



TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
EESTI MEREAKADEEMIA
Merenduskeskus

Marge Rennig

**EESTI NAISSOOST MEREMEESTE KOGEMUSED
LAEVAJUHIKS ÕPPIMISEL JA LAEVAJUHINA TÖÖTAMISEL**

Magistritöö

Juhendaja: lektor Maret Güldenkoh

Tallinn 2021

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Marge Rennig

.....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 163461VAAM

Üliõpilase e-posti aadress: marge.rennig@gmail.com

Juhendaja **lektor Maret Güldenkoh:**

Töö vastab lõputööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: **Itella Logistics OÜ juhatuse esimees, Meelike Paalberg**

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

Sisukord

Annotatsioon.....	5
Kasutatud lühendid	6
Sissejuhatus	7
1 Naised merenduses.....	10
1.1 Ajalooline ülevaade naistest merenduses Eesti ja maailma kontekstis.....	10
1.2 Õiguslik regulatsioon naiste võimalustele merenduses	14
1.3 Sooline võrdõiguslikkus merenduses.....	16
2 Uurimistöö metoodika.....	20
2.1 Andmete kogumise meetod.....	20
2.2 Valimi koostamise põhimõtted ja kirjeldus.....	21
2.3 Uurimisprotseduur	21
2.4 Andmete analüüsi meetod	22
3 Uurimistulemuste analüüs	23
3.1 Laevajuhi eriala valinud naiste erialavalikute põhjused ning kogemused seoses erialavalikute ja õpingutega.....	23
3.1.1 Erialavaliku põhjused ning lähedaste toetus erialavalikule	23
3.1.2 Naissoost laevajuhtide kogemused erialaõpingute käigus ja praktikal.....	26
3.2 Naissoost laevajuhtide karjäärivõimalused merenduses ning karjäärivalikute alused ...	28
3.2.1 Naiste töövõimalused merenduses.....	28
3.2.2 Naiste kohanemine laevaperes ning tööga hakkamasaamine.....	30
3.2.3 Naiste karjäärivõimalused merenduses.....	32
3.3 Tajutud hoiakud naissoost laevajuhtide tööga toimetuleku, suhtumise ja töökollektiivi kuulumise suhtes.....	34
3.3.1 Naissoost laevajuhtide esmased kogemused laevaperega liitumisel	34
3.3.2 Naissoost laevajuhi töösuhted laevapere liikmetega	35
3.3.3 Kapteni ja sillameeskonna suhted ja suhtumine.....	38
3.4 Arutelu ja järeldused	40
Kokkuvõte	43

Summary	45
Viidatud allikad	47
Lisa 1 Intervjuu kava.....	51
LISA 2 Intervjuude sisuanalüüsi kategooriate koodiraamat lähtudes intervjuude küsimustele....	53

Annotatsioon

Merendus on ajalooliselt olnud meeste poolt domineeritud ala. Tänapäeva ühiskonnas ei jagata enam töid meeste ja naiste töödeks, kuna sooline võrdõiguslikkus on tänapäeval vägagi aktuaalne teema, siis ometigi on paljudel töökohtadel (sh merenduses) endiselt vägagi kinnistunud mõtteviisid ameti soolise sobivuse osas.

Maailmas on kokku 1,25 miljonit meremeest. Naised moodustavad hinnanguliselt vaid 2% maailma meretranspordi tööjõust ning naised töötavad merenduses peamiselt kruisilaevade ja praamide sektoris.

Käesoleva magistr töö uurimisprobleem seisnes selles, et Eestis pole varem läbi viidud uurimusi, mis keskenduvad soolisele eripärale merenduses. Magistr töö eesmärk oli uurida soolist perspektiivi laevajuhtimise erialal ning anda ülevaade Eesti naissoost meremeeste kogemustest laevajuhiks õppimisel ja laevajuhina töötamisel.

Uurimus viidi läbi fenomenoloogilise uurimusena, kus andmete kogumise meetodina kasutati poolstruktureeritud individuaalintervjuud ning andmeanalüüsimeetodina kvalitatiivset sisuanalüüsi. Uurimistulemused annavad ülevaate TalTech Eesti Mereakadeemia laevajuhi eriala valinud naiste erialavalikute põhjustest ja kogemustest seoses erialavalikute ja õpingutega ning naissoost laevajuhtide karjäärivõimalustest merenduses ning karjäärivalikute alustest. Samuti käsitlevad uurimistulemused naissoost laevajuhtide tajutud hoiakuid tööga toimetuleku, suhtumise ja töökollektiivi kuulumise suhtes.

Võtmesõnad: naissoost laevajuhid; sooline võrdõiguslikkus; mereharidus; karjäärivõimalused; seadusandlus; ILO; IMO; MLC; STCW; WISTA.

Kasutatud lühendid

Lühend	Eestikeelene vaste	Ingliskeelne vaste
BIMCO	Balti ja Rahvusvaheline Merendusnõukogu	The Baltic and International Maritime Council
CEDAW		The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
FOC	Mugavuslipp	Flag of convenience
ICS	Rahvusvaheline Laevanduskoda	International Chamber of shipping
ILO	Rahvusvaheline Tööorganisatsioon	International Labour Organization
IMarEST		The Institute of Marine Engineering, Science and Technology
IMLI		International Maritime Law Institute in Malta
IMO	Rahvusvaheline Mereorganisatsioon	International Maritime Organization
IMO WID		The International Maritime Organization's Women in Development Programme
ISF		Importer Security Filing
ITF	Rahvusvaheline Transporditöötajate Föderatsioon	International Transport Worker's Federation
IWMS		Strategy on the integration of women in the maritime sector
MLC	Rahvusvaheline Tööorganisatsioon meretöö konventsioon	Maritime Labour Convention
OECD		Organisation for Economic Co-operation and Development
STEM		Science, technology, engineering, and mathematics
STCW	Meremeeste väljaõppe, diplomeerimise ja vahiteenistuse aluste rahvusvaheline konventsioon	International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers
UN	Ühinenud Rahvaste Organisatsioon	United Nations
UNESCO	Ühinenud Rahvaste Hariduse, Teaduse ja Kultuuri Organisatsioon	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
WISTA	Naiste Rahvusvaheline Laevandus- ja Kaubanduse Assotsiatsioon	Womens International Shipping and Trading Association
WMU	Rahvusvaheline Mereülikool	World Maritime University
ÜRO	Ühinenud Rahvaste Organisatsioon	United Nations

Sissejuhatus

Nüüdisajal on aina enam hakatud rääkima soolisest võrdõiguslikkusest. Tänapäeva ühiskonnas peetakse loomulikuks, et naine võib teha sama tööd, mida meeski ning vastupidi. Samas leidub merenduses siiani neid vanakooli mehi, kes arvavad, et naised ei sobi merele.

Esimese ja Teise Maailmasõja ajal leidis naisi, kes töötasid laevadel kui meditsiiniõed. Samuti võitlesid naiste õiguste eest töötada merel naisõiguslased ja ajakirjanikud. Kuid läbi aegade on kasvanud naiste hulk, kellel on soov ja huvi minna merele, avastada uusi maid ja inimesi. Eesti esimene naiskippar Aleksandra Laas sai oma laevajuhi paberid 1938. aastal ning sellest ajast peale on Eesti naistüürimeeste ja naiskaptenite areng alguse saanud. (Erelt 2016, 86)

Maailmas on kokku 1,25 miljonit meremeest. Naised moodustavad hinnanguliselt vaid 2% maailma meretranspordi tööjõust. Kuigi mõnedes Skandinaaviamaades moodustavad naised rohkem kui 10% meretöötajõust, on teiste Euroopa riikide näitajad väga väikesed - Itaalias on vaid 1,2%, Saksamaal 4,2%, samas kui Suurbritannias on naissoost meremehi 8,3%. Naissoost meremehed töötavad peamiselt kruisilaevade ja praamide sektoris, sageli mugavuslipu laevadel. Kruisilaevadel ja praamidel töötamine on halvemini maksustatud ja kõige vähem kaitstud töökohad merel kui seda on kaubalaevadel. Ainult 7% merel töötavatest naistest on ohvitserid ning ülejäänud 93% on teki- ja masinameeskond, samas kui merel töötavatest meestest on 42% ohvitserid ja 58% teki- ja masinameeskond. (Dragomir & Utureanu 2018) Rahvusvaheliselt on läbi viidud mitmeid erinevaid uurimusi, mis keskenduvad naiste osalemisele merenduses ning sellega seonduvatele erinevatele aspektidele.

Käesoleva magistritöö **uurimisprobleem** seisneb selles, et varasemalt ei ole Eestis läbi viidud uurimusi, mis keskenduvad soolisele eripärale merenduses. Kuna sooline võrdõiguslikkus on tänapäeval vägagi aktuaalne teema, siis ometigi on teatud töökohtadel endiselt vägagi kinnistunud mõtteviisid ameti soolise sobivuse osas. 2013. aastal Eestis läbi viidud uuringu tulemuste põhjal saab väita, et Eesti elanikud tunnevad, et meestel on natuke või isegi märgatavalt paremad võimalused tööelus, kuna naine on ikkagi see, kes peaks rohkem koduseid toimetusi tegema ja looduse poolt on samuti seatud nii, et naine toob järglased ilmale. (Aavik & Roosalu 2013) Uuringust selgus, et vaid 13% inimestest töötab töökollektiivides, kus on mehi ja naisi umbes võrdselt. Tervelt 64% meestest töötab töökollektiivides, mis koosnevad täielikult või suures osas meestest ning koguni 73% uuringus osalenud naiste töökollektiivides on nende töökaaslasteks

enamjaolt või ainult naised. Töötamine sooliselt segregeeritud töökollektiivis võib suurendada soostereotüüpseid hoiakuid naiste ja meeste oskuste ning võimete kohta ametialadel ja töökohtadel, mida peetakse nende soo jaoks ebatüüpiliseks. Monitooringu tulemustest selgub, et 44% inimesi on pigem või täiesti nõus sellega, et naised saavad tehnilisi oskusi nõudvatel töökohtadel sama hästi hakkama kui mehed. Samas ei nõustu 26% inimesi selle väitega. (samas)

Probleemist tulenevalt püstitati järgmised **uurimisküsimused**:

1. Millised on laevajuhi eriala valinud naiste erialavalikute ajendid, põhjused ja kogemused?
2. Millised on naiste karjäärivõimalused merenduses ja mis on nende karjäärivalikute alusteks?
3. Milliseid hoiakuid tajuvad juhtivatel positsioonidel töötavad naissoost laevajuhid oma tööga toimetuleku, suhtumise ja töökollektiivi kuulumise suhtes?

Käesoleva magistritöö **eesmärk** on uurida soolist perspektiivi laevajuhtimise erialal ning anda ülevaade Eesti naissoost meremeeste kogemustest laevajuhiks õppimisel ja laevajuhina töötamisel.

Eesmärgi täitmiseks püstitatakse järgmised ülesanded:

1. Analüüsida ja sünteesida teemakohaseid teadusallikaid ning valdkonna regulatsioone, et anda ajalooline ülevaade naiste võimalustest merenduses ning õiguslikest aspektidest, mis määratlevad soolised teemad töökeskkonnas merenduses.
2. Koostada ja viia läbi intervjuud Eesti Mereakadeemia laevajuhtimise eriala naissoost lõpetanutega, et fenomenoloogilise uurimuse käigus analüüsida naislaevajuhtide erialavalikute ja erialase tööga seotud kogemust.
3. Sünteesida teooria ja uuringu tulemusi naissoost laevajuhtide kogemustest laevajuhiks õppimisel ja laevajuhina töötamisel ning teha uurimistulemustest lähtuvaid ettepanekuid õpi- ja töökogemuse parendamiseks.

Empiiriline uurimus viidi läbi fenomenoloogilise uurimusega, kus andmete kogumise meetodiks kasutati poolstruktureeritud intervjuud. Intervjuud viidi läbi individuaalintervjuudena ajavahemikul jaanuar-märts 2021. Uurimisandmete analüüsimisel kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi. Teemaatilise analüüsi käigus sooviti saada ülevaade uuritavate kogemustega seotud tähendusi ning arusaamu. Analüüsimisel kasutati avatud kodeerimist, kust tulemused kodeeriti vastavalt intervjuu küsimustele ja analüüsiti vastavalt uurimisküsimustele.

Käesolev magistritöö koosneb kolmest peatükist, millest esimene keskendub teoreetilisele ülevaatele valdkonna varasematest uuringutest ning temaatilisest kirjandusest. Peatükk kaks käsitleb uurimistöo metoodika ning uurimistulemused ja järeldused leiavad kajastamist kolmandas peatükis.

Autor avaldab tänu oma juhendajale abi ja nõuannete eest magistritöö kirjutamisel ja vormistamisel. Eriline tänu kuulub uurimuses osalenud naissoost laevajuhtidele, kes positiivses ja edasivaatavas võtmes oma õpingute- ja karjääriskogemusi jagasid.

1 Naised merenduses

Käesolev peatükk annab ajaloolise ülevaate naiste võimalustest merenduses ning õiguslikest aspektidest, mis määratlevad soolised teemad töökeskkonnas merenduses.

1.1 Ajalooline ülevaade naistest merenduses Eesti ja maailma kontekstis

Merendus on ajalooliselt olnud meeste poolt domineeritud ala, mistõttu naistel on olnud keeruline sellel erialal tööd leida (Aggrey 2000, 5). Juba varakult oli meretööstuses välja kujunenud oma kultuur, mis eitas või välistas naiste kohaloleku. Mõned rannikuriigid pidasid isegi seda halvaks endeks, kui mehed kohtasid naisi enne merele minekut. (Zhang & Zhao 2015)

Samas on laevade naiselik isikustamine impulss, mis on jõudnud ka meremeestest, laevade projekteerijatest ja ehitajatest, mereajaloolastest, erialaspetsialistidest ning entusiastidest kaugemale kirjanduse, muusika jm väljundite kaudu (Mellefont 2000, 5). Merekultuuri traditsiooniks on inglise keelt kõnelevates riikides (samuti ka teiste hulgas) olnud laevade isikupärastamine kasutades naissoost asesõnu (ingl. k. „she“ ja „hers“). Oxfordi ingliskeelsetes sõnaraamatutes kasutati laevade kohta esmakordselt naissugu määratlevat väljendit (ing. keeles „she“) 1375. aastal. Meremehed, mereajaloolased ja spetsialistid on seda pidanud enesestmõistetavaks, et laevadel on naiste nimed. (The Oxford English Dictionary n.d) Kuigi läbi aegade on peetud naiste nägemist enne algavat merereisi halvaks õnneks, anti ja antakse laevadele naiste nimed. Traditsioonilistes sidemetes religiooniga ning ideedega, et jumalannad ja emafiguurid mängivad laeva ja meeskonna eest hoolitsemisel kaitsvat rolli, nimetati laevu just nimelt naise nime järgi. Näitena võib tuua Christopher Columbuse laev, mis on üks ajaloo kuulsamaid laevu, ning mis kandis Neitsi Maarja järgi nime „La Santa Maria“. (Safety4Sea 2019)

Kuigi naisi on selles valdkonnas palgatud juba 1900ndate aastate algusest, on nende töö olnud haruldane ja piirdunud peamiselt stereotüüpsete naisrollidega, näiteks olid naised reisilaevadel laste kasvatajad, naisreisijate stjuardessid ja pesupesijad (Belcher et.al, 2003, 5). Karjääri tegemine merenduses oli purjelaevade ajastul naistele suletud. Naine sai laevale tööle ainult juhul, kui oli ennast maskeerinud meheks, võttes varjunime. Ainus viis kaubalaeva juhtimisest osa võtta enne 1900. aastat oli abiela purjelaeva kapteniga või olles kapteni tütar. Kapteni naine võis navigeerimiskunsti õppida tütarlaste lõpukoolis, oma mehelt või mõnelt laevaohvitserilt.

