

TARTU ÜLIKOOL
Sotsiaal- ja haridusteaduskond
Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut
Sotsioloogia osakond

Kadi Lutter

**MIKS TÖÖTAVAD INIMESED MADALAPALGALISTEL TÖÖKOHTADEL?
EESTI TURVATÖÖTAJATE NÄIDE**

Bakalaureuse töö

Juhendajad: MA Ave Roots

Juhendaja allkiri: _____

Ph.D Judit Strömpl

Juhendaja allkiri: _____

Tartu 2013

ABSTRACT

Why people work on low paid jobs? An Estonian security company example.

The aim of the present bachelor thesis is to discover the explanations of the reasoning of working on the low paid jobs as presented by the people working there. Based on the research problem the following question has been raised: How do people who work on low paid jobs describe their job choice and working on these kinds of jobs?

The research has been made with people who work or who are applying to a security guard position and are earning or will possibly earn 491 Euros or less per month including taxes. There were qualitative semi-structured interviews with three male respondents and two interviews with female respondents. The five individual interviews were held in the security company business rooms.

The findings from this study confirmed the importance of the salary, on the one hand, as having at least secure minimum income, but on the other hand, having the opportunity to work more hours and earn extra salary. Low paid jobs are also seen as a social interaction place - firstly having a possibility to communicate with co-workers and supervisors and secondly, to feel as a part of society. One reason which might be influential for applying on a low paid job is age; older people feel that they are not that competitive in the labour market as they used to be.

Keyword: low-paid work, motivation, salary

SISUKORD

ABSTRACT	2
SISUKORD	3
SISSEJUHATUS	4
I PEATÜKK. TEOREETILINE ÜLEVAADE JA VARASEMAD UURINGUD	5
1.1 Töömotivatsiooni teooriad	5
1.2 Palga kui sissetuleku mõju töökoha valikule	7
1.3 Probleemi seade ja uurimuse eesmärk	9
II PEATÜKK METOODIKA	10
2.1 Metodoloogiline raamistik	10
2.2 Andmekogumismeetod	10
2.3 Uurimuses osalejad	11
2.4 Uurimuse käik	12
2.5 Eetilised aspektid	13
III PEATÜKK. ANALÜÜS	14
3.1 Sissetuleku roll töökoha valikul	14
3.1.1 Sissetulekute võrdlus ja töökohal püsimine	14
3.1.2 Lisatööd ning ületunnid	16
3.1.3 Töö kui rahaline vahend eesmärkide saavutamiseks	18
3.2 Töötamise sotsiaalne roll	19
3.3 Suhtumine (turva)töösse kui töövalikut mõjutav tegur	23
IV PEATÜKK. ARUTELU	25
4.1 Palga kui sissetuleku mõju töökohal	25
4.2 Töömotivatsiooni teooriad ja töö sotsiaalne roll	27
KOKKVÕTE	31
KASUTATUD KIRJANDUS	32
LISAD	35
Lisa 1. Intervjuu küsimused	35

SISSEJUHATUS

2012. aasta alguses sattus töö autor vestlema turvafirma personalijuhiga, kes kurtis pideva töötajate puuduse üle, seda ka majanduskriisi ning suure töötuse perioodi ajal. Sellest johtuvalt tekkis töö autoril huvi selle vastu, miks inimesed üldisemalt madalapalgalistele töödele kandideerivad ning miks nad nendel töökohtadel püsivad või nendelt lahkuvad. Teemasse süvitsi minnes selgus, et antud valdkonnas pole laiahaardelisemaid uuringuid veel tehtud, välisriikides läbiviidud uuringute seas leidub küll valdkonnale vastavaid uuringuid, kuid Eestis need veel puuduvad. Siiani on uuritud peamiselt töömotivatsiooni kas ühelt poolt väga laias või teiselt poolt väga kitsas kontekstis, kus uurimuse all olnud riikidega on Eestil raske sarnasusi leida.

Töö eesmärk on uurida inimeste subjektiivseid tõlgendusi ja põhjuseid, miks inimesed madalapalgalistel töödel töötavad või nendele töökohtadele kandideerivad ning üldisemalt mida madalapalgalistel töökohtadel hinnatakse ning oluliseks peetakse.

Käesolevas bakalaureuse töös uuritakse tegureid, mis mõjutavad inimeste valikuid töötada madalapalgalistel töökohtadel. Uuringus osalesid Eestis tegutseva turvafirma töötajad ning inimesed, kelle tööle kandideerimise protsess oli veel poolik.

Bakalaureuse töös käsitletud andmed pärinevad viiest individuaalintervjuust, mille eesmärgiks oli mõista inimeste eelmiste, praeguste kui ka potentsiaalsete tuleviku tööde valiku põhjuseid ning olulisemaid aspekte, mis neid töökoha osas mõjutavad. Käesolev töö on jagatud nelja peatükki, millest esimene annab ülevaate üldistest töömotivatsiooni teooriatest ja eelnevalt läbi viidud palgaga seonduvatest uuringutest, teine peatükk kirjeldab kasutatud metoodikat, kolmas peatükk sisaldab intervjuude analüüsi ning neljandas peatükis võtab autor arutluse alla teoreetilise tausta ning intervjuude analüüsi ühtivuse ja erisuse.

Sooviksin tänada Gerly Tuisku, turvafirma karjäärikeskuse töötajaid ja uuringus osalenud inimesi. Samuti olen äärmiselt tänulik Ave Rootsile ja Judit Strömplile suunavate märkuste eest.

I PEATÜKK. TEOREETILINE ÜLEVAADE JA VARASEMAD UURINGUD

Töömotivatsiooni alal pole madalapalgalistel töödel Eestis veel konkreetsemaid laiapõhjalisi uuringuid tehtud. Peamised uuringud keskenduvad väga kindlatele ametikohtadele ning riikidele, millega Eesti kontekstis on raske sarnasusi leida. Sellest tulenevalt sisaldavad olemasolevad uuringud olulisel määral töö ja riigi spetsiifikast tulenevaid tegureid. Niisiis puuduvad ka ühtsed teooriad, mis kajastaksid põhjuseid, miks inimesed madalapalgalistele töödele kandideerivad. Selles töös on aluseks võetud peamised töömotivatsiooni teooriad, millele tuginedes loodab töö autor saada vastuse küsimusele: Kuidas põhjendavad madalapalgalistel töökohtadel töötavad inimesed oma töökoha valikut ja valitud töökohal töötamist?

Teooria osas antakse kõigepealt ülevaade peamistest töömotivatsiooniteooriatest, kuid samas pööratakse lähtuvalt uuritavate valimist tähelepanu ka palga mõjule töökoha valikul.

1.1 Töömotivatsiooni teooriad

Herzbergi (1959) kahe-faktori mudeli kohaselt jagunevad motivatsioonitegurid töökohal motivatsiooni- ja hügieenifaktoriteks. Hügieenifaktorite puudumine või mitterahuldav olemasolu põhjustab rahulolematust, kuid nende olemasolu rahuolu ega motivatsiooni ei suurenda. Hügieenifaktorite all pidas Herzberg (1959) silmas just hügieeni kui ülekantud tähendusega mõistet, mis viitab rahulolu säilitamisele, kuid mis iseenesest rahulolu ei tekita, siinjuures peavad inimesed seda pigem iseenesest mõistetavateks aspektideks (nagu seda on ka hügieen), mis töö tegemiseks vajalikud on. See-eest motivatsioonifaktorite olemasolu korral rahulolu suureneb, kuid nende puudumine rahulolu vähenemist ei tekita. Hügieenifaktoriteks loetleb Herzberg ettevõtte poliitikat, järelevalve olemasolu, suhteid ülemuse- ning töökaaslastega, töötingimusi ja palka. Motivatsiooniteguriteks on saavutuse võimalused, tunnustus, vastustus, edutamise võimalused, isiklik areng ja töö ise. Herzberg on oma uurimustes korduvalt rõhutanud, et palgal puudub märkimisväärne mõju töömotivatsioonile, kuivõrd on see vaid üks tegur paljudest. Herzbergi teooria kohaselt ei oma

sotsiaalne keskkond väljaspool töökeskonda töemotivatsioonile erilist mõju, mistõttu võib järeldada, et inimest ei mõjuta see, millisena näevad teised inimesed teda ühiskonna liikmena. Paratamatult võib just tunnetus, et ollakse teiste inimeste poolt vähem väärtustatud, saada oluliseks takistuseks, miks inimesed madalapalgalistele töökohtadele ei kandideeri.

Herzbergi teooriat on kritiseerinud mõned aastad pärast teooria loomist Smith ja Kendall läbi House ja Wigdori (2006) ning nemad leiavad, et rahulolu tööga tuleneb erinevate tööga seotud aspektide kombinatsioonist, mida inimesed tajuvad ning mis on seotud inimeste individuaalsete eelistustega, sellest tulenevalt võivad ka kombinatsioonid üksteisest suuresti erineda. Töötajale võivad mõned aspektid oma tööst mitte meeldida, kui sellele vaatamata on töö talle vastuvõetav, kuna inimesele on talle oluliste aspektide kombinatsioon töökohal sobival määral olemas. Sarnaselt võib töötajale tema töö vastumeelne olla vaatamata paljudest ühiskonnas levinud ihaldusväärsetest tunnustest, kuid siinkohal pruugib töötajale atraktiivsete aspektide kombinatsioon puududa.