Teismeikka jõudes oli välistatud igasugune meeste töö, kuna naisest pidi kasvama daam. (San Francisco Maritime 2017)

Esimene maailmasõda lõi segi kogu senise naiste reaalsuse, kuid veelgi enam ettekujutuse naistest. Naiste füüsiline, ideoloogiline ja imagoloogiline ärakasutamine sõja eesmärkidel oli mitmekesiselt ahistav ja ebaõiglane. Naiste jaoks tähendas aga Esimene Maailmasõda suurt sammu iseseisvuse poole. Meeste poolt tühjaks jäänud töökohad tuli täita ja neid täitsid naised. (Piir 2018) Naised töötasid laskemoona katsetajate, jaotuskeskuse operaatorite, varude hankijatena. Samuti võeti sel perioodil naised tööle vabrikutesse, mis olid suunatud sõjavarustuse tootmisele, alates laskemoonaettevõtete kõige ohtlikumatest postidest kuni lennukitehastes õmblemiseni. (The National WW I muuseum and memoriaal n.d.)

Samuti sõltusid Päästarmee, Punane Rist ja paljud teised organisatsioonid tuhandetest naissoost vabatahtlikest. Esimese Maailmasõja perioodil teenisid Ameerika Ühendriikides esmakordselt naised ka mereväebaasides osariikide territooriumil, asendades Euroopasse lähetatud mehi. Paljud värvatud naised täitsid lisaks vaimuliku ülesandeid, mõned töötasid veoautojuhtide, mehaanikute, raadiooperaatorite, telefonioperaatorite, tõlkijate, kamufleerikunstnike ja laskemoonatöötajatena. (The National WW I muuseum and memoriaal n.d.) Samaaegselt jäi naiste ülesandeks tagada perede toimetulek ning vastutada üksi laste, peavarju ja toidu eest. Samuti tuli panustada põllumajandusse ja tööstusse. 1916. aastaks said naistest trammijuhid, postiljonid ja tänavapuhastajad, mis oli igapäeva linnapildi osas täiesti tavaline. 1917. aastaks, kui sõda oli kestnud juba kolm aastat, tõukas kogu senine olukord naised protestideni. Sõja lõpukuudel hakkas ilmema, et kogu senine naiste töö ei olnud ühiskonnas tunnustatud ning mõisteti, et ühiskondlik sugudevaheline erinevus suundub ikkagi tagasi sõjaeelsesesse aega. Poliitiliselt ja majanduslikult ei olnud samuti mitte midagi muutunud, kus naised olid pigem asendajad ning sõja lõppedes, kui mehed naasid oma tööpostidele, leidsid naised end taas tagandatud madalalpalgalistele liht- ja abitööle. See jäi paljude naiste jaoks arusaamatuks ning tekitas rahulolematust, sest sõjaajastöö pakkus võimalust sõltumatuseks ja eneseteostuseks. Tänapäeva õiguste ja vabaduste eest, milleks on õigus võrdsetele võimalustele meestega, andsid selle aja naised suure panuse. Samas näitavad erinevad uuringud, et suuri muutuseid Esimene Maailmasõda naissoost meremeeste kaasamises ei toonud. (Piir 2018)

Esimese Maailmasõja naiste liikumine andis selge tõuke merendusse. Kui eelnevalt oli teada, et naised töötasid laevadel ainult laste kasvatajatena, naisreisijate stjuardessidena ja pesupesijatena,

siis sõja ajal ja –järgselt said teadaolevalt endiselt vaid vähesed naised merel töötada navigeerijatena. (Belcher et.al, 2003, 5) Suure muutuse maailma merendusse tõi 1925. aastal Venemaa, kui 1925. aastal astus esimene naine Anna Schetinina Vladivastoki merekooli. Merekooli lõpetades sõitis ta kolmanda, teise ja vanemtüürimehena kaubalaevadel. 1935. aastal sai temast Venemaa ning maailma esimene naissoost kaugsõidulaeva kapten. (Mil Press FLOT n.d)

Eelnevaga vastupidiselt on Hiina tungivalt julgustatud naisi võtma osa meeste domineerivates tööstusharudes nagu kaevandamine, ehitus ja transport. Laevanduses on naisi värvatud ja koolitatud meremeesteks alates 1960. aastatest ning mitmed naissoost meremehed on tunnistanud, et nad teevad riigi meretööstuses silmapaistva panuse naiskangelannadena. (Zhang & Zhao 2015) Kuigi vaatamata sellele, et naistel on meestega sama haridus, on neil endiselt raske leida tööd merenduses (ILO 2001, 47). Alles peale II Maailmasõda 1940. aastate keskel hakkasid naised regulaarselt töötama kaubalaevade meeskonnaliikmetena. Kõige sagedamini just Rootsi laevadel stjuardesside, kokkade ja raadioside operaatoritena. Esimene naiskadettide rühm värvati Rootsis 1960. aastate lõpus. 1980. aastate keskpaigast kaotas merendusmaailm huvi naiste värbamise vastu. Selle põhjuseks olid kuhjuvad "mugavus-lipuga" seotud struktuursed probleemid nagu ülevõimsus, langevad veohinnad ning uued võimalused palgata mees-laevnikke Kagu-Aasiast ja Ida-Euroopast. (ILO 2001, 32) Samast raportist tuleb selgelt välja, et mereõppeasutustesse värvatud naiskadettide ehk üliõpilaste arv ja osakaal kinnitab naiste värbamise võrdselt madalat osalust merenduses. Mere- ja merenduskoollide mees- ja naisüliõpilaste suhe oli Hollandis 95:5; Ühendkuningriigis 96:4; ja Saksamaal 96:4 (ILO 2001, 46).

1970. aastate lõpus hakkasid mitmed mereülikoolid taas pakkuma naistele võimalust kaubalaevadel töötamiseks vajalikke ametnike koolitusi (Tansey, 2015). Avalikes haridussektorites algas naiste vastuvõtt mereharidus- ja koolitusasutustesse mõnes riigis, sh Rootsis, Portugalis ja Ghanas 1970. aastate alguses. Venemaal algas naiste värbamine merendusse juba 1930. aastatel (Aggrey 2000, 17, 19). Türgis on naised astunud merendussektorisse alates 1980. aastast ning alates 2000ndatest on nende arv suuresti kasvanud. Alates 1991. aastast sai alguse naiste vastuvõtt Türgi Mereakadeemiasse ning samuti hakati värbama naisi rahvusvahelisi reise sooritavatele laevadele. (Yilmaz, Başar & Özdemir 2016) 1993. aastal hakati Taiwanis õpetama naismeremehi. Sellest ajast peale on naiste osakaal suuresti kasvanud ning 2010. aasta seisuga oli Taiwanis kokku 800 naist lõpetanud navigatsiooni õppetoolis. (Guo & Liang 2012)

Jaapanis toimusid sarnased arengud Kobe Mercantile Marine'i ülikoolis, mis asus võtma vastu naisüliõpilasi navigatsiooni ja mehhaanika kursustele 1982. aastast. Esimene naisüliõpilaste vastuvõtt Korea mereülikoolis oli 1995. aastal. (Papanicolopulu 2019, 309) Alates 2000. aastast alustas Shanghai mereülikool naisüliõpilasi vastu võtma merendusosalastesse õppetöösse ja on siiani ainus institutsioon Hiinas, kus aktsepteeritakse naiskadettide võimalust õppida merendusega seotud erialadel. Egiptuses võttis Araabia teadustehnoloogia ja meretranspordi akadeemia vastu esimese naisüliõpilase 2007. aastal. (Papanicolopulu 2019, 309) 21. sajandi alguseks pakuvad pea kõik maailma merehariduse- ja koolitusasutused naistele õppimisvõimalusi.

Mereharidust Eestis on õpetatud alates aastast 1864, kui Heinastes asutati esimene merekool. Tollases merekoolis õpetati lähisõidu- ja kaugsõidutüürimehi. Lisaks Heinastele tegutsesid mereharidust andvad koolid ka Kuressaares, Käsmus, Paldiskis ja Narvas. (Meremuuseum n.d) 1991. aasta 29. oktoobril loodi Eesti Merehariduskeskus, mille lõpetajad said rakendusliku kõrghariduse. Eesti Merehariduskeskus koondas kõik Tallinnas tegutsenud mereõppeasutused ühte majja. 1992. aastast alustas uue teaduskonnana tegutsemist laevandusteaduskond, mis jätkas tüürimeeste-vahiohvitseride õpetamist, kuid seda siis juba kõrghariduse tasemel. 1999. aastast hakkas senine Eesti Merehariduskeskus kandma nime Eesti Mereakadeemia. 23. aprillil 2014. aastal ühinesid Eesti Mereakadeemia ja Tallinna Tehnikaülikool ning alates 1. augustist 2014 said kõigist Eesti Mereakadeemia rakenduskõrghariduse- ja magistriõppe üliõpilastest ning täiendusõppuritest Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilased ja õppurid. Naissoost laevajuhtide õpingutest, lõpetamisest ja edasisest töökarjäärast eraldi ülevaadet Eesti Mereakadeemia ning selle eelkäijad ei ole pidanud. Küll aga on teada, et 2014. aasta seisuga oli Eestis kaks naissoost kaptenipaberitega laevajuhti ning ajavahemikul 1997-2014 on Eesti Mereakadeemia lõpetanud 38 naissoost laevajuhti. (Raudsalu 2014, 131) TalTech Eesti Mereakadeemia õppekeskuse andmetel on 2020. aastaks (k.a) laevajuhtimise eriala naissoost lõpetanute arvuks 58.

2019. aasta seisuga töötab maailma merenduses 2% naisi, kellest 94% töötavad kruisilaevanduses (IMO 2019). Sellest 0,12% naisi töötab laevajuhtidena ja laeva mehhaanikutena ning ülejäänud 1,81% moodustavad toitlustus, hotellindus ja muu laeva personal (Kitada 2015). Suure osa teki- ja masinameeskonnast moodustavad Euroopa naissoost meremehed, eriti Skandinaavia riikides. Aastatel 1997-2001 läbi viidud naissoost meremeeste uuring näitab naissoost meremeeste osakaalu (nii laeva opereeriva meeskonna kui teenindava personali liikmena) järgmiselt: Rootsi 23,3%; Taani 15,1%; Norra 10,0%, Suurbritannia 8,3%; Soome 5,6%; Belgia 4,4%; Saksamaa 4,2%; ja Itaalia 1,2% (Belcher et.al, 2003, 10). Veel täpsemad tulemused uuringutest on välja

toonud, et naiste tööhõive jaotus seksioonide kaupa kuues riigis (Bulgaarias, Saksamaal, Leedus, Norras, Rootsis ja Suurbritannias) jaguneb – sillameeskond 26,85% ja tekimeeskond 5,98%; mehhaanikud 7,47% ja motoristid 0,65%; toitlustusametnikud 65,68% ning toitlustusega seotud töötajad 93,17% (Sulpice 2011, 40). Selline tulemus näitab, et ka Euroopa riikides on naiste osakaal suurem laevade toitlustuse ja hotellinduse osakonnas kui ohvitseride ja teki- ning masinameeskondades. Sellegipoolest näitavad uued andmed tööjõuportis hinnangulist langust naissoost tööliste osakaalu kohta merenduses. Täpsete andmete esitamine on keeruline, sest uuringuid nii era-, kauba- ja ka kalatööstuses on tehtud vaid vähesed. Viimases tööjõuportis on väljatoodud, et hinnanguliselt moodustavad naised kõigest 1% kõigist meremeestest. (BIMCO & ICS 2015) Selle põhjuseks võib pidada muuhulgas ka meremeeste üldarvu vähenemist 1% võrra viimase 15 aasta jooksul (Kitada 2021).

Kokkuvõtlikult saab välja tuua, et ajalooliselt on meremehe töö olnud meeste pärusmaa ning naiste võimalused osaleda merenduses avanesid 20. sajandi alguses. Kõige olulisema muutuse tõid kaasa maailmasõjad, mil naised asendasid rindele saadetud mehi, mis omakorda tõi kaasa naiste võitluse oma õiguste eest. Samas on naiste osakaal merenduses endiselt väga madal ning viimaste uuringute kohaselt jätkavad naised endiselt merenduses tööd eelkõige toitlustus- ja teenindussektorites.

1.2 Õiguslik regulatsioon naiste võimalustele merenduses

Sooline võrdõiguslikkus on peamine inimõigus. Inimõiguste deklaratsioonis, mille ÜRO Peaassamblee võttis vastu 1948. aastal, on välja toodud, et „kõik inimesed on sündinud vabalt ja võrdselt oma väärikuselt ja õigustelt” ning artiklis 2 on sätestatud, et „kõigil on õigus kõigile selles deklaratsioonis sätestatud õigustele ja vabadustele, ilma igasuguse eristamiseta, nagu rass, värvus, sugu, keel, religioon, sünd või muu staatus”. (UN 1948) Samuti kirjeldavad rahvusvahelised tööstandardid töötajate üldpõhimõtteid, milleks on eelkõige naiste ja meeste võrdne palk, võrdsed tingimused ja võimalused töökohal ning võrdne kohtlemine. Eelnimetatud õigusi peetakse inimõiguste miinimumstandarditeks ning täpsemad põhimõtted on tihti valdkonnaspetsiifilised. Samas on mõningad heaoluriigid (nt Norra, Taani), mis pakuvad naissoost töötajatele paremaid tingimusi töökohal, nende hulgas pikemat rasedus- ja sünnituspuhkust, lisatasusid, pikemat väljateenitud puhkust või muid paremaid tingimusi. (ILO 2000, 92)

Varasemad uuringud kirjeldavad, et esmakordselt käsitleti soolise võrdõiguslikkuse teemasid merel alles 1988. aastal, kui pandi alus naiste soolise võrdõiguslikkuse programmile. Esimese

programmi naiste võimaluste ja töötingimuste edendamiseks merenduses töötas välja Rahvusvaheline Mereorganisatsioon ("International Maritime Organisation" IMO), milleks oli „Naiste integreerimise strateegia merendussektoris“ ("Strategy on the Integration of Women in the Maritime Sector", IWMS) ning selle peamine eesmärk oli suurendada arengumaades naiste osalemist merenduses hariduse, koolituse ja teadmiste edastamise kaudu. Koolitajate rolli selles programmis täitsid IMO loodud Rootsis asuvas Maailma Mereülikoolis ("World Maritime University", WMU) asustatud õppeasutused ning Maltal asuv Rahvusvaheline Mereõiguse Instituut ("International Maritime Law Institute in Malta", IMLI). (Kitada et. al, 2015; Dragomir & Utureanu 2018)

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO) tõi esile naissoost meremeeste olulisuse 2006. aasta meretöö konventsiooni (MLC) koostamisel, lisades konkreetsed tingimused ja õigused naistele laevas. Nende tingimuste hulka kuuluvad eraldi magamistoad ning eraldi sanitaarruumid meestele ja naistele. Alates 2006. aastast määratleb MLC meremeeste, sealhulgas naiste, minimaalsed elatustasemed ja määratleb lipuriikide kohustused vastavalt meremeeste vajadustele. (ILO 2019, 45-46) Väga oluliseks oli naissoost meremeeste tunnustamine rahvusvaheliste konventsioonide tasemel, mis saavutati 2010. aastal, kus meremeeste väljaõppe, diplomeerimise ja vahiteenistuse aluste rahvusvaheline konventsiooni (STCW) Manila muudatus sisaldas resolutsiooni 14: "Promotion of the participation of women in the maritime industry", mis võeti vastu STCW konventsiooniosaliste konverentsi lõppaktis (IMO 1996, 50). Kui STCW konventsioon keskendub meremeeste haridusele ja väljaõppele, siis teises konventsioonis täpsustatakse meremeeste, sealhulgas naiste õigusi (Mejia 2010, 4).

Lisaks eelnevatele organisatsioonidele tegeleb naiste õigusega merenduses ka 1974. aastal loodud Naiste Rahvusvaheline Laevandus- ja Kaubanduse Assotsiatsioon WISTA (*Women's International Shipping & Trading Association*), mis on ülemaailmne organisatsioon ning ühendab naisjuhte üle kogu maailma. WISTA missiooniks on naiste motiveerimine, kaasamine ja toetamine merendus-, kaubandus- ja logistikasektoris. (WISTA International 2020)

Eelnevat kokku võttes saab välja tuua, et kui naiste võimalused merenduses osaleda (nii haridust saada kui merenduses töötada) avanesid 20.sajandi keskel, siis regulatsioonid, mis keskenduvad naissoost meremeestele loodavatele nõuetele laevas, sätestati 20.sajandi viimasel kümnendil ning eelkõige 21.sajandil. Olulisteks kokkulepeteks, mis reguleerivad naiste võimalusi ja õigusi merendussektori, on ILO, IMO, MLC, STCW ja WISTA.

1.3 Sooline võrdõiguslikkus merenduses

Laevandus on multitriljoniline tööstus. Üle 90% maailma kaubandusest veetakse meritsi. Ilma selle sektorita puuduks kaupade import ja eksport, mis tänapäevases maailmas poleks võimalik. Maailmameredel sõidab üle 50 000 laeva vedades igat liiki lasti. Maailma laevastikku on registreeritud üle 150 riigi, kus töötab üle 1,25 miljoni meremehe praktiliselt igast rahvusest. (Grant & Grant, 2015) Vähem kui 2% maailma 1,2 miljonist meremehest on naised. Laevaomanikud/laevaoperaatorid väidavad, et asjaolud, mis raskendavad naiste töölevõtmist, on puudulikud eraldi ruumid laevades ning merel töötamisega kaasnevad ranged füüsilised nõuded. Arusaam inimeste seas, et laevandus on meeste töö, on viinud olukorra nii kaugele, et koolitusvõimalused ja töökogemuste puudumine on naiste võimalused merenduses tööd leida minimaliseerinud. (Belcher et. al, 2003, 63)

Meri on pikka aega olnud nende inimeste magnet, kellel on teatud eesmärk, kes on kohusetundlikud ja vaprad ning valmis oma laeva nimel oma elu ohverdama. Sajandeid mõisteti, et need meremehed pidid olema mehed, peamiselt seetõttu, et vanade purjelaevade hooldamiseks oli vaja suurt füüsilist jõudu. Kahekümnenda sajandi lõpuks oli merepilt tundmatuseni muutunud selliste tehnoloogiate kasutuselevõtu kaudu, mis enam ei nõua toorest jõudu, vaid pigem oskuseid, loogilist mõtlemist ning teemakohaseid koolitusi. Selle muudatusega kaasnes tõdemus, et merendussektoril on vaja „kõiki tekile”, nii mehi kui naisi. Nagu näeme, nõuab selle elluviimine julgeid ja edasiviivaid administratsioone - ja naised on valmis murdma sajandivanuseid sotsiaalkultuurilisi mustreid. (Kitada, Williams & Froholdt 2015)

Tänases ühiskonnas nähakse olulisena julgustada tüdrukuid tegema valikuid muuhulgas ka merekarjääri, mis samas ei tähenda, et nad ei võiks olla arstid, bioloogid või veterinaarid (ametkonnad, kus naised on enamuses). Oluline on teavitustöö tagamiseks seda, et naised ei loobuks merendussektorist valetabe, eeskujude puudumise või stereotüüpide tõttu. (National Science Foundation 2013, 12)

House of Commons Science and Technology Committee (2014, 20) aruandes järeldatakse, et umbes "70% inimestest kogu maailmas seostab teadlaseks olemist ja tehnoloogia rakendamist ametikohtadel meheks olemisega" ning õpilaste ja lapsevanemate seas on levinud arusaam, et STEM-i (*Science, technology, engineering, and mathematics*) karjäär on mehelik. Merendussektor on tihedalt seotud STEM valdkonna oskustega ning eelnev uuring tõi välja, et STEM-i karjääri kohta on sageli puudulikud teadmised, mida omakorda suurendab naissoost eeskujude puudumine.

Raport tõi välja, et tüdrukud ja poisid pürgivad suurema tõenäosusega STEM-valdkonnaga seotud erialade poole, kui nende perekondadel on eelnevalt „märkimisväärne teaduskapital”, st valdkonnaga seotud kvalifikatsioon, oskusteave ja kontaktid.

Bell-Burnell (2012) väidab, et naised lihtsalt ei saa samu karjäärivõimalusi ja julgustust kui mehed. Samuti toob ta välja, et ootused naistele on kõrgemad ning mõlemad hindavad naisi karmimalt. Seda toetas IMarEST uurimusest (House of Commons Science... 2014) kus selgus, et õpingute käigus kogevad naissoost õppijad sageli meessoost õppejõudude negatiivseid hoiakuid ning saavad vähem toetust õpingute käigus tekkivatele probleemidele. Bell-Burnell (2012) tõstatab ka asjaolu, et värbamiskomisjonides domineerivad sageli mehed ja nendel on kõige mugavam värvata kedagi enda sarnast.

Merendus, samuti mereteadus ja merendusmehhanika on ajalooliselt suunatud eelkõige poistele ja mitte tüdrukutele. Teadus ja mehhanika kehastavad näiliselt maskuliinset maailmavaadet. (Kitada, Williams & Froholdt 2015) UNESCO algatusel kavandatud kampaania “Education for all” (1990) oli esimene tõeline samm naistele haridusele juurdepääsu saamiseks, mille eesmärgiks oli, et kohustuslik haridus aitab töölisklassi tütarlastel saada paremini hakkama naistele ettenähtud rolliga olla „hea naine” ja „täiuslik naine ja ema”, mis vastasid tollastele ühiskondlikele normidele (Froholdt et. al, 2015).

Alles 1980ndatel hakati tunnistama naiste üldiseid karjäärivõimalusi (Evetts 1994, 228). ÜRO Peaassamblee võttis 1979. aastal vastu konventsiooni (CEDAW) „Elimination of All Forms of Discrimination against Women“ (tõlkes Naiste diskrimineerimise likvideerimise konventsioon). Konventsioon määratleb naiste diskrimineerimist, kui “. . . igasugune soost tulenev eristamine, väljaarvamine või piiramine, mille mõju või eesmärk on kahjustada või tühistada naiste õiguste tunnustamine, nautimine või sportimine, sõltumata nende perekonnaseisust, meeste ja naiste võrdõiguslikkuse alusel põhivabadused poliitilises, majanduslikus, sotsiaalses, kultuurilises, kodaniku- või muus valdkonnas". (UN Women n.d.)

Õigusnormid, mis toetavad naisi oma karjääri arendamisel võeti Euroopas kasutusele 1970. aastatel. Võrdse palga seadus jõustus 1970. aastal ja Soolise diskrimineerimise seadus 1975. aastal. Nende seaduste täitemehhanism on endiselt sageli problemaatiline, kuna diskrimineerimine ei ole alati ilmne. (Froholdt et. al, 2015)

Naiste õiguste jätkusuutlik lähenemisviis hõlmab tegevusi, mis toovad naisi merendusklasterisse nii kohalikul, riiklikul, piirkondlikul kui ka ülemaailmsel tasandil. Sama oluline on, et naised

osaleksid aktiivselt IMO liikmesriikide ja mereklastrite inimressursside arengukavade väljatöötamises. Seda on võimalik saavutada riikidevaheliste partnerluste kaudu, mis võivad potentsiaalsetele merendusvaldkonnas õppijatele pakkuda täiendavaid ja sidusaid haridusteenuseid, mis on kooskõlas merenduse vajadustega. (Froholdt et. al, 2015)

OECD raportist tuleb välja, et 70% naistest on vaesed, seda nii arenenud kui arengumaades (OECD 2008, 16). Leibkonnad, mida juhivad naised on sageli ühed vaesemaid, seda palga diskrimineerimise, ametialase segregatsiooni muustrite tõttu tööturul ja muude sooliste tõkete tõttu. Soolised erinevused esinevad ka töötuses, kus naised jäävad tööst ilma suurematõenäosusega enne kui mehed. Näiteks Kariibi mere piirkonnas on naiste töötuse määr peaaegu kaks korda suurem kui meestel. (Wilson 2011; The Jamaica Gleaner 2012)

Hoolimata sellest, et naised moodustavad ainult 2% kogu maailma merenduses töötavatest inimestest, on naiste osakaal peamiselt kruisilaevadel aastatel 2005 kuni 2010 kasvanud. Samuti muutuvad naised üha suuremaks osaks kaldaäärsetest töötajatest ülemaailmses merendusklattris. (BIMCO and ISF 2010; Theotokas et. al, 2014) Kui merendusse kaasataks rohkem naisi, siis muudaks see merendusega tegelevaid inimesi mitmekülgsemaks, muudaks juhtimis- ja juhtimispositsioonide tööjõu hulka ning see oleks kahtlemata eelis eriti tänapäeva väga konkurentsitihedal turul. (Kitada, Williams & Froholdt 2015) Samas piirab meresõidu kogemuse puudus või vähesus paljude merendussektori maapealsete töödel tegutsevate naiste võimalust osaleda kõrgematel ametikohtadel kui madalama astme administratiivsetel positsioonidel (Grant & Grant, 2015).

Samas uuringutes tuleneb, et sooline mitmekesisus on pigem kasulik ettevõttele, ning vähendab nende üldisi kulusid (Kochan et. al, 2003, 8:). International Transport Worker's Federation (ITF) (2014) andmetel töötavad naissoost meremehed peamiselt kruisilaevade ja parvlaevade sektoris ning sageli ka mugavuslippude (FOC – *flag of convenience*) all seilavatel laevadel, millel kehtivad selle riigi tööseadused, kuhu laev on registreeritud. ITF teatas, et need on kõige halvemini maksustatud ja kõige vähem kaitstud töökohad merel. Lisaks on nendel laevadel töötavad naised nooremad ning nende hulgas vähem ohvitsere kui nende meessoost meeskonnakaaslaste hulgas. ITF-i raportist tuuakse välja asjaolu, et naiste vähene arv laeval tähendab suuremat diskrimineerimise ja ahistamise tekkimisvõimalust. (IMO 2019)

IMO WID-strateegia keskmes oli naiste juurdepääsu parandamine kõikidele merendussektori koolitus- ja töötasemetele nii tavaprogrammide kui ka soospetsiifiliste projektide kaudu (Grant & Grant, 2015). Programmide eesmärgid on (IMO 2019):

- parandada naiste juurdepääsu merenduslastele koolitustele ja tehnoloogiale;
- suurendada naiste osakaalu merendussektoris kõrgema juhtkonna tasandil;
- edendada naiste majanduslikku iseseisvust, sealhulgas juurdepääsu tööle.

Kas naiste võimalustele merenduses on ainult halbu uudiseid? Üheselt ei saa seda väita, sest naiste osakaal merendussektoris kasvab, ehkki aeglaselt. Kruiisitööstuses täheldati viimastel aastakümnetel naiste osaluse suurt kasvu. 1980. aastate keskel oli kruiisilaevade pardal ainult 5% naisi, samas kui selle sajandi alguses on see kasvanud 18–20% ni. Kuid ka siit järeldub, et kuigi need naised töötavad laevanduses, on enamik neist seotud hotelli- ja toitlustusteenustega, samas kui ainult 0,5% on seotud merenduse tehniliste kutsealadega. Positiivne on just see, et kasv on toimunud. Ja oluline on, et seda kasvu saaks vaadata terviklikult ja jätkusuutlikult laevanduse arengu üldiseks tagamiseks. (Calderón et. al, 2015)

Kokkuvõtlikult saab välja tuua, et võrdõiguslikkus on teema, millega merendussektoris tegeletakse ning see on sätestatud ka erinevatesse konventsioonidesse ja regulatsioonidesse. Samas järeldub uuringutest, et naiste osakaal merenduses on viimastel aastatel langenud ning soolist diskrimineerimist nii õppeasutustes kui töökohal on endiselt palju, ning mis jääb sageli tähelepanuta.

2 Uurimistöö metoodika

Käesoleva magistr töö eesmärk on uurida soolist perspektiivi laevajuhtimise erialal ning anda ülevaade Eesti naissoost meremeeste kogemustest laevajuhiks õppimisel ja laevajuhina töötamisel.

Vastavalt uurimistöö eesmärgile püstitati järgmised **uurimisküsimused**:

1. Millised on laevajuhi eriala valinud naiste erialavalikute ajendid, põhjused ja kogemused?
2. Millised on naiste karjäärivõimalused merenduses ja mis on nende karjäärivalikute alusteks?
3. Milliseid hoiakuid tajuvad juhtivatel positsioonidel töötavad naissoost laevajuhid oma tööga toimetuleku, suhtumise ja töökollektiivi kuulumise suhtes?

2.1 Andmete kogumise meetod

Käesolev uurimus viidi läbi fenomenoloogilise uurimusena, kus fookuses on uuritavate kogemus (Laherand 2008, 143). Antud töö kontekstis oli uuringu objektiks naislaevajuhtide erialavalikute ja erialase tööga seotud kogemus.