Vroomi (1964) ootuste teooria kohaselt panustab töötaja erinevatesse tegevussuundadesse võrreldes oma pingutusi oodatud tulemusega. Töösse panustamine oleneb kolmest tegurist – kas tulemuseni jõudmine on võimalik, instrumentaalsusest (kas kindel tegevus viib oodatud tulemuseni) ja valentsist (kas tulemus on oluline ja hinnatud). Kui üks nendest teguritest puudub, siis valitud tegevussuunda ei rakendata. Siinkohal võib eeldada, et madalapalgaliste töötajate isiklik eesmärk on liikuda suurema palga ja paremate tingimustega töökohtadele. Teooria keskendub peamiselt inimese enda nägemusele eesmärgini jõudmise võimalikkusest, kuivõrd saab selle teooria kohaselt võrrelda erinevaid jõupingutusi erinevate töötajate puhul (Grant ja Shin 2012: 506, Van Eerde ja Thierry 1996). Ootuste teooria puhul mängib kõige enam käesoleva töö kontekstis rolli valents ehk inimeste enda suhtumine töösse, kas nad hindavad konkreetset tööd oluliseks ning kas nende töö on teiste poolt hinnatud. Sarnaselt on motivatsiooni keskpunktiks seadnud eesmärgid ka Locke ja Latham (2002), millest võib eeldada, et üks motivatsioon töötada madalapalgalisel töökohal võib seisneda inimese enda seatud eesmärgil – mis võivad olla nii tööalased kui isiklikud, kuid milleni jõudmise üks instrumente võib seisneda töötamises. Siinkohal saab tööd käsitleda kui vahendit eesmärgi saavutamiseks.

Sarnaselt Vroomile on Adamsi (1963, 1965) võrdsuse teooria raskuskese samuti sisendite ja väljundite võrdlusel. Sisendite ja väljundite võrdluseks on kaks võimalust. Esiteks võib

võrrelda kas aeg ja energia, oskuseid ja võimekust ning lojaalsust ja ettevõttes töötatud aeg on kooskõlas väljunditega. Teiseks võimaluseks on sotsiaalne võrdlus, kus võrreldakse oma praegust töökohta eelmiste töökohtadega (Weick 1966). Samas on inimeste võrdsuse tunnetused (Husman, Hatfield ja Miles 1987) ning eelnevad töökogemused erinevad, mistõttu võib nooremate ning töökogemusteta inimeste jaoks olla madalapalgaline ning töö käigus omandatavate oskustega töö olla stiimuliks, mis soosib taolisele töökohale kandideerimist, kuivõrd vanema ning kogenenuma inimese puhul võib taoline faktor tööle kandideerimisel takistavaks asjaoluks saada.

Enesemääratlemise teooria (Ryan, Deci 2000) kohaselt on töötajatel kolm põhilist psühholoogilist vajadust: autonoomsus, kompetents ja seotus. Autonoomsust tähistab siinkohal valikuvabadus ning võimalust ise oma tegevust töökohal teatud piirides suunata, kompetents võimekust ja efektiivsust ning seotus kuuluvust mingisse gruppi ning seotust teiste töötajatega. Enesemääratlemise teoreetikud on veendunud, et kui need kolm vajadust on rahuldatud, on ka töötajate motivatsioon suurenenud ning väljastpoolt tulnud eesmärgid on vastuvõetavad (Grant, Shin 2012). Madalapalgaliste tööde kontekstis võib taoline motivatsiooniteooria rakendamine raskendatud olla, kuna tihtipeale on just autonoomsus see, mis madalapalgalistel töökohtadel puudub või eksisteerib vähesel määral. Vastupidiselt autonoomiale on kompetents kiirelt ning lihtsamini saavutatav. Seotus mingisse gruppi võib küll sarnaneda pealtnäha kollektiivi kuulumisega, kuid siinkohal võib inimese enda tunnetus gruppi kuulumise osas puududa ning kollektiivi kuulumine on pigem formaalne, samal ajal kui tegelik kuuluvustunne kollektiivi siseselt puudub.

1.2 Palga kui sissetuleku mõju töökoha valikule

Palga mõju on muutunud üheks tähtsamaks teguriks, mis mõjutab töökoha valikut (Jurgensen 1978) ning sellest tulenevalt on inimestel üsna paika pandud palgaeelistus (Cable, Judge 1994). Cable ja Judge (1994) leidsid, et kuigi inimeste valikuid tööotsingutel mõjutab paika pandud palgaeelistus, võib siiski töökohtadele kandideerides palgaeelistust mõjutada inimeste iseloom või kompensatsiooni süsteem, mis siinkohal võib antud töös tähendada makstavaid lisatasusid erinevatel objektidel. Eelistatud on nende sõnul ka töökohapõhine palgasüsteem, mis eksisteerib käesolevas töös uuritavatel töökohtadel.

Hertzberg (1959) paigutab palga hügieenifaktorite hulka ning käsitleb palka kui ühte tegurit, mis otseselt motivatsiooni ei tõsta, kuid kindlasti tekib palga puudumisel rahulolematust. Hilisematest uuringutest on siiski väljendunud palga suur mõju töömotivatsioonile. Edwin A. Locke ja teised (1980) on väitnud, et ükski lisatasu ega ka motivatsioonitehnika ei suuda saavutada palga mõju, just palga instrumentaalse väärtuse tõttu. „Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus“ lõppraportis on Andu Rämmer (2012) esile toonud, et sarnaselt hispaanlastele, sakslastele ja leedulastele on pooled eestlased töö juures samuti oluliselt pidanud just instrumentaalseid väärtuseid, mis võib suuresti tuleneda Nõukogude Liidus olevate vaeste riikide mõjust. Rämmer (2012) peab instrumentaalsete väärtuste all silmas Jeylan T. Mortimer ja Jon Lorence'i (läbi Rämmer 2012) definitsioonist tulenevaid väärtuseid, mille üheks komponendiks on ka sissetulekud. Raport põhineb Eesti andmetel, kus töökohti vastavalt palgatasemele küll ei eraldata, kuid üsna eeldatav on madalapalgalistel töödel instrumentaalsete väärtuste juures oluline just sissetulek. Rynes, Gerhart ja Minette (2004) viisid läbi uurimuse palga tegelikust mõjust inimestele ning kõrvutasid inimeste vastused nende tegelike käitumismustritega. Uuringu tulemused kajastasid, et inimeste väljendatud arvamused palga olulisusest ei vasta nende tegelikule käitumisele kui mängu tuleb palga tõus või langus, see tähendab, et inimesed hindavad palka uuringutes vähem olulisemaks kui tegelikkuses nende käitumisest see väljenduda võib.

Pouliakas (2010) leidis, et rahalised lisatasud omavad positiivset efekti töötajate motivatsioonile, mis madalapalgaliste tööde puhul võib väljenduda ületundide eest makstud töö eest, eeldades, et madalapalgalised töökohad võimaldavad tihtipeale ületunde teha kuivõrd võib see ka nõutav või hädavajalik olla. Seevastu leidsid Meer ja Wielers (2013) oma uurimuses, et kui palgal on positiivne mõju töötaja õnnelikkusele, siis töötundidel on negatiivne mõju töötaja õnnelikkusele. See tähendab, et kui palga suurenemine muudab töötaja õnnelikumaks, siis töötundide suurenemine muudab töötajad õnnetumaks. Kusjuures töötundide negatiivne mõju on suurem kui palga positiivne mõju. Madalapalgalistel töökohtadel võib ületundide tegemine olla küll võimalik lississetulek, kuid see ei pruugi korvata vaba aja vähenemist töötundide arvelt teenitud rahaga.

Giancola (2012) on välja toonud selle, mida näitavad uuringud tavaliselt palga olulisusest töötajale. Alates aastast 2002-2011 on palk kuulunud viie kõige olulisema komponendi hulka, mida töökohal hinnatakse, olles peamiselt esimesel või teisel kohal. Uuringust tuli välja ka töötegurite erinev hindamine vastavalt positsioonile, see tähendab, et madalamal kohal

töötavad isikud hindavad palka oluliselt kõrgemalt kui juhtivatel positsioonidel töötavad inimesed.

1.3 Probleemi seade ja uurimuse eesmärk

Teadlased on töömotivatsiooni teooriad siiani käsitletud kas võrdlemisi üldiselt või teisalt väga kitsas raamistikus. Üheks põhjuseks võib pidada madalapalgaliste tööde variatiivsust võrdluses erinevate riikidega ning riigi poliitikast ja inimeste elatustasemest tulenevaid eripärasid. Seejuures on oluline uurida Eesti konteksti, et mõista milline funktsioon on madalapalgalistel töökohtadel inimeste jaoks, kes on töötanud, töötavad või planeerivad tööle minna madalapalgalisele töökohale Eestis. Sellest tulenevalt uurib käesolev töö kuidas põhjendavad madalapalgalistel töödel (alla 491 euro brutopalgana põhitöö eest saadav normaaltundide tasu) töötavad inimesed oma töökoha valikut ja mis on põhjuseid, miks nad seal töötavad.

Lähtuvalt uurimisprobleemist on püstitatud uurimisküsimus:

Kuidas põhjendavad madalapalgalistel töökohtadel töötavad inimesed oma töökoha valikut ja valitud töökohal töötamist?

II PEATÜKK METOODIKA

2.1 Metodoloogiline raamistik

Käesolevas töös on eesmärgiks uurida kuidas tõlgendavad inimesed, kes juba teenivad või hakkavad teenima brutopalgana kuus 491 eurot või alla seda summat, oma valikuid, mis motiveeris või mõjutas neid kõne all olevat tööd valima. Teoreetilise lähtekoha moodustab sümboliline interaktsionism ja fenomenoloogia. Sümbolilise interaktsionismi all käsitleb Flick (2006 läbi Laheranna 2010: 30) järgmisi seisukohti: inimesed käituvad nähtuste suhtes vastvalt neile omistatud tähendusele; nähtuste tähendus tuleneb sotsiaalsest interaktsioonist kaasinimestega; neid tähendusi kasutatakse ja muudetakse vastavalt sellele, milline on inimese kokkupuude nähtusega. Fenomenoloogia all peab Hussler (läbi Laheranna 2010: 32) oluliseks seda, et iga teadmine põhineb kogemusel ning oluline on siinkohal uurida tegelikku maailma inimeste endi kogemuste kaudu. Oluline on uurida just kontekstuaalseid faktoreid, millel on väga oluline roll inimeste valikutel. Antud töös on oluline lisada käesolevatele teooriatele uurimiseks valitud inimeste oma perspektiiv asjaolude põhjustest. Sellest tulenevalt on teema uurimiseks valitud kvalitatiivne uurimismeetod, mis võimaldab lisaks eelpool nimetatule uurida ka ootamatult esile kerkinud teemasid, mille olulisust uurija esialgu hinnata ei osanud. Küsimusi koostades tugines autor teemakohasele teaduslikule kirjandusele, millele lisaks suunab autor küsimusi enda teoreetilistest oletustest lähtuvalt (Laherand 2010). Laherand (2010) toob välja, et intervjuu eeliseks võib pidada andmekogumismeetodi paindlikust ning küsimuste ümbersõnastamist vastavalt vajadusele või olukorrale. Teisalt väidab Silverman (2000), et kvalitatiivse uurimismeetodi miinuseks võib pidada seda, kas uurimistulemuste valiidsus on tagatud ehk kas lühikesed intervjuu katked või üksikud lõigud intervjuu katketest on piisavad tegemaks suuremaid laiaulatuslikke järeldusi.