Uurimistöös kasutati andmete kogumiseks kvalitatiivset uurimismeetodit intervjuud. Intervjueerimine on kahe või enama inimese/inimeste vaheline suhtlemine. Intervjueerimise üks tähtsamaid rolle on intervjueeritava kuulamine. Lisaks on võimalik uuringu kontekstis kasutada intervjuu käigus väljendatud intervjueeritava kehakeelt. Kehakeel on osa intervjuust, mis ei ole osa uurimisandmetest, kuid aitab kirjeldada uurimistulemusi. Juhul, kui intervjueerija tajub intervjueeritava ebamugavust, siis on võimalus küsida lisaküsimusi või anda selgitusi. Oluline intervjuu juures on see, et ei tekiks kallutavaid küsimusi. Intervjueeritavale peab jääma vabadus vastata küsimustele ilma omapoolse mõjutamiseta. Samuti tuleb arvestada asjaoluga, et kui intervjueeritav ei soovi mõnele küsimusele vastata, siis teda sundida ei tohi. Samuti on intervjueeritaval võimalus igal intervjuu läbiviimise hetkel loobuda intervjuus osalemisest. (Lune & Berg 2017)

Uurimistöös kasutati poolstruktureeritud intervjuud, kus alustati sissejuhatava vestlusega ning uurimistöö eesmärkide ja uurimisküsimuste tutvustamisega. Intervjuu läbiviimisel toetuti intervjuu kavale (vt Lisa 1), mis oli üles ehitatud temaatiliste küsimuste baasil. Küsimused püstitati piisavalt üldiselt, et vastaja saaks vabas vormis ja omale sobivas järjekorras vastata (Lagerspetz 2017, 140). Intervjuu käigus küsiti küsimusi, kuid oluline oli intervjueeritava kogemuste jagamine

ning vaba vestlus. Intervjuud viidi läbi individuaalintervjuudena, kus igal intervjuueeritaval oli võimalik sobival ajal, privaatsetl ning omas tempos käsitletavaid teemasid arutada.

2.2 Valimi koostamise põhimõtted ja kirjeldus

Uurimistöö valim koostati eesmärgist lähtuvat sihipärase valimina. Üldkogumiks on aastatel 1997-2020 TalTech Eesti Mereakadeemia laevajuhtimise eriala kõrgharidusega naissoost lõpetanud, kes töötavad või on töötanud laevajuhina (tüürimehe või kapteni töökogemus). Ajavahemikul 1997-2020 on lõpetanud 58 naislaevajuhti ning eesmärk oli valimisse kaasata erinevate aastakäikude lõpetajaid. Valim moodustati mugavusvalimina, kuna kõikide lõpetajatega aastatest 1997-2020 kontakti ei saadud. Valimi moodustamise aluseks oli lõpetajate täielik nimekiri (ees- ja perenimi ning lõpetamise aasta) ning olemasolevate andmete alusel püüti erinevaid kanaleid (Laevajuhtide Liit, Facebook) kasutades lõpetajatega ühendust saada, et küsida nende nõusolekut uuringus osalemiseks. Uuringu valimi moodustavad laevajuhtimise eriala lõpetanud, kes andsid nõusoleku uurimuses osalemiseks.

Uuringu valimiks on 10 naislaevajuhti, kes on lõpetanud TalTech Eesti Mereakadeemia või selle eelkäijate Eesti Merehariduskeskuse ja Eesti Mereakadeemia laevajuhtimise eriala aastatel 1997, 1999, 2006, 2008, 2012, 2014, 2015, 2017 ja 2019. Uuringus osalenutest on pärast kooli lõpetamist enam kui aasta töötanud laevajuhina 5 intervjuueeritavat ning hetkel töötab laevajuhina 2 intervjuueeritavat. Uurimuses osalenute anonüümsuse tagamiseks täpsemat informatsiooni valimi kohta ning uurimuses osalenute üldandmeid uurimistöös ei esitata.

2.3 Uurimisprotseduur

Kokku viidi ajavahemikul jaanuar-märts 2021 läbi 10 intervjuud. Kokkulepped intervjuude läbiviimiseks tehti e-kirjade teel, milles tutvustati uurimistöö temaatikat ning eesmärki. Intervjuud viidi läbi lähtuvalt intervjuueeritava eelistustest virtuaalkõnesid võimaldavate programmide Zoom, Google Meet või MS Teams vahendusel. Intervjuud salvestati lisaks veebiprogrammi salvestuse võimalustele andmete taasesitamise kindlustamiseks iPhone helisalvestusrakendusega. Intervjuude pikkus oli 40-50 minutit, intervjuude keskmiseks pikkuseks oli 40 minutit. Intervjuud transkribeeriti kasutades veebipõhist kõnetuvastust võimaldavat keskkonda

<http://bark.phon.ioc.ee/webtrans/> (Alumäe, Tilk, Asadullah 2018), millest saadud tekstifaili tehti intervjuud üle kuulates keeleteoimetus. Transkribeeritava teksti mahuks oli kokku 80 lehekülge.

2.4 Andmete analüüsimetod

Uurimisandmete analüüsimisel kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi. Teemaatilise analüüsi käigus sooviti saada ülevaade uuritavate kogemustega seotud tähendusi ning arusaamu. Kvalitatiivse sisuanalüüsi teostamiseks kasutati veebipõhist keskkonda QCAMap <https://www.qcamap.org/ui/home> (Mayring, 2014). Analüüsimisel kasutati avatud kodeerimist, kust tulemused kodeeriti vastavalt intervjuu küsimustele ja analüüsiti vastavalt uurimisküsimustele. Teksti kodeerimiseks märgistati koodiga iga eraldiseisev ning uuringu eesmärgist lähtuv teksti osa. Koodidest moodustati üldisemad teematervikud, millest kujunesid kategooriad, mis omakorda järjestati loogiliselt, et anda teemast terviklik ülevaade. Keskkonnast QCAMap salvestati pärast kodeerimise ja kategoriseerimise protsessi koodiraamatud (vt Lisa 2), mille põhjal kirjutati uurimistulemuste analüüs. Uurimistulemuste analüüsis esitatakse väljavõtted intervjuudest kaldkirjas ning märgistatuna intervjuueeritavate koodidega I1-I10.

3 Uurimistulemuste analüüs

Käesoleva uurimuse eesmärgiks oli uurida soolist perspektiivi laevajuhtimise erialal ning anda ülevaade Eesti naissoost meremeeste kogemustest laevajuhiks õppimisel ja laevajuhina töötamisel. Eesmärgist lähtuvalt analüüsiti TalTech Eesti Mereakadeemia või selle eelkäijate Eesti Merehariduskeskuse ja Eesti Mereakadeemia laevajuhtimise eriala lõpetanud naissoost laevajuhtide kogemusi. Käesolev peatükk käsitleb uurimistulemusi. Esimene alapeatükk keskendub laevajuhi eriala valikute ajenditele ja põhjustele. Teine peatükk avab naissoost laevajuhtide karjäärivõimalused merenduses ning kolmas alapeatükk keskendub naissoost laevajuhtide poolt tajutud hoiakutele oma kolleegide poolt.

3.1 Laevajuhi eriala valinud naiste erialavalikute põhjused ning kogemused seoses erialavalikute ja õpingutega

Analüüsides naissoost meremeeste kogemusi laevajuhiks õppimisel ja laevajuhina töötamisel on oluline saada ülevaade nende erialavalikute ajenditest ja põhjustest.

3.1.1 Erialavaliku põhjused ning lähedaste toetus erialavalikule

Intervjueeritavad tõid oma eriala valiku põhjustena välja, et tüürimehe haridus võimaldab neil reisida ja erinevaid inimesi kohata. Samuti toodi välja, et tegemist on küllaltki ebatraditsioonilise ametiga, seda eriti naiste seas, mis võimaldab neil ennast proovile panna. Traditsiooniliselt juba aastasadu on merendus maskuliine ja mehine töö, mis tänapäeval on stiimuliks, miks naised just valivad sellise eriala, kus nad peavad ennast tõestama oma lähedastele, sõpradele ja eelkõige iseendale, et nad saavad sellega hakkama. Intervjuudest selgus, et „*see eriala valik oli selline, et ma tahan näidata, et naised saavad teha, mis iganes asju nad tahavad, on ju, et mitte niimoodi, et no sina pead tegema seda asja ja mehed nagu ei tohi seda. Mehed tohivad kõike ja naised ei tohi kõike teha. Ja siis ma mõtlesin, et noh, selline mehine eriala, et see oleks tore*“ (18) Mitmed intervjueeritavad tõid välja eriala valikul, et tüürimehe eriala nõuab distsipliini ning sellega seondult oli kõigil õpingute käigus kohustus kanda koolivormi, mis tekitas turvalise ning seotud tunde. Samuti toodi erialavaliku põhjendusena välja, et laevajuhi töö ei ole kunagi rutiinne.

Läbivalt tõid uurimuses osalenud laevajuhi eriala lõpetanud välja eriala valiku põhjenduseks, et see on midagi teistsugust, kui kontoris kellaajaline töö. Samuti pidasid uurimuses osalenud

oluliseks, et eriala valik peab olema midagi sellist, mis endale meeldib ja see oleks midagi, mis tähendaks elukutset, mis on mitmekülgne, huvitav, praktiline, teistsugune ning oleks ka hea palk. Uurimuses osalenute sõnul eeldatakse sageli, et naised valivad rohkem naiselikumad ja soorollidele eeldatavad erialad. Uurimuses osalenutest üksikutel oli juba keskkoolis kindel siht, et just temast peab saama laevajuht. Näiteks ühel intervjuueeritaval oli kindel siht silme ees. „Keskoolis käisin Noorte Meremeeste klubis ja peale seda oli valik kindel. Et tahan minna akadeemiasse. Siis oli Eesti Merehariduskeskus.“ (I7). Samas mõnede jaoks on Mereakadeemias pakutav tüürimehe eriala vaid üks valikutest, kus suuremat tagamõtet ei olnud ning samuti puudus elukutsevalikuga seotud lapsepõlveunistus. Ühe intervjuueeritava jaoks oli õpingute ajendiks esmakordne võimalus, kus esimest korda hakati võtma naisi Eesti Merehariduskeskusesse. „Mind meri selles mõttes paelus. Paelus juba väiksest peale, et siis oli lihtsalt võimalus. See oli esimene aasta, kus tehti ühendasutus.“ (I10) Kõlama jäi uurimuses osalenute jaoks, et oluline on see, et pakutav haridus paneb enda silmad särama. Intervjuude käigus selgus, et nii mõnigi vastanutest ei teadnud, mida see eriala endast üldse kujutab ning tänaseks on nad seisukohal, et oluline on teadmine, et laevajuhi eriala ei ole midagi sellist, millega naised hakkama ei saa.

Süvenedes uurimuses osalenute kogemuse sügavamale tähendusele, et välja selgitada, mis viib osasid naisi sellisele ühiskonna silmis endiselt veel mehisele erialale, uuriti ka perekonna ja lähedaste rolli erialavalikutest. Uurimusest selgus, et laevajuhi erialavalikute mõjutajana võib olla ka perekonna liige või lähedane tuttav, kes rääkis ilusatest maadest ja pikkadest laevasõitudest, mis tekitavad huvi ja tahtmist proovida laevajuhi eriala. Kuid mitte kõik inimesed ei käi n.ö oma vanemate, vanavanemate või sugulaste jälgedes. Uurimuses osalenute hulgas oli ka neid, kelle jaoks laevajuhtimine on olnud juba ammu unistus. „Noorte meremeeste klubis sai hea ülevaate, meid veeti erinevatele laevadele, meil olid suvekoolid, kus käisime merel laevaga ja meid veeti igasugustele kalalaevadele, jäälõhkujatele, igale poole.“ (I7) Intervjuudest selgus, et mitte alati ei ole erialaga seotud mõni pereliige. Kolmest intervjuust selgus, et kõigil siiski ei ole peres või suguvõsas keegi, kes on kas kaudselt või lähedalt seotud merega. „Perekonnas pole kedagi, kes oleks üldse merega seotud.“ (I2) Samas jällegi oli intervjuueeritavaid, kelle peres kas lähemalt või kaugemalt mõni sugulane ikkagi on sõitnud merd või pidanud ametit, mis oli merega seoses ning see võis alateadlikult elukutsevalikus ka rolli mängida.

Valdav enamus intervjuueeritavad tõid välja, et merendusvaldkonnaga seotud sugulane või lähedane oli meesterahvas. Ühest intervjuust selgus, et ka naised olid seotud laevandusega. „Tädi oli töötanud kokana laevade peal, siis kui nad Eesti lipu all olid kalalaevanduses.“ (I3)

Intervjueeritavate sugulased või lähedased olid merenduses kas kaptenid, madrused, mehaanikud, vanemmehaanikud, laeva personal või laevatehases tööline. Intervjueeritavad tõid välja, et ei ole oluline, kes lähedastest kellena merenduses töötas, vaid kas ja kuidas see mõjutab intervjueeritavat valima laevajuhi elukutset.

Intervjuudest selgusid ka lähedaste arvamused elukutsevalikule. Kuna laevajuhtimine on naiste jaoks ikka veel suhteliselt ebatraditsiooniline amet, siis inimeste reaktsioon kuuldes oma tüdruku, lapselast või lähedast valimaks sellist ametit, võib olla üsnagi erinev. Üldine reaktsioon intervjueeritavate lähedaste poolt oli positiivne. „*Emal oli esmane ehmatus, šokk, et oled sa kindel? Äkki mõtled veel kord? Äkki veel kord, äkki mõtleme koos? Isa oli väga uhke selle üle.*“ (I3) Mitte kõik lähedased ei olnud uurimuses osalenute hinnangul aga toetavad. Ühe intervjueeritava kogemus oma lähedastega oli üsnagi negatiivne. „*Esimene reaktsioon oli negatiivne. Ja, et midagi positiivset seal ei olnud, et kohe oli negatiivne ja mulle põhimõttelist öeldi, et ära mine sinna kooli. Et siis, kui lähed, siis kas õpid hüdrograafiat või meteoroloogiks, aga mitte tüürimeheks, sest et seal laevas, seal on ainult mehed ja sa ei saa nendega hakkama.*“ (I1) Uurimuses osalenud tõid välja, et sellised reaktsioonid tahes tahtmata jätavad inimesele teatud jälje ning tõstatavad küsimuse, miks ei peaks saama naine hakkama ühiskonna poolt aastasadu meeste tööks peetud laevajuhtimisega.

Intervjueeritavad tõid välja, et pärast keskhariduse omandamist on enamus otsimas endale uut väljundit, milleks sageli on elukutse, mis oleks nende jaoks õige. Seega tõid intervjueeritavad välja, et ülimalt oluline on see, kui on olemas inimesed, kelle peale saad loota kohe alguses. Mitme intervjueeritava perekond oli igati toetav ja pidas tüdruku karjäärivalikut aktsepteeritavaks valikuks. „*Mul on toetav perekond, mul on seljatugi taga, see on väga oluline.*“ (I7) Laste kasvades näevad vanemad just kõige lähedamalt, mis neid huvitab. Tahtmine, et laps valib endale sobiva töö võib mõnda vanemat vahel hirmutada. „*Isal vist oli niimoodi - oo, äge, et läheb Mereakadeemiasse, et see on - close enough . Aga ema oli niimoodi - oh ei. Sest ema alati tahtis, et ma oleks saanud disaineriks, kuna ma kunagi joonistasin ja kunstikoolis käisin.*“ (I8) Samuti olid osa eriala valinud intervjueeritavate vanemad ja lähedased lapse valiku üle väga õnnelikud. „*Vanemad olid õnnelikud, et ma ikkagi üldse kõrgkooli läksin. Sest algul mõtlesin, et lähen kutsekooli ja siis ema – isa ikka nagu, et sa võiks ikka kõrgkooli minna.*“ (I2) „*Minu isa oli täitsa leilis.*“ (I5) ja „*Perekond, nad on niikuinii alati mul hästi toetavad olnud, et nemad selles nagu probleemi ei näinud.*“ (I4) Intervjueeritavad tõid välja, et valik, mille noor teeb enda tuleviku tarbeks, peab olema just selline, mis sobib talle kõige paremini ja mis talle meeldib. Lapsevanema, lähedase ja

sõbra ülesanne on olla ainult toeks ning mitte ümber lükata nende valikud või alavääristada erinevate hinnangute ja väljenditega.