2.2 Andmekogumismeetod

Lähtuvalt käesoleva bakalaureusetöö uurimisprobleemist on uurimismeetodiks valitud kvalitatiivne uurimismeetod. Pool-standardiseeritud intervjuu võimaldab vastajatel käsitleda

teemat just neile olulisest vaatepunktist ning arutleda intervjuu alateemade üle lähtuvalt oma nägemusest. Samuti võimaldab meetod inimestel avameelselt oma kogemustest rääkida kartmata teiste inimeste halvakspanu või hinnanguid.

Uurimisküsimusele otsitakse vastust rääkides inimestega nende eelnevatest töödest, võimalusel praegusest tööst ning ka töödest, mida soovitakse tulevikus teha. Samuti käsitletakse töökoha vahetuse põhjuseid, töökohtade otsimise protsessi ning töötuse perioodi.

2.3 Uurimuses osalejad

Esialgset valimit moodustades lähtus autor eelkõige turvatöötaja palgatasemest, mis on välja toodud Palgainfo Agentuuri koduleheküljel ning milleks on 491 eurot brutopalgana (2010 aasta andmed), kuna sellise palgataseme juures jääb palk oluliselt alla Eesti keskmise palga ning seda on andmetele toetudes võimalik nimetada madalaks palgaks. Valimi moodustasid põhipalgana normaaltundide lõikes 491 eurot ning alla selle teenivad töötajad või töökohale kandideerivad inimesed, kes hakkavad maksimaalselt põhipalgana taolist palka teenima.

Esimese intervjuu vooru valimi moodustasid turvafirmasse tööle kandideerinud inimesed, kes olid intervjuu läbiviimise päeval tulnud turvafirma karjäärikeskusesse esmasele koolitusele. Intervjuu läbiviimise hetkeks olid intervjuueeritavad täitnud ära esmase ankeedi sooviga ettevõttesse tööle tulla ning nende esmast sobivust töökohale kandideerimiseks olid hinnanud karjäärikeskuse töötajad. Intervjuud viidi läbi turvafirma karjäärikeskuse kontoriruumis, kus viibisid intervjuu ajal ainult intervjuuerija ning intervjuueeritav. Valimisse kuulusid (nimed muudetud kujul): 65 aastane lõpetamata keskhariidusega Arno, 23 aastane keskeriharidusega Pärtel ning 61 aastane kõrghariidusega Leida. Valimi koostamisel lähtuti eelkõige esmakoolitusel kohalolevatest inimestest, kui ka vanuselisest ja soolisest mitmekesisusest.

Teise intervjuu vooru moodustasid turvafirma töötajad, kelle kontaktid saadi turvajuhtidelt. Anonüümsuse tagamiseks lasti turvajuhtidel saata kuni kümme kontakti, millest lõpuks laekus vaid viis. Konfidentsiaalsuse tagamiseks valiti nimekirjast ainult kaks nime, kellega võeti telefoni teel kontakti ning paluti neid samamoodi karjäärikeskuse kontoris intervjuud andma. Seekord kuulusid valimisse 58 aastane keskeriharidusega Helmi ja 57 aastane

keskharidusega Siim. Siinkohal lähtuti samuti soolisest võrdsusest, kuivõrd ette antud kontaktide puhul ei olnud võimalik jälgida vanuselise koosseisu mitmekesisust.

2.4 Uurimuse käik

Esimese vooru intervjuude läbiviimiseks võeti kontakti turvafirma karjäärikeskusega, kus toimub inimeste esmane värbamine ettevõttesse. Töötajad tutvustasid kandideerimisprotsessi ning koostöös töötajatega leiti, et parim aeg tööle kandideerijaid intervjuerida on esmakoolituse päev, kuhu kokku tuleb umbes 10-20 kandideerijat. Esmakoolituse päeva esimesel pausil pöörduti juhuvaliku tulemusena inimeste poole ning küsiti luba intervjuude tegemiseks. Kõigilt kolmelt intervjueeritavalt saadi positiivne vastus. Intervjuud viidi läbi karjäärikeskuse kontoriruumis, kus saadi üks ühele segamatult ning privaatset intervjuu läbi viia.

Intervjuud toimusid koolituse ajal, kuid esialgset kartust tekitanud eelarvamus, et kandideerijad kiirustavad tagasi koolitusele, tõestamist ei leidnud. Intervjuuerija nägemuse kohaselt tundsid kõik intervjueeritavad end intervjuu ajal mugavalt ning olid intervjuule avatud.

Teise vooru intervjuudeks tulid eelnevalt kutsutud turvatöötajad samuti karjäärikeskuse kontoriruumi. Autor pakkus võimalust kohtuda ka väljaspool tööandja ametiruumi, kuid intervjuerijad leidsid, et nendele intervjuu läbiviimiseks koht sobib. Seekord leidis töö autor, et väga oluline on intervjueeritavatele selgeks teha nende vastuste konfidentsiaalsust oma tööandja ning ka eelmiste tööandjate ees. Siinkohal tekkis ühes intervjuus olukord, kus töö autor pidi korduvalt rõhutama seda, et konfidentsiaalsus on vastajale igakülgselt kolmandate osapoolte eest tagatud, kuna intervjuerija kirjeldas üsna põhjalikult oma eelneval töökohal lahkhelisid. Esialgne autori kahtlus, et nõusolek intervjuud anda võis tuleneda ülemuse poolsest soovitusel, tõestamist ei leidnud, kuna mõlemad intervjueeritavad väljendasid peale intervjuud soovi ka oma ülemusele sellest intervjuust rääkida.

Intervjuud lindistati ning transkribeeriti, misjärel toimus kodeerimine ning kategooriate loomine ja loodud kategooriate analüüs. Analüüsi on lisatud illustreerivad katked intervjuudest.

2.5 Eetilised aspektid

Kõigile intervjueeritavatele selgitati intervjuu kasutamise eesmärki, samuti küsiti enne intervjuu läbiviimist intervjueeritavatel luba salvestada intervjuu diktofonile. Kõik intervjueeritavad andsid oma nõusoleku. Lindistusi kuulas vaid töö autor. Intervjueeritavate konfidentsiaalsuse tagamiseks kasutatakse töös varjunimesid, samuti on tööst välja jäetud kõik isiklik info, mis võib intervjueeritavate anonüümsuse küsitavaks muuta.

Intervjuud läbi viies proovis töö autor olla toetav ja julgustav ning rõhutas korduvalt intervjueeritavatele nende konfidentsiaalsuse tagamist, siiski väga suuri pingutusi intervjuerija tegema ei pidanud, kuna intervjueeritavad olid väga avatud antud teemal rääkima.

III PEATÜKK. ANALÜÜS

Käesolevas peatükis analüüsitakse intervjuudest välja toodud olulisemaid teemasid. Intervjueerijat on näidetes tähistatud K tähega ning intervjueerija hilisemad märkused on välja toodud topeltsulgudes. Alapeatükid on liigitatud vastavalt autori nägemusele nende loogilisest järjestusest.

Intervjuu tekstide kodeerimise käigus kerkisid esile järgmised teemad, mida järgnevates alapeatükkides tutvustatakse koos nende juurde kuuluvate alateemadega. Nendeks on:

1. Sissetuleku roll töökoha valikul
2. Töötamise sotsiaalne roll
3. Suhtumine (turva)töösse

3.1 Sissetuleku roll töökoha valikul

3.1.1 Sissetulekute võrdlus ja töökohal püsimine

Sissetuleku suurus on töökoha valikul kindlasti üks olulisemaid mõjutajaid ning seda just madalapalgaliste tööde kontekstis, kus väiksemgi palgavahe võib töökoha valikut kardinaalselt mõjutada. Hinnang käesolevas töös kõne all oleval turvatöötaja ametikoha palga suurusel on mõjutatud paljuski inimeste endistest töökohtadest ning eelnevatel töökohtadel saadud palkadest, järelikult keskenduvad inimesed võrdlusi luues materiaalsele hüvedele ning eluga hakkama saamist hinnatakse peamiselt materiaalsete vahendite olemasolu järgi. Materiaalsete hüvede tähtsus kerkis esile ka olukorras, kus kirjeldati töötuse perioodi.

Pärtel: Negatiivne on kindlasti see, et sissetulekut ei ole

Arno: No tahtsin minna, et oleks iga päev kasvõi mõni tundki saaks tööd teha, et raha tuleks, lihtsalt ma sain ju töötada seda abiraha ja sellest ära ei ela ju

Palju kasutati palga kirjeldamisel sõnu „normaalne“ ja „hea“, mis kontekstist tulenevalt inimeste väljendusviise võrreldes sama tähendust omasid. Taolisi sõnu kasutades on inimestel tavaliselt tekkinud võrdlusmoment, millega võrreldes palk „normaalne“ või „hea“ on ning peamiselt on selleks võrdluseks eelnevad töökohad, kuid ka vähesemal määral neid ümbritsevate inimeste töökohad. Huvitav on see, et pigem võrreldakse eelnevate tööde palkasid turvatöö palkadega ning vähem tuuakse võrdlusi eelnevate tööde palgatasemete vahel. Põhjuseks võib ühelt poolt olla see, et eelnevaid palga suuruseid täpsemalt enam ei mäletata ning pigem hinnatakse varasemat hakkama saamist ning palgast tulenevat elatustaset hetkeseisuga. Korduvalt kasutatakse võrdlust, kus otseselt sõna „palk“ ei kasutata, kuid millega võib võrdsustada inimese isiklikku töö väärtuse hinnangut.