Kokkuvõtlikult saab välja tuua, et naissoost laevajuhtide erialavalikute põhjuseks oli soov ennast tõestada, lapsepõlveunistused või lähedaste eeskuju. Lähedaste emotsioonid, mis kaasnesid noorte erialavalikutega, olid erinevad, kuid enamjaolt positiivsed ning negatiivsed emotsioonid kaasnesid lähedaste hirmudega oma lapse pärast.

3.1.2 Naissoost laevajuhtide kogemused erialaõpingute käigus ja praktikal

Enamus, kes laevajuhtimist õppima läheb, on meesoost õpilased. Uurimusest selgus, et see, kuidas naissoost õppija ennast erialaste õpingute ajal tunneb, on väga erinev. Oluline on intervjueeritavate hinnangul see, kuidas õppija ennast koolis tunneb ning milline on kaasõpilaste, õppejõudude ja lähedaste suhtumine, toetus või laitus.

Uurimuses osalenud tõid välja, et aastate jooksul on igas lennus vähemalt üks või mitu naist. Intervjuudest selgus, et osad intervjueeritavad tundsid erinevat suhtumist või kohtlemist juba õpingute ajal. „*Ma olin võib-olla naiivne, kui ma seal koolis olin, arvasin, et noh, et vahet ei ole, et ma tüdruk olen ja me elame ka arenenud maailmas ja siis mingi hetk sain tunda, et tegelikult ikka nagu suhtutakse teistmoodi tüdrukutesse.*“ (I2) Samas mitte ükski intervjueeritav ei plaaninud õpinguid pooleli jätta pelgalt selle pärast, et see ei ole naiste seas traditsiooniline amet. „*Ei olnud nagu kahtlusi, et ikka kui sa juba alustasid seda, et sa lähed ikka lõpuni, et see ei olnud nagu maha raisatud aeg.*“ (I6) Intervjueeritavate hinnangul annab positiivne ja tahtejõuline hoiak ja suhtumine hoogu juurde. „*Olen iseloomult see, et kui mind tõmmati tagasi või rabati jalust, siis ma mõtlesin, raisk, ma saan sellest üle. See mind sinnani viiski, kus ma praegu olen.*“ (I7) Uurimuses osalenud tõid välja, et oluline on olla õppimisvõimeline ning siin ei mängi rolli sugu.

Laevajuhtimine on praktilise õppega haridus. Viie õppeaasta jooksul on vaja käia üks täisaasta praktikal. Uurimises osalenud tõid välja, et see, kuidas noor õpilane peab praktikale saama, on õpilase enda teha. Toodi välja, et mitte keegi ei saa õpilast sellel teel aidata, kuid ilma praktikata kooli lõpetada ei saa. Intervjueeritavad tõid välja akadeemia suhtumist selle kohta, kuidas üks noor naine peab saama praktikale, et see pole kellegi asi. Seda saab iga naissoost laevajuhtimise eriala valinud õpilane isiklikult tunda. Uurimusest selgus, et naissoost õpilasel on pea võimatu leida praktikakohta. „*Mitte see, et ma ei tahaks seda kooli lõpetada või lihtsalt, kui, sa ei saa nagu praktikakohata, siis sinust olenemata põhjustel võib see jääda lõpetamata. Et, et aga ma nagu ei*

arvanud, et ma olen mingi vale eriala valinud või sellistest asja ma ei mõelnud“ (I3) Üks intervjuueeritav tõi välja teda eriti puudutava olukorra, kus soost tulenevalt oli tunda, et laevajuhtimine on endiselt meeste eriala ja kooli poolt õpingute käigus anti seda juba varakult mõista. „Kõik oli üliraske ja abi ei olnud kuskilt võtta. No meil oli ju seal mingi praktika korraldaja, juht või kes iganes seal ja läksin tema juurde, et siis noh, mis, kuhu ma minema siis pean, mida ma tegema pean, et praktikale saada? Siis ta viskas selle A4 paberi ette, siis näed, siin on kõik need ettevõtted, kelle, kes, muidu nagu Mereakadeemiaga koostööd teevad, aga siit põhimõtteliselt keegi tüdrukuid ei võta.“ (I2) Samuti tõi intervjuueeritavad välja asjaolu, et osade õppejõudude suhtumine naistesse õpingute jooksul oli samuti selgelt eristatav. „Mina ju ei ütle sulle, et näiteks sina ei saa enda tööga hakkama, ma hindan seda, mida sa teed. Mis õigus, on kellelgi teisel öelda, et ma ei sobi ühte või teist tööd tegema?“ (I4) See millise kogemuse naissoost õpilane saab kooli poolt eelseisva ameti osas võib selgelt mõjutada õpilast töö suhtes valikute tegemisel. Intervjuueeritavad tõi välja, et merendussektor vajab oma eriala spetsialiste ning nende hinnangul ei ole vahet, kas spetsialist on mees või naine. Olulise parendustegevusena nägid uurimuses osalenud TalTech Eesti Mereakadeemia praktikasüsteemi arendamist, mis toetaks soost mittesõltuvalt praktikakohtade leidmist ning seda ka väljapool Läänemere regiooni.

Uurimusest selgus, et vaatamata perekonna ja lähedaste esmasest arvamusest eriala valikule oli enamus intervjuueeritavate perekonnad ja lähedased toetavad ja abivalmid õpingute jooksul. „Vanaema ja õde, et nemad nagu toetasid kogu aeg. Nemad kogu aeg on nagu mulle rääkinud, et ära muretse, et saad sellega hakkama.“ (I1) Samuti selgus, et õppimise jooksul oli suuremaks tugipunktiks kaasõpilane. Kuna perekond ei pruugi mõista ja ehk ka aidata konkreetse probleemiga aga sama kursuse õpilane on samade probleemide ees. „Kõige suurem toetus tuligi see, et selle kursaõega, et ta teadis täpselt, mis situatsioon on, mis, probleemid on.“ (I5) See, kes ja kuidas abi õpingute jooksul otsib või saab on üsnagi individuaalne.

Uuringust selgus, et osad intervjuueeritavad isegi teadlikult ei soovinud perekonnaga oma õppimise rööme-muresid jagada. „No oma perekonnaga ma väga palju ei rääkinud nendega sellest.“ (I9) Samuti selgus intervjuude käigus, et on olukordi või momente mida on lihtsalt võimatu oma perekonnaga jagada. „Aga vot neid praktika muresid, näiteks, mis seal oli, seda ma ei rääkinud neile. Sest no kui lihtsalt kui laevas olles, kui helistasin, siis ma rääkisin ükskõik millest, aga mitte sellest. Sest kujuta ette, näiteks kui sa oled kuskil teisel pool maakera seal Venezuelas, helistad õhtul isale, kes läheb hommikul tööle ja peaks ütlema, et isa siin üks, üks ta nagu kõnnib ringi, üritab ahistada. Ma arvan, et isa oleks üle ookeani minu juurde ujunud.“ (I4) Vaatamata sellele,

et lähedase tütar, lapselaps või sõber õpib ühiskonna poolt mehist ametit, selgus intervjuudest, et igasugune toetus ja abi oli olemas. Igaüks vajab motiveerimist, kuigi inimeste hirmud jäävad alles. Inimeste hirmud jäävad üldiselt samaks. See reaktsioon, mis perekonnal tavaliselt tekib on läbilõikavalt ühesugune. Uurimusest selgus, et inimesed kardavad oma lähedasi, eriti naissoost saata laevale tööle. Ei pelgata oma lapse käitumist vaid teiste laevapere liikmete reaktsiooni või käitumist laeval. „*Perekond ka kartis seda, et kui praktikal lähen, et mis sa oled seal pool aastat ära, sa oled mingi kahekümne mehega seal kinni ja näed, mis kõik võib toimuda või midagi.*“ (I5)

See kas mees- või naissoost õpilane otsustab minna erialast tööd tegema on küllaltki individuaalne. Uurimusest selgus, et pooled vastanuist läksid kohe peale õpinguid merele tööle. „*Ma olin kindel selles, et ma lõpetan kooli, olin kindel selles, et mul oli isegi töökoht olemas, et mind võeti kohe enne lõpetamist tööle.*“ (I1) Samuti selgus, et osad intervjuueeritavad otsustasid peale lõpetamist jääda küll merendusse, kuid mitte minna merele erialast tööd tegema. „*Viiendal kursusel mõtlesin, kui ma saan, siis ma võib-olla lähen hoopis mitte merele vaid selle merendusega seotult kuskile. Kõik need dokumendid ja see kommertsialane asi hakkas mind huvitama rohkem, kui isegi see, et olla tüürimees.*“ (I8) Samas selgus, et Mereakadeemia haridus annab võimaluse lõpetanul leida töökoht ka maismaal. „*Haridus olemas, ma saaksin ka selle haridusega maismaal midagi leida.*“ (I4)

Kokkuvõtlikult saab välja tuua, et uurimuses osalenud kogesid õpingute jooksul nii positiivseid kui negatiivseid hoiakuid, mis tulenesid nende soost. Kõige keerulisemaks osutus naissoost laevajuhtidele õpingute käigus kohustuslik praktika, kuna mereakadeemia selles osas toetust ei pakkunud. Et uurimuses osalesid laevajuhi eriala lõpetanud ajavahemikul 1997-2019, siis saab välja tuua, et olukord selles osas ei ole muutunud. Positiivsena selgus uurimusest, et õpingute läbimist ja lõpetamist toetasid lähedased ning saadud haridus annab võimaluse töötada merendussektoris laiemalt (sh maismaal).

3.2 Naissoost laevajuhtide karjäärivõimalused merenduses ning karjäärivalikute alused

3.2.1 Naiste töövõimalused merenduses

Arvestades naissoost laevajuhtide osakaalu merenduses, on uuritavate sõnul selge, et soost lähtuvalt on naisterahvastel väga raske tööd leida laevajuhina. Vaatamata sellele, et nii meessoost

kui naissoost lõpetanutel on täpselt samasugune diplom taskus, soosivad intervjueeritavate sõnul mehitusfirmad endiselt meesterahvaid. „*Probleem kõigil on üks ja sama, et sa oled naisterahvas ja kui näiteks tahate kaubalaeva peal töötada, kus siis probleemiks ongi see, nagu, et nemad arvavad, et sa ei saa füüsiliselt hakkama selle tööga ja see oligi põhimõtteliselt esimene küsimus, mis mu käest küsiti kui ma vestlusel olen käinud.*“ (11) Probleem on säilinud juba aastaid, ning intervjueeritavad tõid just selle probleemi esile, et raske on tööd leida ainuüksi selle pärast, et oled naisterahvas. „*Esimese töökoha otsimine oli, kui ma töökohta hakkasin minema, siis mul esimestes kohtades kohe tehti selgeks, et naisterahvas ja tahab tulla merele, et noh, et kõrgelt kukkunud ja pea peale maandunud või?*“ (17)

Peale õpinguid olid intervjueeritavad samade probleemide ees, kus peale kooli lõpetamist oli aeg erialaselt tööd leida, aga nendest sõltumatutel põhjustel polnud see lihtsalt võimalik. „*Kui ma tööd otsisin, siis lõpuks eks ma olin nagu suhteliselt juba meeleheitel. Sest mida rohkem aega läheb mööda, seda rohkem sa hakkadki endast kahtlema ja milleks sa siis õppisid ja miks seal siis nii hea ei ole ja, osades kohtades öeldi kohe ära, et naise ei võta. Mingi seitse kuud või oli see, mis ma saatsin CVsid laiali, otsisin mingit kohta endale. Eks jah. Et siis oli küll selline tunne, et ma ei tea. Viis aastat nagu õpitud, et noh, ja mille pärast? Suhteliselt masendav oli küll. Siis oli küll masendav, juba.*“ (13)

Samas selgus uurimusest, et mitte kõik ei pidanud kaua otsima, et tööd leida. Intervjuudest selgus, et nii mõnelgi vastanuil ei olnud probleemi töökoha leidmisega. „*Ega ei olnudki probleemi, andsin paberid sisse ja sain kohe tüürimeheks.*“ (110) Osadest intervjuudest selgus, et mitte kõik ei soovinudki peale lõpetamist merele tööle minna ja otsustasid otsida tööd küll merendussektoris, kuid mitte laevajuhina. „*Ma sain maa peal hea töökoha ja kõik nagu jooksis teistpidi hästi, et siis ma ei näinud vajadust, et miks minna mere peale.*“ (15) Uurimuses osalenud tõid välja, et peale kõrgkooli lõpetamist ja hariduse saamist on noorel inimesel keeruline leida erialast tööd, kuid oluline on mitte alla anda ja edasi püüda.

Mereakadeemia laevajuhi eriala lõpetamise eelduseks on kohustuslik üheaastane praktika. See aga, kas tudeng peale akadeemia lõpetamist ka merele tööle läheb, on iga inimese individuaalne soov. Uurimusest selgus, et mitte ükski intervjueeritavatest ei läinud õppima selleks, et tööle minna mujale kui merendussektoris. Samas on elu teinud oma korrigeeringud ning intervjuudest selgus, et kogu intervjueeritavatest hetkel töötab merel kaks akadeemia lõpetanut. „*Nüüd juba juunist ma olen teine tüürimees, nüüd põhilepinguga siin laevas.*“ (11) Samuti selgus uurimusest, et lisaks

merel laevajuhina töötajatele on merendussektorisse tööle jäänud kolm akadeemia lõpetanut. Intervjueeritavate sõnul on põhjused, miks haridusega inimesed ei soovi merele tööle minna, erinevad. Nagu uurimusest selgus, on osad põhjused oma soovil ja teised tahtmatud olukorrad. *„Merele ei läinud isiklikel põhjustel, selles mõttes isiklikel põhjustel, et eraelu ja mereelu klapitamine oleks keeruline.“ (I6)*

Uurimusest selgus, et merenduskarjääri algus ja kogemus on intervjueeritavatel erinev. Selgus, et osad intervjueeritavad alustasid oma laevajuhiametit kohe kas neljanda või vahitüürimehena. *„Kolmandalt tüürimehelt, vahitüürimehelt.“ (I7)* Samas oli intervjueeritavaid, kes peale kooli lõpetamist teadlikult ei läinudki mere peale tööd otsima ning nende kogemus jäi praktiliselt tehtud merereisidesse, kuid merendussektoriga seotud on nad endiselt. *„Ma mere peale tööle ei läinud, aga üks asi, et ma läksin pärast, enne kui ma lõpetasin juba, läksin ühte firmasse tööle, mis teeb merele siis valgustust, valgus osa poidele ja tuletornidele. (I5)*

Samas tõi uurimus välja asjaolu, et laevajuhi eriala lõpetanu alati ei saagi kohe tööle laevajuhina, kui organisatsiooni juriidiline pool seda ei võimalda (nt mereväes laevajuhina tööle asumine eeldab auastme olemasolu). *„Kõik laevajuhi ametid on ohvitseri ametid, aga mereakadeemia ohvitseri auastet ei anna, nii et siis ma ikkagi olin seal sihuke mingi poole kohaga nagu kadett poole kohaga madrus.“ (I2)* Intervjueeritavate hinnangul on iga haridusvaldkonna lõpetajate hulgas neid, kes otsustavad mitte erialast tööd teha. Samuti selgus uurimusest, et selleks, et kooli ajal elatuda ja hakkama saada, teevad paljud tudengid õppimise kõrvalt tööd, ning lõpetades jääda sellele tööle, kus eelnevalt on juba mingit karjääri tehtud ja sellest loobuda võib olla üsnagi keeruline. *„Ma tahtsin merele minna, aga viimase aasta jooksul ma kõrvalt alustasin ka pangas tööd.“ (I4)* Samuti selgus uurimusest, et esialgsed tingimused laevas olid üsnagi algelised, kuid tööle saamiseks peab nendest üle olema. *„Aga enne mind oli, on olnud mitu naisterahvast (laev) peal, kus oma kajut küll oli, sul ei olnud duširuumi, sul ei olnud WC-d mitte midagi, eks ju.“ (I3)* Uurimuses osalenute sõnul peab merendussektoris karjääri alustav naisterahvas aktsepteerima erinevaid olukordi, mis sageli on ebameeldivad.