Siim: /.../ aga mul pakuti väiksemat töökohta, väiksema palgalist

Taoline võrdlus näitab, et palga mõju seostatakse tugevalt töökoha hinnanguga, mis võib tuleneda sellest, et töö ise pole oma ametiastmelt või prestiižilt, kas teiste või enda poolt hinnatud, kuid palga suurus võib nii tõsta hinnangut kui ka lihtsalt töökoha hinnangu inimese enda jaoks paika panna.

Intervjuudest tuli välja see, et naised, kes on varasemalt kõrgematel positsioonidel töötanud kipuvad tööst rääkides vähem palka mainima, kui seda teevad mehed. See võib tuleneda olukorrast, kus naised hindavad juba oma loomusest ning kogemustest tulenevalt eelkõige töö olemust, sisu ja sotsiaalseid aspekte rohkem kui palga suurus. Siinkohal võib eeldada, et eelnevalt kõrgematel kohtadel töötanud naised tunnetavad palgavahet oma kogemusele põhinedes teravamalt, aga sellegi poolest pole palga suurus erinevatel põhjustel kõige olulisemaks töö komponendiks. Palga suuruse rõhutamist meeste puhul võib põhjendada meeste traditsioonilise pere ülalpidaja rolliga, kuid kolmest intervjuueeritud mehest kahel puudusid intervjuu läbiviimise hetkel perekonna ülalpidamise kohustused.

Samas kerkis esile olukord, kus vanematel intervjuueeritavatel oli oluline säilitada kasvõi minimaalne sissetulek, kuna paratamatult on pensionieas või pensionieale lähenevatel inimestel tööturul keerulisem enda oskustele ja kogemustele vastavat tööd leida. Olukorra keerukus seisneb inimeste jaoks situatsioonis, kus pensionile veel minna ei saa, kuid tööturul enam atraktiivne ei olda.

Siim: /.../ et tõstetakse seda pensi aega eks ole, aga kus kohas aastad pean tööd saama/.../

Palga tähtsust saab välja tuua olulise mõjutajana ka otsusele, kas inimene on oma erialale pidama jäänud või mitte. Üldfooniks olid olukorrad, millest võis oma erialast tööd otsides järjepidevust leida ning oli näha, et inimesed eelistavad oma erialale kindlaks jäämist.

Siim: /.../ma olen 15 aastat seda tööd teinud, et kuskil mujal mis ma siis pidin tegema tead/.../

Helmi: sain karusnaha tööstusse nagu/.../ kuna mul oli rätsepa diplom kunagi ja ma tegin rätsepa tööd

Teistel juhtudel proovitakse küll leida oma erialast tööd, kuid ebaõnnestumisel otsitakse uut töökohta nii sobivuse kui ka palga järgi. Töökohti tihedamalt vahetanud inimesed hindavad ilmselt uue töö õppimiseks kulutatud aega väiksemana ning nende tunnetuse kohaselt korvab palgavahe eelnevatele õpingutele ja töökogemustele kulutatud aja.

Teatud juhtudel on inimesed võimaluse tekkides eriala vahetanud just palgavahe tõttu.

K: /.../aga et te õppisite nagu ju hoopis midagi muud?

Arno: Elektrimontööriks, nojaa /.../ aga palk oli väike ja no mul oli võimalus, ma läksingi.

3.1.2 Lisatööd ning ületunnid

Lisatöid ning nendest tulenevaid hüvesid kajastasid ainult turvatööd tegevad intervjuueeritavad kuivõrd turvatööle kandideerivad intervjuueeritavad. Sellest võib järeldada, et lisatööde olulisusest on teadlikud vaid need intervjuueeritavad, kes ettevõttes juba töötavad. Kuivõrd ei saa seda väita intervjuude põhjal, et kandideerinud inimesed on ettevõtte lisatööde positiivsete ja negatiivsete aspektidega juba eelnevalt tuttavad ning lisatööde võimalus ning olemasolu nende otsust tööle kandideerida mõjutanud oleks. Sellest tulenevalt leiavad kajastamist vaid ettevõttes töötavate inimeste arvamused ja hinnangud lisatöödele.

Võimalus teha lisatöid ja nendest tulenevaid ületunde on töötajate jaoks olulise tähtsusega nii rahalises mõttes kui ka töö mitmekesisuse tõttu. Kõik lisatööd ei ole küll hinnatud ning vanuselisest aspektist võib loogiliselt järeldada, et mida vanemaks inimesed saavad seda

vähem tahetakse teha lisatöid, millega kaasneb füüsiline töö. Teisalt jälle on väga oluline lisatööde tasustamine, kus võrreldakse oma tavalist tunnitasu lisatöö tunnitasuga. Teatud hetkest ei kaalu küll lisasissetulek enam puhkuse arvelt kasutatud aega üle, kuid samas esines olukordi, kus oldi nõus järeleandmisi tegema, kui inimene tunneb, et saadav kasu korvab siiski tema poolt tehtava lisapingutuse.

Siim: siis said jälle 24 tundi tööd, tööd oli palju/.../ ja siis tuldi tead vastu, et tead 100 krooni tund tead

Enim hinnatakse siiski ühekordseid või harva esinevaid lisatöid, mis ühelt poolt pakuvad töötajatele vaheldust ning teisalt oluliselt suuremaid lisatasusid, mis omakorda motiveerivad töötajaid tugevamalt lisatöid vastu võtma. Sellest tulenevalt kirjeldati ka olukordi, kus lisatöö polnud küll kohustuslik, kuid selle eest saadav tasu oli töötajate jaoks sedavõrd kõrge, et jäeti tagaplaanile oma tegelikud võimed ning normaalne tööaeg ja võeti tööpakkumine vastu.

Siim: Noh mul on jah mul on niimoodi, et mul on üks ma käin kaubanduses ohtralt. /.../Algul olid puhand polnud, selle pool aastat pidas ikkagi vastu aga siis oli siiber, siis oli nagu zombi valmis

Lisatööde miinuste kirjeldamiseks toodi välja olukordi, kus tööandja on ähvardanud eelnevalt välja teenitud hüvedest ilma jätmisega, kuid neid olukordi esines pigem harvemini.

Tegelikkuses mõistetakse, et lisatööd ei kuulu ilmtingimata põhitöö juurde ning tööpakkumise saamiseks peab ka ise initsiatiivi ja tahet välja näitama. Siinkohal tulebki välja lisatööde tegelik tunnetus töötajate poolt, kus ühelt poolt teatakse, et nende tööde vastuvõtmine on formaalselt vabatahtlik, teisalt jällegi võetakse seda kohustusena, kuna keeldumisel ei pruugi tööandja järgmisel korral lisatööd pakkuda või kaotatakse midagi eelnevalt väljateenitud hüvedest.

Siim: Selles osas jah, et kui kui niukest lisatööd ei anta ja kui sa ise ei ole hakkaja ja lööd käega, siis ükskord ütled ära, siis teinekord ei pakuta /.../ siis läksin lasin üle viia ja siis tahad üle viia, siis hakkab nullist pihta, tegelikult ju ei hakanud, aga mind tead hirmutati tead.

3.1.3 Töö kui rahaline vahend eesmärkide saavutamiseks

Madalalgalistelt töökohtadelt saadud palka käsitleti kõikides intervjuudes vähemalt korra, kui vahendit mingi muu eesmärgi saavutamiseks. Ühelt poolt võib seda käsitleda kui töösse suhtumist, kus tegelik töö sisu ei oma suuremat tähtsust, vaid tähtsust omab väljund, mis avaldus peamiselt rahalistes hüvistes. Teiselt poolt olid jällegi eesmärgid pikema ajalise ning nõudsid pikemas perspektiivis püsivat sissetulekut. Siinkohal võib väita, et töö iseloom ei pruugi selles kontekstis olla esmatähtis, kuid töö sisu olulisust siin samuti välistada ei saa. Esines olukordi, kus kõne all olevat turvatööd käsitleti kui vaheetappi kuni järgmise „parema“ töökoha leidmiseni või „kuni tervis paremaks läheb“ ja rohkem füüsilist tööd jõutakse teha, kuid seda tehti samuti vaid mingigi sissetuleku säilimiseks.

Siim: /.../ tervise mõttes, siis et tundma andma, siis ma mõtlesin, et ma teen oma tervise korda ja siis vaatad parema töökoha tead

Samas mõisteti ka seda kas töö jääb vaheetapiks või püsivamaks tööks tuleneb suuresti ka enda initsiatiivist uut tööd leida. Siinkohal saavad inimesed aru oma mugavustsooni olemasolust, kus tööruutiin või parema pakkumise puudumine viib olukorrani, kus inimese enda initsiatiiv tööd otsida väheneb märgatavalt ning esialgselt planeeritud vaheetapist saab töökoht pikemaks ajaks.

Töökoha kui vahendi väljendumist mõõdeti korduvalt just rahalisest aspektist, kus toodi näiteid, mida kogutud rahaga planeeritakse teha.

Arno: Tahaks nagu raha korjata ja kusagile kaugemal ka ära käia. /.../pensioni saan, saaks raha ka teenida veidike, raha korjata ja saaks reisida.

Pärtel: Ma ma olen nagu Pärnust pärit. Aga nüüd ma tahaks nagu Tallinnasse elama tulla. Et no see, ma arvan, et see mis ma praegu taotlen omal tööd, ma arvan, et see on ütleme niimoodi, et ajutine, ma pean siin no kui saan omale elamispinna, siis ma pean nagu edasi vaatama, et mis ja kus ja

Taolised ootused esinesid pigem nendel intervjueeritavatel, kellel oli tööle kandideerimise protsess alles pooleli. Siinkohal väljendub ilmekalt vahe erinevate inimeste suhtumisel rahasse kui vahendisse, kus tööotsijatel on esmaseks tööl käimise motivaatoriks saadav raha

ning selle kasutamine olemasoleval eesmärgil, teisalt juba ametlikult töötavad intervjueeritavad kajastasid töökohta kui vahendit rahaliste hüvede teenimise eesmärgil kaudsemalt ning teisejärgulisemalt.

Erinevus suhtumisel võib tuleneda ka sellest, et juba töötavate intervjueeritavate eesmärgid, mis vajavad rahalisi vahendeid, on täidetud või kaotavad eesmärgid aja jooksul tähtsuse, samas kui tööotsijatel on konkreetsed eesmärgid lühemat aega eksisteerinud ning töötamise tulemusel saadud raha seostub neil eesmärgiga enam.

3.2 Töötamise sotsiaalne roll

Tööga rahulolu olulisemaks mõjutajaks lisaks palgale võib pidada suhteid ülemusega. Peamiselt tõid suhete negatiivse või positiivse mõju ülemustega välja just naisrespondendid, millele toetudes võib väita, et naistele on suhted ülemustega olulisema tähtsusega kui meestele, kuna läbisaamist ülemustega meestega tehtud intervjuudes kajastamist ei leidnud. Ühelt poolt võib see tuleneda sellest, et naisrespondentide kogemused erinevate ülemustega olid meeldejäävamad või erandid, kuid teisalt võib põhjus seisneda soorollide erinevuses, kus naistele on inimestevahelised suhted tööelus olulisemad kui meestele.

Negatiivne mõju avaldus naisrespondentide vastustes eelkõige ülemuse halvas suhtumises oma alluvatesse, kus olukord muutus isegi teatud määral isiklikuks ning alandavaks.

Helmi: Nad võtavad tihtipeale meid nagu nagu lastena isegi vahest tekib alaväärsus tunne ja halb tunne

Leida: mõnikord ülemad olid sellised, et ülbed ja närvilised ja sellised, teate kes karjusid ja solvasid ja minu mina mina ei salli niisugust asja /.../ need momendid on väga väga niisugused rasked momendid, et kui sa ei saa tulla oma ülema juurde ja rääkida probleemidest ja küsida nõu või pakkuda midagi oma poolt, et sind võetakse niimoodi et nagu sa oled siin nagu viimane inimene või teate see ikka on nii solvav ja nii alandav

Taoline olukord võib oluliselt mõjutada inimeste suhtumist töösse, kuna töötaja võib tunnetada põhjendamatu oskamatust oma tööd teha või teisalt tunnetatakse, et nende tehtud

töö pole väärtustatud ja hinnatud ning seda just ülemuste poolt. Tagajärjeks võib olla nii töökoha vahetus kui ka enesehinnangu langus töö kontekstis.

Teisalt on töötajate poolt hinnatud olukorrad, kus ühelt poolt usaldatakse ülemust ning teiselt poolt tunnetatakse ülemuse usaldust töötaja suunas. Positiivse näitena võib heast ülemusega läbi saamisest saada põhjus, miks töötaja konkreetsele töökohale püsima on jäänud, tööle pühendunud on ning töötajana rahulolekut väljendab.

Helmi: ma teen ma sammun temaga täpselt tema probleemide järgi /.../ et kui on vaja õppida kui on vaja uus objekt võtta, okei teeme ära, kus tekib selline kriisikoht, /.../ et vot siia ei ole tulnud ja siia ei ole tulnud /.../ et ma pean kohe, et kogu aeg on puupeal vorm valmis /... /meil ongi niimoodi, et me vestleme niimoodi, et tema kuulab mind, mina kuulan teda, see ei ole päris niimoodi, et tema ütleb ja mina, et mina ikka ütlen oma arvamuse ka ja tema kuulab ka minu arvamust, et aa, seda mitte ainult selles selles selles probleemis, et üldse ükskõik mis probleem tuleb, et ta kuulab mind/.../

Motiveerivaks teeb olukorra see, et töötaja tunneb end vajaliku- ning olulisena, samuti tunneb ta, et on tööandja poolt hinnatud ning võibolla ka asendamatu. See paneb küll töötajale tunnetuslikult peale suurema vastutuse ning kohustuse, kuid suurem vastutus ja kohustus võib siinkohal mõjuda tunnustusena tehtud töö eest.

Igapäevases elus on suureks mõjutajaks lisaks suhetele ülemusega ka suhted kolleegidega. Ühelt poolt täidab suhtlus kolleegidega eneseväljenduslikku eesmärki, kus mõningal juhul ei pruugi inimesel väljaspool tööd olla võimalus kellegagi suhelda, teiselt poolt mängib läbi käimine kolleegidega olulist rolli kuuluvustunde tekkimisel. Sarnaselt ülemuse mõjuga töökohale võib tööle püsima jäämist mõjutada ka suhted kolleegidega. Kui intensiivselt inimene teistega suhelda eelistab, see oleneb juba inimese enda iseloomust ja varasemast töökogemusest, kuid üldiselt võib väita, et teiste inimestega suhtlemise vajadust kinnitasid kõik intervjueeritavad.

Läbi käimine lisaks kolleegidele ka klientidega on samuti oluliseks sotsiaalse suhtluse kohaks. Inimestega suhtlemise tähtsus väljendus eelkõige pärast töötuse perioodi, mille ajal tunti end sotsiaalselt ära lõigatuna. Taolised seisukohad võisid tuleneda ka vastajate vanusest, kus

kartus jääda ühiskonnast kõrvale oli suurem, kuid teisalt võib mõjutajaks olla inimese kui sotsiaalse olendi harjumus tunnetada end osana ühiskonnas toimuvast.

Arno: ((Oled)) inimeste keskel, mitte nii, et lähed kusagile ära nurka ja nukrutsed

Siim: et noh hoidsin ((endamisi)) tundus nagu kokku surutud /.../ käisin tead üksipäini väljas tead ((teemaks on töötuse perioodil suhtlemine teiste inimestega))

Töö sotsiaalne roll ilmnes ka harjumuses tööd teha ja tööl käia, sealjuures rõhutati töölkäimise kohustust kui head välist distsiplineerimise vahendit, mida intervjueeritavad väljendasid kui olulist töökohaga kaasnevat aspekti, lisaks väljendati tööl käimise kohustuses turvatunnet tuleviku ees. Siit võib järeldada, et välise distsipliini olemasolu peetakse pigem positiivseks aspektiks töökohal ning distsipliini võib seostada tugevalt ka turvatunde olemasoluga ning tööl käimise juures tunti positiivse mõjuna just kohustust tööl käia.

Arno: Graafik olemas ja ei ole mingit muret, aga kui sa mõtled mis nüüd homme saab

Leida: /.../ ja sul on jälle niisugused vot vot see distsiplineerib, näiteks kui sa oled juba pensionär ja istud kodus ja siis sa muutud aastatega siis lohakaks inimeseks/.../ aga kui sa töötad ja kui sa teed midagi, vot see distsiplineerib sind ja see hoiab sind nagu kuskil tasemel, et sa tead et sa pead tööle minema, et sa pead korras olema, et sa pead inimestega suhelda ja noh kõik see kõik see on väga tähtis ma mõtlen iga inimese jaoks

Tööl käimist kujutati kui ühiskonna liikuvat protsessi, millega kaasa liikudes ehk tööl käies “ei jääda elust maha”. Võib väita, et tööl käimise sotsiaalne roll seisneb selles, et tööl käimine loob mulje, et ollakse osa ühiskonnast ning selle arengust.

Leida: (2) no mina mõtlen(3) ikkagi ikkagi sa ei jää nagu ütleme niimoodi, sa ei jää nagu rongis hiljaks, et see rong läheb edasi nagu meie elu, see läheb edasi ja sina tahad ka selles rongis olla, vähemalt niikaua kui sa oled veel energiline ja no ja ja muidu muidu kui see kui sa jääd niimoodi ilma tööta ja sina istud kodus, noh siis tekib paratamatult selline tunne, et sina oled elust maha jäänud, et sina ei ole selles tempos, et sina nagu tõesti, et see rong läheb edasi ja sina seisad niimoodi ja vaatad ja ta läheb muudkui kaugemale ja kaugemale, vat see on ka väga tähtis, ma mõtlen, no kui võtta niimoodi need asjad niimoodi filosoofiliselt

Teisalt väljendus intervjuudes tihti vanemast east tingitud tööalane ambitsioonitus. Avaldades oma arvamust kuidas tööandjad olukorda näha võivad, leiti, et vanus omab paratamatult negatiivset mõju kui jutuks on konkurentsivõime tööturul. Tunti end tööturult kõrvale jäetuna ning kogemused ja oskused, mis oldi elu jooksul omandatud ei leidnud väärilist rakendust. Samas tunnistati, et taolised suhtumised on muutumas. Olukorra põhjustajaks saab pidada tööturu eripära, kus tööandja näeb küll nooremates töötajates rohkem efektiivsust, kuid samas on nooremad inimesed tööturul mobiilsemad ning nende töökoha vahetus on tõenäolisem kui vanematel inimestel. Samuti saab vanemate inimeste värbamisel positiivseks pidada juba välja kujunenud tööharjumust ning emotsionaalset küpsust.

Siim: /.../ega selle vanadus mängib aastad mängivad ka oma rolli /.../ et noh kes see tahab, keegi ei taha, kõik tahavad nooremat, aga kui sa oled juba ligemale varsti saad juba 60

Leida: /.../siis kui sa oled üle selle piiri, siis oli väga raske tööd leida/.../ Ja ma mõtlen et nüüd ajad natuke muutusid

Teisalt hinnatakse oma võimeid ratsionaalselt ning võetaksegi vastu oma eale ja tervislikule seisundile vastvaid töökohti. Hinnang oma võimetele võib tuleneda küll välistest mõjutajatest nagu seda on ühiskonna ja tööandjate suhtumine, kuid antud uuringu kontekstis oli raske intervjuudest välja lugeda, mis olid need aspektid, mis intervjuueeritavate hinnanguid tööl hakkama saamisele mõjutasid.