3.2.2 Naiste kohanemine laevaperes ning tööga hakkamasaamine

Uurimuses osalenute sõnul ootab laeva peale tööle saades enamus naisi ees enda tõestamine. Selleks, et tõestada naiste hakkama saamist ja samade tööülesannetega heakskiitvalt toimetulemist, peab intervjueeritavate sõnul naissoost laevajuht, praktikant või madrus sama ametiredelil oleva meessoost töökaaslasega võrreldes rohkem tööd tegema. *„Osaliselt me pidime ennast tõestama,*

aga samas me tulime lihtsalt tööd tegema, aga nemad nägid seda, et mida rohkem tööd me tegime, sama raskelt või sama keerulist, seda rohkem me tõestasime end.“ (I4)

Uurimusest selgus, et erinevate inimeste esmased kogemused kas praktikandi, madruse või laevajuhina, on erinevad ning see sõltus ka inimese enda võimekusest. *„Kas sa nagu füüsiliselt ikka jaksad tööd teha, siis ma ütlesin muidugi, aga milles probleem on? Mina võin teha ükskõik mida, ma käisin haalamas ennem ja ei olnud probleemi ja siis ma seal ronisin trümmi, kui oli vaja ja siis ma tegin kõike seda, mis madrused teevad.“ (I1)* Samas toodi välja, et enda tõestamine või suhtlemine laevas võib olla üks suur komistuskivi noorele laevajuhile. Samas, kui inimene peab vastu ja saab hakkama, on see kindlasti suur edasimineku. *„Ma sain sellise kapteni, kelle eesmärk oli noor tüürimees kohe nahka panna. Siis, kui roppused ja raju sõim välja jätta, siis ta ei öelnud mulle nelja kuu jooksul ühtegi sõna. Et ta ei öelnud kunagi head isu ka söögilaua taga. Tere hommikust, ta ei olnud kunagi. Aga see raju sõim oli kogu aeg. Ta ei lubanud mul üksinda vahti seista ja siis ta ei kannatanud mu varju ka seal sillast. Siis ta viskas mu sillast välja, siis mul ei olnud mitte midagi teha ja noh, eks ma olin ise ebakindel ka ja noh, inimene läheb siis ebakindlaks, kui niimoodi sulle selgeks tehakse, et sa ei kõlba kuskile.“ (I7)*

Uurimuses osalenute sõnul võib esimene kogemus olla ka positiivne. Intervjueeritavate sõnul oleneb see muuhulgas ka sellest, kas laeval on eelnevalt tööd teinud naisterahvas. *„Kui see laev sealt sadamast välja sõitis, tõusis kapten enda tooli pealt püsti, ütles mulle istu maha ja kruttis mulle selle tooli. Siis ma istusin toolil, tema kruttis selle tooli mulle parajaks, pani mu jalatoed paika, pani mu käetoed paika, seal käpuli, roomas ümber tooli, et mul oleks mugav.“ (I10)*

Uues keskkonnas uute inimestega kohanemine võtab aega. See kuidas laeval uusi liikmeid vastu võetakse oleneb suuresti kogu meeskonnast. Intervjuudest selgus, et on halvemaid ja paremaid kohanemisi. *„Olid kihlveod, kui kaua ma seal vastu pean, siis tehti mu elu võimalikult keeruliseks, eesotsas kapteniga, kes oli täielik mitte meeldiv inimene, eks ju. Et aga tema enda sõnade kohaselt, et kõik see, kuidas ta minuga käitus, ta ütles, et üritas mul paksu nahka kasvatada ja mind tugevamaks teha. Et, need olid tema sõnad, et see ei olnud nagu tema sõnul üldse mitte mingisugune selline ahistamine või kius, mis toimus, vaid, see oli kõik minu enda heaolu nimel. Alguses oli väga raske.“ (I3)* Raskeks teeb asjaolu see, et laeva peal uue meeskonna liikmena pole alguses kellegi poole pöörduda.

Uurimusest selgus, et on väga keeruline tööle või õppimisele keskenduda, kui teised meeskonnaliikmed muudavad laevapealse keskkonna raskeks. *„Ühel hetkel ma sain aru, et*

inimesel lihtsalt kiilub ära. Ma ei saanud enda kajutis magada, ma pidin [nimi] kajutis magama. No vanemtüürimehel on kõik need võtmed olemas. Inimene lihtsalt käis minu kajuti ukse taga, tegi ust vahepeal lahti.“ (I4) Samas selgus uurimusest, et mitte kõikide intervjueeritavate kohanemised laeval polnud nii dramaatilised ning oli väga toetavaid ja edasiviivaid kogemusi. „Mind toetasid tol ajal, siis kui ma olin neljas põhimõtteliselt kõik, kes seal laevas olid. Mind ka õpetati, ega kuna ma olin alles kooli lõpetanud ja ma ei ole nagu ennem ka reisilaevas tüürimehena olnud, siis oli natuke teistsugune elu.“ (I1)

Uurimuses osalenud töid kokkuvõtlikult välja, et kohamisel mängib kõige olulisemat rolli laevas olev keskkond. Erinevate inimeste erinevad kogemused näitavad, kuidas siiani suhtutakse naistesse merel. Mitte ainult käitumine ja suhtumine on oluline esmasel kohanemisel, samuti on oluline, et inimesed saaksid üksteisest aru. „Oleneb laevast, oleneb meeskonnast. Oli kergemaid kohanemisi, oli raskemaid. Olenes keelekeskkonnast. Ma tean, et kui ma näiteks olin kaubalaeva peal ja ma olin ainuke inimene, kes vene keelt puhtalt ei vullanud, siis oli keeruline see kohanemine.“ (I6) Intervjueeritavate sõnul on osade laevameeskondade jaoks normaalne, et ühiskond muutub ning peavad naissoost meremehi võrdseks, kuid teised aga on siiani kinni selles mõttemallis, et naine on kodus, mitte kindlasti merel.

3.2.3 Naiste karjäärivõimalused merenduses

Oluline oli uurimuse käigus saada ülevaade naissoost laevajuhtide karjäärivõimalustest ning ametiredelil tõusmisest. Intervjueeritavate sõnul sõltub see, kui pikaks kellegi karjäär ametipostil on, palju isikust endast, kaptenist ja värbamisorganisatsioonist, aga samuti võimalikest vabadest positsioonidest, mis võimaldab liigutada personali.

Intervjuudest selgus, et sageli reageerisid meeskonnaliikmed, aga ka meeskondi komplekteerivad organisatsioonid negatiivselt sellele, et naisterahvas soovib õppida või veelgi enam tööle minna merele. Uuritavate arvamustes on selline tagurlik lähenemine vaatamata sellele, et tänases ühiskonnas me ei räägi enam meeste ja naiste töödest ning merenduses on positiivseid näiteid naiste edukast erialal hakkama saamisest. Mitmest intervjuust selgus, et naisel on keerulisem või kohati pea võimatu saada erialasele praktikale või erialast tööd, kuna teadmata kandideerijast antakse soost lähtuvalt eitav vastus. „Ma ei ole sinna CV-d saatnud, ma tulin kohale, mulle ka kohe öeldi, tüdrukuid ei võeta.“ (I1) Samas selgus, et sama eriala ning samade dokumentidega meesterahval polnud probleemi laevale praktika- või töökoht leida. „Noormeestel ei olnud väga probleemi leida, siis ka välismaale kohtasid. Et just nendele näiteks kaubalaevadele. Aga noh,

selles mõttes, kes seda naist sinna kaubalaevale tahab.“ (I9) Samuti toodi intervjuudest välja seda, et valdav on hoiak, et naine ei ole mõeldud mere jaoks, vaid pigem kodus köögis ja naine peab lapsi sünnitama ja neid kasvatama. *„Enamus meeskonda on pärit ajast, kus naine on köögis, kasvatab lapsi ja siis ma olin, too aeg kakskümmend kaks ja siis ma kogu aeg kuulsin seda, et oi, et sa oled nii vana juba, et see peaks ammu lapsi juba kasvatama.*“ (I9) Samuti selgus intervjuudest, et tavapärane oli kommenteerimine teemal, et miks naine sellise töö valis ja kas ta ikka oma loomuselt ja olemuselt siia sobib. *„Mõned olid niisugused kes kiusasid, et umbes, et sa oled naine, vaata oma pikad juuksed ja sinu küüned, vaata, sa ei saa nagu siin laevas olla. Ma tegin kõiki asju, mida teised poisid tegid, nii et nad ei saanud nagu päris möliseda.*“ (I8)

Uurimusest selgus, et osadel intervjuueeritavatel eelnes ametiredelil tõusule pikk ootamine, teiste jaoks jälle sujuv üleminek. Samas osales uurimuses ka neid, kelle jaoks ametiredelil tõus osutus võimatuks. Mille või mis alusel selliseid otsuseid tehakse või kes otsustab karjääriredelil edasi liikumist?

Intervjuudest selgus erinevaid olukordi, mis tõid kaasa ametipositsiooni muutusi, tõusu ametiredelil või ajasid sootuks teisele ametile. *„Ja öeldi, et esimesel võimalusel ja see esimene võimalus tuli alles aastal 2017, siis kui ma sain kolmandaks, siis kolmandana ma sain ka nii, ütleme nii, et ma olin asenduskolmas alguses.*“ (I1) Samuti selgus, et alati ei pea ootama oma ülendamist. Vahel vajatakse sinust olenematutel põhjustel inimest uuele ametipositsioonile. *„No põhimõtteliselt 365 päeva peab sul vähemalt olema nagu merestaaži. Minul ei olnud siis ja ka siis, kui nagu endisel vanemtüürimehel juhtus see väike apsakas, siis ma hakkasin juba õppima, mina teadsin, et, meil kapten läheb pensionile, tema saab kapteniks ja mina saan vanemtüürimeheks.*“ (I3)

Soost lähtuvalt võib naissoost laevajuhil olla keeruline ametiredelil edasi liikuda. Seda eriti olukorras, kus nii meessoost kui naissoost inimesed kandideerivad samale positsioonile. Nii nagu uurimusest selgus, siis ülendamisel, kui on mõlemad sood esindatud, eelistatakse enamasti mehi. *„Miks ma sealt mereväest ka ära tuln, oli see, et nad ei, ei ülendanud mind sellele järgmisele tasemele, kuhu ma oleks tahtnud saada. Ja minu arust need põhjused olid nagu varjatult šovinistlikud, et nad ei tahtnud seda öelda. Ma ei saanud järgmist ametikohta, sellepärast, et ma ikkagi olen naisterahvas, ükskõik kui kaugelt see, kui kaugel see siis, kui varjatult see nagu oli. Et ei-ei see ei ole nii, aga nad ise ei saa arugi, et mehed vist pool ajast ei saa isegi aru, et nad on*

diskrimineerivad“ (I2) Uuritavad tõid välja, et soolise ebavõrdsuse tõttu kaotab merendus haritud tööjõudu.

Uurimusest selgus, et üldiselt võtab laeva peal ülendamine erinevatelt positsioonidelt kaks kuni kolm aastat. *„Kaks või kolm aastat. Kõige-kõige hullem oli, kus oli vahitüürimehest vanemtüürimeheks. Vanemtüürimees juba suhtles seal kontoriga ja niimoodi siis saadi teada, mis puust ma olen, mis on minu stiil, ja niimoodi siis usaldati, siis enam ei olnud takistusi.“ (I7)* Uurimuses osalenud peavad ajaperioodi igati asjakohaseks, kuid toovad välja, et ajalisest mõõtmest olulisemad on teadmised, kogemused ja usaldus. Toodi välja, et laev on kinnine üksus ning ainus isik, kes saab soovitada ametikõrgendust, on kapten, kes näeb töötaja võimekust ja valmisolekut ametikohal tõusmiseks. *„Meil on niimoodi, et kapten ja vanemtüürimees räägivad omavahel, et siis kapten alati küsib vanemtüürimehelt, et mis sa arvad. Mis sa arvad, et siis, kui see saab nüüd ütlema nii paariks vahetuks kolmandaks, ja kas ta on valmis või ei ole, sest et kapten näeb meid suhteliselt harva.“ (I1)* Olulisena peavad uurimuses osalenud siinkohal seda, et kaptenit ei mõjutaks soovitustes sooline aspekt, vaid konkreetse töötaja suutlikkus tööülesannetega toime tulla.

3.3 Tajutud hoiakud naissoost laevajuhtide tööga toimetuleku, suhtumise ja töökollektiivi kuulumise suhtes

3.3.1 Naissoost laevajuhtide esmased kogemused laevaperega liitumisel

Uurimuses osalenud tõid välja, et kõige olulisem ja meeldejäävam on esmane mulje. Esimene mulje töökohal võib olla suureks märgiks sellele, kuidas töökaaslased suhtuvad sellesse, kui laeva pardale laevapere liikmena astub naisterahvas. Hoolimata sellest, kas ta on praktikant, madrus või tüürimees, leidub senimaani nii negatiivseid kui ka positiivseid tervituskommentaare. Vaatamata võimalusele asuda laevapere liikmena tööle teeb kohanemise keeruliseks või peaaegu võimatuks negatiivne suhtumine ning tagasiside, et sa pole oodatud.