Leida: /.../no ütleme see vanus ka loeb/.../ mõtlesin, et miks mitte, kui oleks niisugune noh, mitte muidugi päris vaikne töö, aga niisugune vaiksem töö/.../

Siiski ei määratlenud keegi intervjuueeritavatest tööturul aktiivsena olemise aega, vaid pigem väljendati seisukohti, et töötatakse seni kuni jõudu ja tööd on.

Arno: Niikaua kuni jaks vastu peab, kuni nagu öeldaks, kuni jalg tatsub.

Siinkohal võib välja tuua olukorra, kus tegelikult tunnetatakse, et inimese enda pingutustest oleneb vähem ning tööturul püsimine oleneb peamiselt tööandjast ning oma tervisest.

3.3 Suhtumine (turva)töösse kui töövalikut mõjutav tegur

Suhtumist madalapalgalistesse töödesse, siinkohal konkreetset ka turvatöösse, väga ühtset kajastamist intervjueritavate poolt ei leidnud, esines kordi, kus puudusid hinnangut andvad kommentaarid üldse, samas väljendati ka negatiivset suhtumist turvatöösse. Suhtumine võib tuleneda sellest, et taolise töö võimalusest ollakse teadlik juba varem, kuid konkreetsele töökohale kandideerimine ei ole paratamatult esimeste valikute hulgas, vaid pigem hilisemas tööotsingute perioodis, kus tööd oma soovitud erialale pole saadud. Ilmselt tuleneb taoline valikute hierarhia teadmisest, kus arvatakse, et tööga saaksid hakkama paljud ning mingeid erilisi ja aega nõudvaid õpinguid taoline töö ei nõua, seega ei pea sellisele tööle kandideerimist pikemalt ette planeerima. Samuti on kõne all olevast tööst saadav materiaalne tulu olulisemalt väiksem.

Siim: kuna kuna ma ennem mõtlesin, et et turvatöö ma üldse nagu ei ei lähe tead et aga paratamatus, et pidid midagi midagi tegema, siis nagu õnnestus et

Lisaks palgale toodi töö negatiivsete aspektidena välja madalapalgalise töö rutiinsus ja üksluisus.

Pärtel: Ma ei tea, kuidagi üksluiseks muutub see, käid seal päevad otsa ja alguses ikka saan peab tegema, aga litsalt ikka peab, aga ma arvan, et tüütab ära eks

Intervjuudes naisrespondentidega väljendusid ambitsioonid karjääri teha üsna tugevalt, samuti liikusid naised tööturul tihedalt ringi ning naiste eelnev tööelu oli üsna mitmekesine. Olukorra põhjuseks võib pidada naiste suuremat mobiilsust ja kohanemisvõimet tööturul, samas kui mehed on oma otsuste tegemisel kaalutlevamad ning vajavad pikemat mõtlemisaega kui naised. Intervjuus osalenud naised hindasid positiivselt madalapalgasel tööal vahesema pinge olemasolus. Erisus meestega võis tuleneda asjaolust, et mõlemad naissoost intervjueritavad olid oma karjääri jooksul vähemalt korra kõrgemal ametiastmel töötanud, kuivõrd meessoost intervjueritavate sekka ühtegi kõrgemal ametiastmel töötanud inimest ei sattunud. Samas võib olulist rolli mängida ka see, et üldiselt on meeste pingetaluvus naiste omast suurem.

Tugevalt positiivse aspektina toodi välja, et töö iseloom iseenesest nii suurt tähtsust ei oma kuivõrd omab tähtsust töö kindlus. Kindluse all toodi välja peamiselt rahalist aspekti, kus võrreldi kindla töölepingu alusel tehtavat tööd ümbrikupalga ning haltuura vormis tehtava

töoga. Mõisteti, et viimased pruugivad küll rahaliselt tulusad olla, kuid seda ainult lühikeses perspektiivis ning igapäevases elus rahaliste riskide maandamine oli intervjueeritavatele tähtsam kui lühiajalised tulusad tööotsad.

Siim: et vähemalt selles suhtes on hea, et sul on kas ta on palju või on vähe, aga sul on kindel palk, no et iga kuu on midagi saada, aga vaata paljudel on niimoodi, et maksavad ümbriku raha, et ümbriku raha noh et nad ei tee, nad pole võtnud sind tööle töölepinguga, lihtsalt et antakse sulle kätte, et suusõnaliselt teed ja kui siis on see töö valmis, siis kerja seda raha, kuude kaupa

Arno: Vähemalt kindel koht ja kindel palk/.../

IV PEATÜKK. ARUTELU

Madalapalgalistel töödel töötamise motivatsiooni pole veel väga põhjalikult uuritud ning seda ka põhjusel, et rolli mängib erinevate riikide seadusandlus ja muud riigi spetsiifilised aspektid, samas saab mõningal määral toetuda olemasolevatele töömotivatsiooni teooriatele. Sellest tulenevalt võrdleb autor käesolevas peatükis uurimusest välja tulnud tähtsamaid aspekte teoorias käsitletud peamiste töömotivatsiooni teooriatega ja eelnevalt tehtud uuringutega, mis käsitlevad palka ning proovib leida põhjuseid teooria, eelnevate uuringute ja käesoleva uurimus tulemuste erisusel või ühtimisel.

4.1 Palga kui sissetuleku mõju töökohal

Uurimusest tuli tugevalt esile sissetuleku olulisus madalapalgalistel töökohtadel töötavate või sinna kandideerivate inimeste jaoks, mida väitis ka Jurgensen (1978) oma uuringu tulemusena, kus üheks tähtsamaks teguriks töökoha valikul on saanud palk. Kuigi Jurgenseni uurimusest on möödas ligi 40 aastat, on palga olulisus tööle kandideerimisel säilinud ning seda eriti madalapalgaliste tööde kontekstis. Palga olulisus seisneb mitmetes asjaoludes, millest üheks ja kõige esmasemaks võib pidada pragmaatilisi põhjuseid nagu on kulutused toidule, elamisele ning igapäevastele jooksvatele toimingutele. Teisalt leidis ka olukordi, kus läbi palga anti hinnang ka töökohale, millest võib järeldada, et palgal on madalapalgalistel töödel kaks peamist funktsiooni. Esiteks rahuldada inimese põhivajadused kasvõi läbi minimaalse sissetuleku ning teiseks aitab konkreetse töö eest saadav palk hinnata töö väärtust töötaja enda jaoks.

Cable'i ja Judge'i (1994) väide, et inimestel on üsna paika pandud palgaeelistus, leidis samuti kinnitust, kus intervjueritavad väitsid tulenevalt oma teadaolevatest igakuistest väljaminekutest lähtuvalt, et taolise palga ja mõningal juhul lisanduva pensioniga on neil võimalik hakkama saada. Cable'i ja Judge'i (1994) leid on üsna loogiline, kuna inimesed lähtuvalt tavaliselt palgaeelistust paika pannes oma peamistest põhikuludest ning olemasolevast elatusasemest, mille säilitamine või parandamine inimestele oluline on. Teisalt oli käesolevas uurimuses näha, et ilmselt ainult põhipalgaga juba ettevõttes töötavad inimesed

ära ei oleks elanud ning olulist rolli igakuistes sissetulekutes mängisid ka lisatasud ehk Cable'i ja Judge'i (1994) kohaselt kompensatsiooni süsteem, mis mõjutas antud juhul kindlasti töökohale kandideerimisel esialgset palgaelistust.

Palga instrumentaalse väärtuse olulisus tõusis esile ka käesolevas uurimuses, kus madalapalgalistel töödel töötavad inimesed hindasid töökohal oluliseks ühelt poolt sissetulekut ja selle suurust, kuid teisalt mõõnsid, et eelistavad olukorda, kus saavad kindlat ja pigem väiksemat sissetulekut, kui suurema palgaga töökohta, millel puudub kindel tööleping ning palga laekumine toimub ebaregulaarselt.

Rynes, Gerhart ja Minette'i (2004) läbiviidud uurimuse tulemusena, kus inimesed väljendasid arvamust, et palga langus või tõus väga suurt mõju ei oma, kuid käitumist kõrvutades leidsid uuringu läbi viijad, et inimeste arvamused lahknevad siiski tegelikest käitumismustritest. Madalapalgaliste tööde puhul võib eripäraks tuua olukorra, et inimesed on väga teadlikud palga mõjust oma käitumisele ning mitmed intervjueeritavad tunnistasid, et võimalusel vahetati töökohta just palga pärast. Madalapalgalistel töödel mängib kindlasti rolli see, et palga suurust arvestades tunnetatakse palga tõusu või langust oma elukvaliteedis üsna tugevalt ning ollakse teadlikud, millisel juhul ei võimalda teatud töökoht oma elatustaset säilitada või millisel juhul elatustase tunduvalt tõuseb.

Sarnaselt Pouliakas'e (2012) leiule väljendasid intervjueeritavad seisukohta, et lisatasud on oluliseks töömotivatsiooni tõstjaks ning ületunnid ja nende eest makstavad lisatasud on väga oodatud kui mitte hädavajalikud. Siinkohal tuleb esile jällegi palga efekt, kus lisatöodes nähakse peamiselt palgalisa kuivõrd on olulised sel hetkel töökoha muud aspektid. Olukord väljendab suhtumist, kus inimeste töötamise põhjuseks madalapalgalistel töödel on peamiselt tööst saadud rahalised hüvised, kuivõrd muud töökohaga kaasnevad ning mitte nii otsesed hüved. Teisalt leidis tõestust ka Meer ja Wierlers (2013) uurimistulemus, kus teatud hetkest tunnistasid töötajad, et ületundide eest saadav raha ei korva enam aega, mis võetakse puhkuse arvelt, põhjuseks võib pidada nii vanuse aspekti, kus tervis ei luba enam üle oma võimete tööd teha, kuid ka olukord, kus saadud lisaraha väärtus on tunnetuslikult väiksema lisandväärtusega kui esimestel pakutud lisatöödel.

Locke ja Latham (2002) seisnesid oma motivatsiooni teooria üles ehitamisel eesmärgini jõudmisel, kuid nende käsitlus hõlmas endas üldisemalt tööd kui vahendit saavutamaks muid

eesmärke. Käesolev uurimus tõestab selle teooria kehtivust korduvalt, kus intervjuueeritavad kirjeldasid oma eesmärke läbi rahaliste vahendite, milleni nad töötades proovivad jõuda. Selleks olid nii oma kodu, reisimine kui ka uus töökoht.

Sisendite ja väljundite võrdluse tõi esile ka Adams (1963, 1965). Intervjuueeritavate seos oma panuse ning väljundite osas erines mõneti kui teemaks tuli põhitöö ja lisatööd. Põhitöökohal tunnetati ebavõrdsust sisendite ja väljundite puhul, kuid lisatöökohal seda ei esinenud. Põhitööde ja lisatööde iseloom turvaettevõttes võib olla sama ning ebavõrdsust ja motivatsiooni langust tunnetatakse pigem sama madalapalgalist tööd tehes, kuid erinevat palka saades ehk sisend jääb samaks, aga väljund muutub. Põhjuseks võib omakorda olla see, et võrdluse alla tulid erinevad madalapalgalsed töökohad, mille võrdlust käsitles oma uurimuses Weick (1966). Täpsemalt käsitles küll Weick (1966) võrdlust eelmiste töökohtadega, kus uurimusest tuli esile pigem võrdlus käesolevas uurimuses käsitletud madalapalgalise töökoha ja inimeste eelmiste töökohtade vahel. Peamiselt esinesid taolised võrdlused just palga kontekstis, millest saab järeldada, et esmaselt pööratakse tähelepanu just materiaalsetele hüvedele ning nende hüvede muutustele. Materiaalsete hüvede olulisuse põhjuseks võib pidada olukorda, kus sissetuleku tõttu peavad inimesed oma elukorraldust muutma või kus küsimuse alla tuleb inimeste esmaste vajadust täitmise võimalikkus. Teisalt võib põhjus seisneda aja faktoris, kus inimesed meenutavad olukordi ja elu, mis mõnikord ulatub kuni 40 aasta taha ning siinkohal peab arvestama mälu eripäraga meeles pidada mõningaid sündmusi teistmoodi, kui need tegelikult olid.

4.2 Töömotivatsiooni teooriad ja töö sotsiaalne roll

Herzberg (1959) on oma kahe faktori teoorias keskendunud peale tegurite väljatöötamise ka nende jagamisele motivatsiooni- ja hügieenifaktoriteks. Käesolevas töös ei olnud eesmärk tõestada või ümber lükata Herzbergi loodud tegurite jaotust, kuivõrd oli eesmärgiks kõigist teguritest leida just need tegurid, mis mängivad tugevamalt rolli madalapalgalistel töökohtadel.

Herzberg (1959) oma uurimuse tulemusena palka väga tugeva mõjutajana ei käsitlenud, kuivõrd pidas ta seda üheks komponendiks teiste motivatsioonitegurite seas. Kindlasti seisneb erinevus käesoleva uurimustulemusega juba uuritava grupi erinevusest, kus Herzberg uuris

raamatupidajaid ja insenere ning enamasti teenitakse nendel ametikohtadel kõrgemat palka kui antud uurimuses kõne all olevatel madalapalgalistel töökohtadel, lisaks hakkavad Herzbergi uuringus osalenud inimestel rohkem rolli mängima teised tegurid, mis puutuvad töösse.

Herzbergi (1959) poolt välja toodud hügieenifaktoritest leidsid põhjalikumalt kajastamist madalapalgalistel töödel suhted ülemusega ning seda peamiselt naissoost respondentide intervjuudes, kus positiivsed suhted ülemusega toovad endaga kaasa töömotivatsiooni tõusu ning valmisoleku panustada töösse suuremal määral kui tegelikult vajalik on, kuid teisalt halvad suhted ülemustega tingivad töötaja rahulolematuse ning tõenäoliselt ka lahkumise töökohalt. Meeste puhul hinnang suhtele ülemusega puudus, millest võib järeldada, et äärmuslikud kokkupuuted ülemustega meessoost respondentidel puudusid või teisalt ei peetud suhteid ülemusega nii tähtsateks kui naised seda tegid. Töökaaslastega suhtlemise puhul oli madalapalgalistel töödel eesmärgiks pigem mitteformaalse suhtluse ning kuuluvustunde olemasolu, kuivõrd leidis vähem kajastamist halbade suhete mõju töökohal püsimisele. Siinkohal võiks ju arvata, et igapäevane kokkupuude töökaaslastega omab suuremat mõju kui suhted ülemusega, kellega igapäevaselt ei pruugita kokku puutuda, kuid teisalt võib ülemuse puhul rolli mängida hierarhiast tulenev võim, mis töökaaslastel puudub.

Intervjuudes ei leidnud kajastamist ettevõtte poliitika, mida võib põhjendada üsna suurele ettevõttele omasena, kus madalaima astme töötajad võivad küll ettevõtte poliitikaga nõustuda või mitte, kuid võimalus seda muuta neil puudub. Samuti ei leidnud kajastamist järelvalve olemasolu, millega ilmselt töötajad tahes tahtmata peavad arvestama ning töötingimused, mis oleks võinud intervjuudes kajastamist leida, kuid siiski see puudus. Põhjuseks võib pidada töötingimuste rahuldavat olemasolu, millest tulenevalt võeti seda iseenesest mõistetavana ning midagi märkimisväärset selles ei leitud.

Herzbergi (1959) motivatsioonifaktorite hulgast leidis kajastamist tunnustuse võimalus, mis väljendus madalapalgalistel töökohtadel peamiselt eelnevalt käsitletud suhetes ülemusega. Edutamise võimaluste käsitlust saab madalapalgalistel töödel vaadata läbi antud lisatööde ning olulisemate objektide, kus pikemalt madalapalgalistel töödel töötanud ning usaldusväärsetele töötajatele antakse objekte, mis on prioriteetsema tähtsusega. Töötajad nägid selles küll tunnustust oma tehtud tööle, kuid seda edutamisenähtena ei käsitletud, põhjuseks võib olla see, et töö iseenesest jäi samaks.

Töö iseloomu koha pealt madalapalgalistel töödel ühtne suhtumine puudus, ühel juhul väljendati negatiivset suhtumist, kus töötamine madalapalgalisel tööol on paratamatu ning lisaks pruugib igapäevane töö olla üksluine ja rutiinne. Teiselt poolt leiti, et madalapalgaline töö ei oma eriti suurt tähtsust, vaid oluline on hoopis see, et töökoht oleks kindel. Suhtumine madalapalgalisse töösse üldiselt võib tuleneda ühiskonna suhtumisest, kus madalapalgalisi töid väärtustatakse vähem, samas on tihtipeale madalapalgalised töökohad need, mille puudumist ühiskond väga teravalt tunnetaks. Naiste suhtumine madalapalgalise töö osas oli veidi positiivsem, kuna naiste jaoks oli oluline ka tööga kaasneva pinge vähesus, kusjuures meeste intervjuudest tööga kaasneva pinge mõju esile ei kerkinud. Rolli võib mängida soolised iseärasused, kus meeste ja naiste pingetaluvus on erinev.

Kajastamist ei leidnud saavutuse võimalused, vastutus ning isiklik areng. Saavutuse võimalused on madalapalgalistel töödel tihti üsna piiratud, kuna töö on täpselt piiritletud ning enda initsiatiivi või voli rakendada pole enamasti võimalik. Veidral kombel ei leidnud käsitlemist vastutuse teema, kuigi just see on uuritavaal töökohal üks olulisemaid aspekte. Vastutuse tunnetuse puudumine võib tuleneda sellest, et turvatööl peetakse vastutamist oma töö eest pigem negatiivseks kohustuseks, kuivõrd tuntakse läbi töötajale usaldatud vastutuse tunnustust. Isikliku arengu kajastamist intervjuudes ei leidunud ning peamiseks põhjusteks võib pidada ühelt poolt väliselt lihtsat põhjust, et inimesed ei tunnetagi taolistel töödel isiklikku arengut ning seda peetakse tavaliselt millekski, mis kaasneb vaid kõrgematel ametikohtadel ning suurema vaimse tööga tegelevate inimeste tööga. Samas võib isiklikku arengut pidada millekski, mis toimub katkematult ja järjepidevalt, kuid selle mõistmine ei pruugi tihti aset leida.

Antud uurimuses tuli esile ka ühiskonna suhtumise tunnetus läbi vanuse aspekti, kus tunnetati tööandja või ühiskonna suhtumist, et tööturu jaoks ollakse liiga vana. Ühelt poolt tulenes see kindlasti Nõukogude Liidu aegsest suhtumisest, kus peale 40ndat eluaastat oligi raske töökohta leida, kuid teisalt võib põhjuseks pidada kokkupuudet tööandja poolse signaaliga, kus peeti töötajat oma vanuse tõttu ka füüsiliselt vähem võimekaks, olenemata sellest, kas see tegelikult tõele vastas või mitte. Olukorrast tingituna väljendus intervjuueeritavatel ka karjääri osas väiksem ambitsioon. Kindlasti oleks huvitav edaspidi uurida, kas madalapalgalised tööd võivad olla pensionieale lähenevate või pensionieas olevatele inimestel tööturult väljumise

vahendiks ning millist rolli mängivad pensionieale lähenevate inimeste jaoks tegelikult madalapalgalised töökohad.