Uurimusest selgus, et uue laevapere liikme tervitusi on ka positiivseid. *„Enamasti hästi, et lihtsalt vaata, osad mehed on nagu need, kes ütlevad, et naine võiks nagu kodus olla ja selline, et aga tänapäeval, no tänapäeval võib-olla lihtsam, et siis võib-olla vaadati küll natuke teist moodi, et, aga ei ikkagi selles mõttes positiivselt suhtuti.“ (I10)* Kahjuks mitte kõik naissoost laevajuhid ei koge nii häid kogemusi ja suhtumisi oma meeskonnaliikmete poolt. See võib aga mõjutada

tugevalt edasist tööülesannetega toimetulekut, sest töö seisukoha pealt on oluline üksteise mõistmine, vaatamata sellele, et korraldusi tuleb naisterahvalt saada. „*Noh oli see, et nagu naisterahvas ehk siis, palju ta ikka oskab, et ta ei tea väga midagi. Aga nad ei arvestanud sellega, et siis, kui nad lähevad haalama, et ma vastutan nende eest ja ma olen paar korda nendele ainult öelnud nagu, ega mina siin ei hakka mingit lolli mängima, et ma vastutan selle eest, mis siin toimub, kui midagi juhtub, siis mina olen see, kes hakkab paberit kirjutama.*“ (11)

Uurimuses osalenud olid kogenud ka seda, et enne reaalselt laevale saabumist oli eelnevalt toimunud laevas arutelu naisterahva saabumisest meeskonda. „*Paljudel oli, et oh issand jumal, mis nad tulevad siia tegema, küüsi teritama või ma ei tea ja virsiku lõhnalise šampooniga ringi käima?*“ (14) Intervjuudest selgus, et enamus praktika käigus esmaseid kogemusi laevaperesse saabumisest olid negatiivsed. Praktika nimelt on see kõige esimene kogemus, mida akadeemia tudeng tajub. Kui ka see on negatiivne, siis see võib mõjutada nii mõnegi lõpetanu soovi minna erialasele tööle. „*Vene kapten, kes kohe esimesel päeva kui silda läksin, et põhimõtteliselt konkreetselt ütles, et ma ei mäleta kuidas see sõnastus oli aga üldmulje jäi selline, et me ei oska midagi ja me oleme rumalad ja miks te siin olete.*“ (16)

Samuti selgus intervjuudest olukord, kus meeskond ei suutnud näha naissoost laevapereliikmes töökaaslast, vaid nägid ainult naist. „*See piir, vaata kus nad nägid minus ainult naist aga mitte seda inimest, kes tahab õppida, see oli niisugune vahetevahel imelik, vaata ma kogu aeg mõtlesin, et kuidas ma saan nagu teistmoodi olla, et nad ei vaataks minu poole nagu naisele aga nagu hoopis töökaaslasele.*“ (18) Uurimuses osalenud töid välja, et selline suhtumine sundis neid rohkem panustama ning põhjalikumalt oma tööülesandeid täitma. Sellele lisandus varasem tunnetus, et naissoost laevapere liige peab ennast alati tõestama, et olla võrdne oma meessoost meeskonna kaaslastega. „*Selles mõttes ma alati tahtsin olla nagu võrdne meestega, et keegi ei ütleks, ah sa oled, tüdruk sa mine pese seal. Meie oleme nagu poisid, teeme kõike seda ja teist asja. Nii et. Ja nad jälgisid küll, aga nad teadsid, et ma olen põhjalik ja hea.*“ (18) Uurimuses osalejad töid seda üldjuhul välja positiivsena, kuid samas tajudes, et selles väljendub sooline ebavõrdsus.

3.3.2 Naissoost laevajuhi töösuhted laevapere liikmetega

Tööülesannetega toimetuleku eelduseks on laevameeskonna vastastikuna aktsepteerimine ja töötamine ühiste eesmärkide nimel.

Uurimusest selgus, et naissoost laevajuht peab ennast kehtestama laevameeskonna ees. Uurimuses osalenud tõi välja, et olenemata töölepingu pikkusest on töö laeval nii suletud keskkonna kui tööülesannete tõttu keeruline ja kompleksne. Intervjueeritavate sõnul on osade laevapere meesliikmete jaoks keeruline võtta juhiseid ja korraldusi vastu naisterahva käest. Eriti problemaatiliseks võis see kujuneda, kui naine oli kõrgemal positsioonil kui mees. „*Nagu ma olen juba ennem öelnud, et, kui sulle midagi ei meeldi, siis mine ja ütle ülemusele ja kui ülemus arvab nagu, et see on okei nagu ja siis noh, et mina ju ka, ei ole siin niisama puhkusel, ega mul ei ole siin, et ma tulen siia ja siis ma otsin neid inimesi, kes hakkavad minu tööd tegema.*“ (11) Eriti keeruliseks kujunesid olukorrad uurimuses osalejate sõnul siis, kui olukord nõudis kõigi meeskonnaliikmete keskendumist, mitte üksteisele vastu rääkimist.

Samuti tajusid uurimuses osalejad loomulikuna seda, et naisterahvaste proovile panek laevas on meeste seas justkui tavaline. Intervjuust selgus, et isegi praktikantide elu laeva peal muudetakse suuresti keeruliseks, kui tegelikult võiks neid õpetada ja julgustada erialase töö valikul ning seda praktikandid ka ootasid. „*Esimesed kaks kuud, võib-olla oli see aeg, kus otsesemas mõttes pigistati meist viimased mahlad välja, et umbes, et kas sa ikka suudad seda.*“ (14) Samas uurimuses osalenud ise ei näinud oma tööülesannetes mingisugust takistust ning leidsid, et töö, mida nad on õppinud ja mille valinud, nõuabki aegajalt eneseületust ning nad ei näinud töö tegemises mingit probleemi. Õppides valitud eriala tuleb tööl hakkama saada. „*Tuletõrjerühmas, oli tüürimees, sa pidid samu asju tegema, igalt poolt läbi ronima, kõike, mis vaja ballooniga ja kõike. Sa pead sama moodi tegema paadis, mis iganes, eks ju, et noh, niimoodi nagu taheti. Noh, ei tehtud mitte mingit hinnaalandust, mis minu meelest oli igati ok.*“ (13)

Samas tõi uurimuses osalenud välja, et sageli tajusid nad, et meeskolleegid jälgisid tähelepanelikult nende tegemisi ja hakkamasaamist. „*Tüdrukutele, kui meile öeldi ja ei või noh, vanemtüür või kapten nägid ära, et me tegime selle. Ei ole vaja meile sada viiskümmend korda öelda, nagu mõnele poisile, kes käib seal sada viiskümmend korda suitsetamas või kellegi teisega ajab juttu või kommenteerib meid.*“ (14) Samas selgus intervjuudest, et vahel kuulatakse praktikanti isegi paremini kui oma vahetuse reameeskonda. Olulisena tõi uurimuses osalenud välja, et praktiliselt olles soovisid nad olla põhjalikud ja täpsed, sest praktika mõjutas nende edasisi õpinguid ja õpingute lõpetamist. „*Kuulati, ma ise imestan ka, noh nagu kuidas nad kuulasid, aga nad kuulasid. Kui ma olin madruse praktiliselt, siis mind võib-olla kuulati isegi rohkem kui madruseid, kuna meie vahetuse madrused, olid hästi laisad, ei tahtnud väga töötada.*“ (19)

Lisaks selgus intervjuudest, et inimesed, kes on ise meeskonna poolt kritiseerida saanud, oskavad paremini hinnata ja väärtustada oma tulevase töökoha meeskonda. „*Ma räägin kõigile, kui hea meeskond mul on, ja nemad arvavad samamoodi, et meil on hästi väike olnud see kaadrivoolavus, kõik, kes on nii-öelda ka juurde tulnud, on nagu mingi aja vältel nagu tulnud kõik noh, kõik on väga rahul.*“ (I3)

Uurimusest selgus, et meeskonnaliikmete suhtumine naissoost praktikanti või laevajuhti on vägagi erinev. Erinevad meeskonnad suhtuvad omamoodi. Paljugi oleneb sellest, kas eelevalt kunagi on laeval tööd teinud naisterahvas. „*Meeskond nagu teadis, et tüdrukud nagu käivad seal ja nad olid sellega harjunud.*“ (I9) Kui meeskonnas on ainult mehed, on meestel raske kohaneda olukorraga, kus nad peavad arvestama ka naistega. Uurimusest selgus, et naise kohalolek laeval tekitab palju küsimusi ja kohmetusi, et kuidas käituda ja kuidas arvestada teise isikuruumiga. „*Natuke oli nagu segadust küll, et samas nagu noh, et ta on naisterahvas, et üks nad on harjunud selles mõttes nagu käsi hoidma, ukse lahti tegema ja kõik sellised asjad, aga samas jälle nagu peaks käituma minuga nagu iga teisega.*“ (I5) Samas selgus ka uurimusest, et naised ise ei oota mitte mingisugust erikohtlemist, ainuüksi sellepärast, et nad on naissoo esindajad. Valitud eriala eeldab suutlikkust hakkamasaamiseks ja toimetulekuks. „*Mina ei arva, et keegi peaks tegema mul mingisugusest hulle erisusi selle tõttu, et ma, olen naisterahvas.*“ (I3) Kuid vaatamata sellele, et intervjuueeritavad tajuvad ja tunnevad, et saavad valitud eriala peal kenasti hakkama, on meeskonnas ja kaldapersonali poole peal ikka rääkimisi ja kommenteerimisi, milles väljenduvad hoiakud või soost tulenevad kõhklused toimetulekus. „*Ma ju nägin, et ma saan kõigega täpselt sama hästi hakkama, aga siis, kui ikkagi mingite vanemate meeste poolt hakkas tulema.....*“ (I2)

Uurimusest selgus ka asjaolu, et intervjuueeritavad, kes on kauem merenduses olnud, ei ole lasknud ennast häirida erinevatest kommentaaridest. Oluline on võita meeskonna usaldus ja poolehoid ning seejärel sujuvad asjad paremini. „*Polnud probleemi, vähemalt ma ei mäletaks, et oleks. Muidugi oli, see, üks neid aja jooksul, pikk oli ju aeg see tõusmine ja kõik. Et üks oli selliseid mehi, kes alahindasid ja arvasid, et nemad on targemad ja noh, seda tuli ikka.*“ (I7) Samuti selgus intervjuudest asjaolu, et kui kord oled laeva peal ennast tõestanud, siis usaldatakse sind täielikult. „*Näiteks oli meil olukord selline, et kui meil laev põles, minu meeskond oli peal, ma ei mäleta, miks mind ei olnud aga ma olin kodus. Igatahes kell neli öösel helistas mulle madrus, kes oli minuga vahis olnud, helistas, et kuule, kuhu ma minema pean.*“ (I7)

3.3.3 Kapteni ja sillameeskonna suhted ja suhtumine

Uurimuses osalenute peamiseks töökohaks laeval laevajuhil on just nimelt sild. See, kuidas uus laevapere liige kohaneb ning hakkama saab oma põhitöökohas ja tööülesannetega, oleneb ülejäänud sillameeskonnast. Intervjuudest selgus, et esmane suhtumine sillameeskonna poolt võib olla karm. „Mulle näiteks tehti niisugust asja, et ma olen ühe korra haalamist näinud nagu ja siis ma pidin teadma, kus märk on. Ja järgmine kord, kui me läksime sinna, siis öeldi tüürimehele, nagu ta ise teeb ära ja ise teeb ettekandeid ja sa ei ütle talle midagi, nagu, et siis me vaatame, kas ta ikka mäletab, kus see märk on.“ (11) Selles on tajutav proovile panek.

Samuti selgus, et inimese rahvusest ja keeleoskustest tulenevalt pannakse teda proovile ametipositsioonilt kõrgemate poolt. „No siis testiti ka eesti keele oskust. Anti käsklusi niimood, et on võimalik kuidagi lihtsamal moel seda rääkida kõike, aga mulle räägiti, nii nagu et, ma ikka sain aru, aga võib-olla nemad arvavad, et ma aru ei saa, aga ma saan aru kõigest.“ (11) Selline käitumine on uuele laevapereliikmele täiesti ootamatu ja selleks, et tõestada, et naine juhtival positsioonil saab hakkama, on vaja ülejäänud meeskonnaliikmete poolt esilekutsutavad katsed ja katsumused edukalt läbi. „Minu vanemtüürimees oli selline, kes oli täis pohhuist, et kui kapten talle midagi ütles, siis kui ta viitsis, siis ta tegi seda. Ja kui ta ei viitsinud siis ta ei teinud seda, eks ju. Et selles mõttes noh, mingi aeg, kui saimegi selle kapteniga või jõudsime nagu teineteise mõistmiseni ja me saime selle töö ära tehtud. Mitte, et see õhkkond oleks mingisugune sõbralik.“ (13) Intervjuust selgus tõsiasi, et mehisel erialal töötades peab hakkama saama nende olukordadega. Enese tõestamine on uurimuses osalenute sõnul naissoost laevapereliikme jaoks tavapärase olukord. „Eks see meresõit ole, toob erinevaid olukordi, erinevate olukordade lahendamisi ja sa pidid meeskonna usalduse võitma, kui nad nägid, et sul on see punnis kahe kõrva vahel ka mingi ajuollus olemas, et siis hakati usaldama.“ (17)

Intervjuud kinnitab teooria aluseid, kus karjääri tegev naissoost laevapereliige peab tõestama ja näitama, et ta suudab ja saab hakkama erinevate tööülesannetega. Samuti selgus intervjuudes, et mitte kõikidel laevadel ja mitte kõikidel sillameeskondadel pole negatiivne suhtumine naissoost praktikanti või laevajuhti. Sageli oli suhtumine soe ja mõistev. „Tüürimehed usaldasid meid, sest nad teadsid, et no me ei käi seal akadeemias niisama nina nokkimas, või selles garderoobis istumas, vaid me õpime samamoodi nagu poisid.“ (14) Nagu eelnevalt analüüsi käigus selgus, on esmane kogemus ja suhtumine, mis saab osaks naissoost laevapereliikmele, oluline motivaator edasises tööelus ning mõjutab kas jätkamist või loobumist erialasest tööst. Nii rõhutasidki

intervjueeritavad, et soe suhtumine kutsub tagasi erialasele tööle. „*Pigem niisugune soojem, et ma ei mäleta, et oleks nagu meelega sellist üldist ära tõukamist olnud.*“ (19)

Laeva kapten on isik, kes juhib kogu laeva ja laevaperet. Tema on isik, kellelt võiks ja peaks saama tuge iga probleemi puhul. Uurimusest selgus, et intervjueeritavad kõnelevad kogemustest oma kaptenitega kaheti. Oli positiivseid kogemusi, kuid enamasti kerkisid üles negatiivsed kogemused, mis kõige eredamalt meelde oli jäänud. „*Kapten kutsub sind enda kajutisse, eks ju. Siis hakkab su käest küsima, nagu tehakse põhimõtteliselt mingisugune test, nii, eksami küsimused. Siis on see, et seal nagu sildumisajal või mingil ajal tuleb, hiilib selja tagant ligi ja ehmatab sind. Et vaadata, kuidas mu reaktsioonid on.*“ (13) Samuti selgus intervjuudest, et inimese tuju on nagu tuulelipp. Mitte kunagi e või teada, milline on kapteni tuju ning sageli peab tööülesannetele asudes eeldama ja olema valmis erinevateks kogemusteks. „*Sa kunagi ei teadnud, mis tuju tal on? Sa kunagi ei teadnud, kuidas ta sinusse suhtus, selles mõttes nagu, et kas ta nagu karjub su peale või ta nagu suhtub, räägib normaalselt. Või nagu a-la ükski sildumine selle laevaga ei toimunud nagu minu ajal ilma niimoodi, et keegi saaks sõimata, ta sõitmas kogu aeg läbi raadiosaatja, tegi silla ukse lahti ja ta karjus ja ka nagu madrustele.*“ (13)