Smith ja Kendalli uurimustulemus läbi House ja Wigdori (2006), milles inimeste rahulolu tööga tagab just kombinatsioon nendest tunnustest, mida inimesed tajuvad ning oluliseks peavad, sai samuti tõestust. Teooria on üsna loogiline võttes arvesse, et erinevatel inimestel on tavaliselt ka erinevad eelistused, vastupidiselt saab samas väita, et teatud tegurid on enamusele inimestele siiski positiivseks ajendiks töötamisel ning teatud tegurid negatiivseks nagu tuli ka antud töö tulemustest välja.

Vroomi (1964) ootuste teooria rakendamine madalapalgaliste tööde kontekstis on üsna keeruline. Samas keskendus teooria inimese enda nägemusele, kas eesmärgini on võimalik jõuda või mitte, seejuures kaasamata tegelikke võimalusi (Grant ja Shin 2012: 506, Van Eerde ja Thierry 1996), millest võib järeldada, et valik töötada madalapalgalisel tööil tuleneb inimese enesehinnangust, kuivõrd tegelikest võimalustest. Vanemate intervjueeritavate puhul tõusis esile olukord, kus väideti, et enda erialale tööle enam ei sobita ning konkurentsivõime noorte ees puudub, isegi kui omatakse vajalikke kogemusi ja oskuseid. Sellise arusaamise võib tekitada signaal tööandjate poolt, kus korduv kandideerimine erinevatesse ettevõtetesse tööle saamisega ei lõppenud, kuid samas võib inimese enda enesehinnang saada takistuseks sellele, kas üldse oma erialale kandideerimisprotsessi alustatakse. Ilmselt kardetakse siinkohal, kas ollakse võimeline praeguste uuenduste ja aregutega sammu pidama ning sama efektiivselt töötama kui endast nooremad inimesed seda teevad.

Käesolevas töös tuli välja ka töökoha sotsiaalne roll, mis väljendus kohustuses või harjumuses tööil käia. Intervjueeritavad tõid välja tööil käimise kui positiivse välise distsipliini olemasolu, mille vajadust nad ilmselt tugevalt tunnetasid. Ühelt poolt saab väita, et taolise seisukoha väljendumise tingis intervjueeritavate vanuseline koosseis, kus tööturult lahkumine ja pensionile jäämine ei tundunud nende inimeste jaoks veel vastu võetav ning harjumus tööil käia oli vanusest tulenevalt süvendatud. Teisalt võis inimesi mõjutada teadmine oma olemusest, kus enesedistsipliini ei pruugi kauaks jätkuda ning paratamatult laskutakse võimaluse tekkides oma mugavustsooni ning „jäädakse laisaks“, seejuures ka eraldutakse ühiskonnast. Vanemate inimeste puhul mängis väga suurt rolli ka see, et nad tunneksid end jätkuvalt osana ühiskonnast ning seda läbi suhtluse teiste inimestega ning tunde, et ollakse vajalik.

KOKKVVÕTE

Bakalaureuse töö eesmärgiks oli välja uurida kuidas kirjeldavad madalapalgalistel töökohtadel töötavad või tööle kandideerivad inimesed oma töökohta valikut. Uurimuses kasutati kvalitatiivset meetodit ning viidi läbi viis individuaalintervjuud madalapalgalisel tööl töötavate ja tööle kandideerivate inimestega.

Uurimuse põhitulemused olid järgmised:

- Sissetulek on madalapalgalistel tööde valikul üheks olulisemaks mõjutajaks nii oma pragmaatiliste põhjuste poolest nagu seda on kulud toidule ja elamisele kui ka töö väärtuse hindamiseks.
- Madalapalgalise töö juures peetakse oluliseks ka lisatööde või ületundide tegemise võimalust ning seda peamiselt lisaraha teenimise eesmärgil. Samas leiti, et lisatööde ja ületundide tegemine omab positiivset mõju rahalises aspektis vaid teatud piirini, kus lisatöödest saadav raha korvab vaba aja arvelt võetud aega nagu seda on ka eelnevalt uuringutes kinnitatud (Meer ja Wielers 2013).
- Madalapalgalist tööd käsitletakse tihti ka rahalise vahendina nagu seda on ka eelnevalt uuringutes leitud (Locke ja Latham 2002), kus töö võimaldab teatud eesmärgini jõuda, milleks võib olla korteri üürimine või reisiraha kogumine.
- Madalapalgalistel töödel peetakse samuti oluliseks suhteid nii ülemuse kui ka kolleegidega.
- Madalapalgalised töökohad võimaldavad teatud juhtudel ära hoida ka ühiskonnast eraldumise ning tööd peeti heaks väliseks distsiplineerimise vahendiks, mille olulisust hinnati kõrgemalt just vanemate intervjueritavate poolt.
- Suhtumine madalapalgalistesse töödesse on pigem negatiivne, kuid sellele vaatamata eelistatakse pigem kindla sissetulekuga töökohta kui töölepinguta ja ebaregulaarse sissetulekuga töökohta.
- Madalapalgalised töökohtadele kandideerimise üheks teguriks võib olla vanuse aspekt, kus hakatakse juba tööturul väljuma või ei peeta end tööturul oma vanuse tõttu enam konkurentsivõimeliseks.

KASUTATUD KIRJANDUS

Adams, J.S. Toward an understanding of inequity. – Journal of Abnormal and Social Psychology, 1963, Vol.7, No.5, pp. 422- 436

Cable, D. M., Judge, T.A. Pay Preferences and Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective. – Personnel Psychology, 1994, Vol. 47, No. 2, pp. 317-348

Giancola, F. What Surveys Show About the Importance of Pay to Employees. – Employee Benefit Plan Review, 2012, Vol. 67, No.6, pp.26-30

Grant, A.M., Shin, J. Work Motivation: Directing, Energizing, and Maintaining Effort (and Research). - The Oxford handbook of human motivation. Oxford: Oxford University Press, 2012, pp. 505-519

Herzberg, F. The motivation to work. New York: Wiley, 1959, 157 lk

Hinnossar, M. Tööpuudus, reservatsioonipalk ja tööotsingud. – Kroon&Majandus, 2004, Nr.1, lk. 32-38 (kuidas sellist publikatsiooni korrektselt kajastada?)

House, R. J., Wigdor, L. A. Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: a review of the evidence and a criticism. - Personnel Psychology, 1967, Vol.20, No.4, pp. 369-389

Husman, R.C., Hatfield, J.D., Miles, E.W. A new perspective on equity theory: The equity sensitivity construct. – Academy of Management Review, 1987, Vol. 12, No. 2, pp. 222-234

Jurgensen, C.E. Job Preferences (What Makes a Job Good or Bad?) – Journal of Applied Psychology, 1978, Vol 63, No. 3, pp 267-276

Laherand, M.-L. Kvalitatiivne uurimisviis. Teine trükk. Tallinn: OÜ Infotrükk, 2010, 384 lk.

Locke, E.A., Feren, D.B., McCaleb, V.M., Shaw, K.N., Denny, A.T. The relative effectiveness of four methods of motivating employee performance. In K.D. Duncan, M.M. Gruneberg, D. Wallis, Changes in working life, 1980, pp. 363-385.

Locke, E.A., Latham, G.P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A35-year odyssey. – American Psychologist, 2002, Vol. 57, pp. 705-717

Palgainfo Agentuur

[<http://www.palgainfo.ee/palgastatistika/ametialade-toeoetasud>] 29.04.2013

Pouliakas, K. Pay Enough, Don't Pay Too Much or Don't Pay at All? The Impact of Bonus Intensity on Job Satisfaction. – KYKLOS, 2010, Vol. 63, No. 4, pp. 597-626

Rämmer, A., Ainsaar, M., Talves, K. Meeste ja naiste tööväärtused võrdlevad perspektiivis. Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus. Lõppraport. Tartu Ülikool, 2012, pp. 91-112

Ryan, R.M., Deci, E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. – American Psychologist, 2000, Vol. 55, No. 1, pp. 68-78

Rynes, S.L., Gerhart, B., Minette, K.A. The Importance of Pay in Employee Motivation: Discrepancies Between What People Say and What They Do. – Human Resource Management, 2004, Vol. 43, No. 4, pp. 381-394

Silverman, D. Doing qualitative research. Practical handbook. London: Sage Publications, 2000, 316 lk.

Tööandjate palgauuring

[http://tark.tooandjad.ee/images/files/Palk/Palgauuring_sygis_2012_graafikud_pressile.pdf] 29.04.2013

Van der Meer, P.H., Wielers, R. What makes workers happy? – Applied Economics, 2013, Vol. 45, No. 3, pp. 357-368

Van Eerde, W., Thierry, H. Vroom's Expectancy Models and Work-Related Criteria: A Meta-Analysis. – Journal of Applied Psychology, 1996, Vol. 81, No.5, pp. 575-586

Vroom, V.H. Work and motivation. New York: Wiley, 1994, 397 lk

Weber, A., Mahringer, H. Choice and success of job search methods. - Empirical Economy, 2008, Vol. 35, pp. 153-178

Weick, K.E. The concept of equity in the perception of pay. – Administrative Science Quaterly, 1966, Vol. 11, No. 3, pp. 414 -439

LISAD

Lisa 1. Intervjuu küsimused

1. Kõigepealt ma palun, et Te räägiks oma endistest töökohtadest. *Ja praegusest.*
2. Kuidas toimus töökohade vahetus?
3. Kas olete olnud töötu, kui jah, kirjeldage seda perioodi?
4. Kirjeldage oma tööotsinguid. *Kuidas need välja näevad? Milliseid töökohti otsite? Mis on töökohal oluline, mis mitte?*
5. Kirjeldage oma unistuste tööd?
6. Kirjeldage, millisena näete oma tööalast elu 5 aasta pärast?
7. Lõpetuseks küsiks ma Teilt veel mõned andmed:
 - a. Vanus:
 - b. Sugu:
 - c. Haridustase:
 - d. Perekonnaseis:
 - e. Perekonna suurus sh ülalpeetavad:

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kadi Lutter (24.08.1990)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
„Miks töötavad inimesed madalapalgalistel töökohtadel? Eesti turvatöötajate näide“

mille juhendajad on Ave Roots ja Judit Strömpl

1.1 reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

1. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
2. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus 31.05.2013