Uurimusest selgus samuti, et mitte ainult töökohal ei saadud negatiivset kogemust, vaid samuti juba praktika käigus nägid noored tudengid erinevate karakteritega isikuid. „*Üks kurikuulus kapten. Selle, kui sa oled sillas ja vahis hingad, siis ainult õiges rütmis ja silmad on sul niimoodi punnis. Ja kui sa ikka seal XXX saarestikes seal seda ühte pisikest kanuud, mis seal saarte vahel läheneb meile, ma ei tea 5 miili kaugusel ja seda ära ei maini koheselt. Siis on nagu, et mine sillast minema lihtsalt.*“ (16) Intervjuudest selgus, et olenemata soost ei sobi osadele kaptenitele noored laevajuhid ning nad teevad kõik selleks, et neist lahti saada. „*Ma läksin, kapteni alla, kes tegi kohe tümaks, siis teised mehed olid juba kogenud selle kapteniga, siis neil oli hea meel. Et sellel kaptenil oli selline stiil, et üks oli tal pihvide vahel ja see sai hommikust õhtuni hagu.*“ (17) Intervjuudest selgus ka tõsiasi, et mitte kõik ei koge praktika ega töö käigus keerulise iseloomuga kapteneid ning toodi välja positiivseid kogemusi. „*Kui ma seal sillas mingi kaarte parandasin, siis kapten tuli ja vaatas. Siis ta oli alati väga positiivselt meelestatud, et ei öelnud midagi halba kunagi.*“ (16)

Uurimuses osalenud töid välja, et tööga kaasnevad oma eripärad. Nendeks võib olla laeva sõidupiirkond, meeskond või mõni teine faktor, mis muudab töö keeruliseks. Intervjuudest selgus, et mitte kõigile ei sobi kauged reisirid ja eemalolek oma perest. „*Korra ma ei tea nädalas saab kirjutada ühe e-maili, sa ei tea millal see kohale jõuab, kas see üldse kohale jõuab ja et võib-olla*

selles mõttes, et nagu natuke raske.“ (I6) Samuti selgus, et noorel laevajuhil, kelle elu laeva peal tehakse kohati võimatuks, oli keeruline küsida erinevate asjade kohta allkirju. „Minna võtma kapteni allkirja, et me käisime ankrus. Et kuidas laev ankurdada, noh mis sealt tuli siis dušši vastu, sõna otseses mõttes.“ (I7) Samuti selgus, et kellegi tegemata töö on vaja kellegi poolt ära teha ja enamuse korraldades suunatakse see töö noorematele laevajuhtidele. „Mina tegin lõpuks ikkagi väga paljusid asju, mis ei olnud minu ülesanded, sest et ta ütles vanemtüürimehele ja vanemtüürimees saatis ta pikalt, ja kui ta ei viitsinud seda teha siis ta ei teinud seda lihtsalt ja siis kapten tuli minu juurde, tegin mina selle ära.“ (I3) Samuti selgus, et mitte ainult töö inimestega pole raske, vaid ka laeva spetsifikatsioon ja sõidupiirkond võib muuta töö raskeks. „Kõrge intensiivsusega laevades nagu hullult väsitab ära ikkagi see öine töö.“ (I10)

Intervjuudest selgus, et laevajuht peab nii mõndagi teadma mehaanikast, kuid see tekitab nii mõnelegi probleemi ning see omakorda võib kaasa tuua teiste laevapere liikmete negatiivse suhtumise ja hoiaku. Uuritavad tajusid seda sageli soost tuleneva suhtumisena ning arvestamata jäeti nende senine töökogemus. „Kõige suuremad raskused, võib-olla noh, sellised, spetsiifilised ehk siis tehnilised asjad nagu, et siis kui on vaja aru saada sellest, mis, masinas toimub, et kui mingi läheb katki nagu, et siis ma ikkagi nagu kui helistan, siis ma püüan ikka aru saada seda, mis nad räägivad.“ (I1) Väga olulisena tõid intervjuueeritavad välja, et on oluline, et laeval oleks kolleeg, kellega arutada ja muresid jagada, kelle poole pöörduda küsimustega ning kes toetaks nii kohanemisel kui edasises tööelus. Uurimuses osalenud tõid välja, et ühiste eesmärkidega saavutatakse palju enam, kui üksi rassisid ning sugu ei mängi siinkohal mingisugust rolli. „Mul on üks inimene sillast, üks masinast ja üks teki pealt, kes ma tean, et nagu ükskõik mis mure mul on või, et ma ei tea midagi ja siis me lähme räägime läbi arutamine.“ (I3)

3.4 Arutelu ja järeldused

Uurimuse eesmärk on uurida soolist perspektiivi laevajuhtimise erialal ning anda ülevaade Eesti naissoost meremeeste hoiakutest ja arvamustest laevajuhtimisel. Tänapäeval on aina enam hakatud rääkima soolisest võrdõiguslikkusest. Peetakse loomulikuks, et naine võib teha sama tööd, mida meeski ning vastupidi. Merenduses valitseb aga endiselt sageli lähenemine, et naised ei sobi merele.

Käesolevast uurimisest selgus, et naistel on huvi töötada merel ning mitte ainult hotellinduse ja toitlustuse erialadel, vaid ka laevajuhtidena. Tänapäevaks on merenduspiir muutunud võrreldes

sellega, mis see oli purjelaeva ajastul. Pole vahet, kas sa oled mees või naine. Fraas „kõik tekile“ kutsub ka naised rohkem õppima laevajuhiks. Uurimusest selgus, et peamised põhjused, miks naised valivad laevajuhi elukutse on maailma näha, integreeruda teiste inimestega ning kõige olulisemana võtta vastu huvitav ja vastutusrikas töö. Naiste erialavaliku põhjuseid toetab ka teooria, mis ütleb, et tehnoloogia, mis ei nõua tooret füüsilist jõudu, vaid pigem teemakohaseid koolitusi ja mõistuse kasutamist, kasutuselevõttuga kaasnes tõdemus, et merendussektoris on vaja nii mehi kui naisi. Võtmaks vastu väljakutseid, mis olid seotud maailma kaupade ja kütuse efektiivse, ohutu ja puhta transpordiga, oli vaja tööjõuks nii mehi kui naisi. (Kitada, Williams & Froholdt 2015)

Teooriast tuleneb, et naised on läbi aegade merenduses töötanud kas kokkadena, stjuardessidena, kasvatajana või naiste saatjana ning need kõik on olnud soostereotüüpsed rollid (Belcher et.al, 2003, 5). Intervjueeritavad tõid erialavaliku põhjendustena välja tahtmise soovi eristuda ja näidata, et naine saab olla laevajuht ning tulla edukalt oma tööülesannetega toime.

Töö- või praktikakoha leidmine naise jaoks merenduses on keeruline. Ajalooliselt on merendusega tegeleenud ainult mehed ja naistel on keeruline leida sellel erialal tööd (Aggrey 2000, 5). Sarnaselt varasemate valdkonna uurimustega (ILO 2001, 47), mis toovad välja, et vaatamata samale haridusele, on naissoost laevajuhtidel tööle ja praktikale saamine keeruline ja raskendatud. Uurimusest selgus, et meessoost kursusekaaslastel sarnast probleemi ei olnud ning uurimuses osalenud soovitasid TalTech Eesti Mereakadeemial parendada praktikasüsteemi ja –korraldust, mis paremini toetaks naissoost õppijatel praktikakohtade leidmist.

Uurimusest selgus, et kõik laevajuhi eriala lõpetanud ei jää tööle merendussektorisse. Samuti on vähe neid naisi merenduses, kes peale lõpetamist otsustavad leida töö merendusala kaldapersonali näol. Seda fakti kinnitab ka 2019. aastal tehtud uuring, mille seisuga töötab maailma merenduses 2% naisi, kellest 94% töötavad kruisilaevanduses (IMO 2019), millest 0,12% naisi töötab laevajuhtidena ja laeva mehhaanikutena ning ülejäänud 1,81% moodustavad toitlustus, hotellindus ja muu laeva personal (Kitada 2015). Põhjendustena toodi välja nii tööalased kogemused kui ka isikliku elu otsused.

Uurimusest selgus, et üldine hoiak merel töötavate naiste suhtes on sageli negatiivne. Levinud on hoiak, et merendus ei ole naisele kohane valik. Samuti toodi välja meeskolleegide arvamusi, et naise koht on kodus, tema ülesandeks on toita ja kasvatada lapsi. Alles 1979. aastal ÜRO Peaassamblee võttis vastu konventsiooni (CEDAW) Elimination of All Forms of Discrimination

against Women - Naiste diskrimineerimise likvideerimise konventsioon. Konventsioon määratleb naiste diskrimineerimist, kui igasugust soost tulenevat eristamist, väljaarvamist või piiramist, mille mõju või eesmärk on kahjustada või tühistada naiste õiguste tunnustamist, nautimist või sportimist, sõltumata nende perekonnaseisust, meeste ja naiste võrdõiguslikkuse alusel põhivabadused poliitilises, majanduslikus, sotsiaalses, kultuurilises, kodaniku- või muus valdkonnas. (UN Women n.d.) Uurimuses osalenud töid välja, et vaatamata sellele toimub diskrimineerimine kas otse või kaudses mõttes endiselt edasi ning omakorda naiste vähene arv laeval suurendab nende diskrimineerimise ja ahistamise riski (ITF 2014). .

Naissoost laevajuhtide karjäärivõimalusi analüüsid selgus, et kui on võimalus ülendada nii naist kui meest ühele ja samale positsioonile, eelistatakse üldjuhul alati meest. Samuti toodi välja, et tõusmine kõrgemale positsioonile võib naise jaoks oluliselt kauem aega võtta kui samal erialal ja positsioonil oleva mehe jaoks. Sama kinnitavad ka varasemad uurimused, mis toovad välja, et karjääri tegevat naist hinnatakse karmimalt, kui meest ning sageli ei saa naised samu karjäärivõimalusi ja julgustust kui mehed. (Mackenzie 2015)

Kokkuvõtlikult jäi uurimusest soovitusena kõlama mõte, et tänases võrdõiguslikkust väärtustavas ühiskonnas peaksid inimesed muutuma ja hindama tööülesannetega hakkamasaamist, mitte sugu. TalTech Eesti Mereakadeemia õppetöö korralduses soovitati parendada praktikale suunamise ja praktikakohtade leidmise protsessi.

Kokkuvõte

Magistritöö eesmärk oli uurida soolist perspektiivi laevajuhtimise erialal ning anda ülevaade Eesti naissoost meremeeste kogemustest laevajuhiks õppimisel ja laevajuhina töötamisel. Uurimuse eesmärgi saavutamiseks püstitati uurimisküsimused:

1. Millised on laevajuhi eriala valinud naiste erialavalikute ajendid, põhjused ja kogemused?
2. Millised on naiste karjäärivõimalused merenduses ja mis on nende karjäärivalikute alusteks?
3. Milliseid hoiakuid tajuvad juhtivatel positsioonidel töötavad naissoost laevajuhid oma tööga toimetuleku, suhtumise ja töökollektiivi kuulumise suhtes?

Uurimuse eesmärgist tulenevalt püstitatud uurimisküsimustele vastamiseks viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud naissoost laevajuhtidega. Valimi moodustas ajavahemikul 1997-2019 TalTech Eesti Mereakadeemia laevajuhtimise eriala lõpetanud kümme naissoost laevajuhti. Uurimuse läbiviimine oli mahukas ning valitud teema uuritavate jaoks delikaatne. Intervjueeritavad jagasid oma kogemusi ja läbielamisi, kuid ühtegi teemat ei surutud neile peale ega survestatud oma negatiivseid kogemusi jagama. Intervjuude transkribeerimise pikkus oli kokku 80 lehekülge. Uurimisandmete analüüsimisel kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi ning avatud kodeerimist, tulemused kodeeriti vastavalt intervjuu küsimustele ja analüüsiti vastavalt uurimisküsimustele.

Uurimistulemustest selgus, et naistel on huvi töötada merel. Kõige rohkem toodi välja probleeme praktikale saamisega ning kolleegide arvamuste ja hoiakutega naiste sobivuses valitud erialal ja töökohal. Toodi välja, et nii õppeasutused kui laevamehitusfirmad ei toeta naiste merele minemist. Samas selgus uurimusest, et olenemata soost saavad naised merel juhtivatel positsioonidel väga hästi hakkama, kuigi peale eriala lõpetamist siiski paljud merele ei lähe. Samas naised, kes merele jäävad ja karjääri teevad, peavad tõestama laevafirmadele ja oma meeskonnale, et olenemata soost ja füüsilisest jõust saavad naised hakkama täpselt sama hästi kui sama eriala meessoost kolleegid. Uurimusest selgus ka, et laevafirmade ja meeskonnaliikmete suhtumine merel töötavatesse naistesse on kohati negatiivne ning nende kohanemist ja hakkamasaamist raskendatakse, jälgitakse ja diskrimineeritakse terve nende karjääri vältel.

Tulenevalt uurimistulemustest, kus enamus intervjueeritavatest tõid välja negatiivsed kogemused praktikale saamisel, soovitaksin TalTech Eesti Mereakadeemial uuendada, kohendada või parendada naiste võimalusi saata neid erialalisele praktikale.

Uurimuses osalenute ettepanekud on, et TalTech Eesti Mereakadeemia võiks teha koostööd erinevate laevafirmadega ning samuti teha eeltööd selles osas, et ka laevajuhtimise erialal õppivad naised leiaksid praktikakoha väljaspool Läänemerd sõitvaid laevu, sealhulgas ka kaubalaevadel. Intervjueeritavad tõid esile õppimise ajal kõige keerulisemaks olukorra, kus vaatamata sama hariduse ja samade dokumentidega tudengiks olemisele peavad nad vahel mitmekordselt vaeva nägema selleks, et erialasele praktikale saada.

Uurimusele püstitatud eesmärk sai täidetud ning uurimistulemused näitavad, et vaatamata sellele, et ühiskond on arenenud, ei suudeta senini aktsepteerida ning toetada naiste kohalolekut merenduses. Magistritöö andis ülevaate, kuidas Eesti naissoost laevajuhid tajuvad hoiakuid ja suhtumist nii õpingute käigus kui tööalases elus.

Edasiste uuringute käigus võiks uurida, kuidas mehitusfirmade värbajad suhtuvad naissoost laevapereliikmetesse ning kas ja kuidas mõjutab sugu ametikohale valimist. Samuti võiks uurida laevapereliikmete suhtumist ja hoiakuid naissoost kolleegidesse ning võrrelda uuringu tulemusi käesoleva uuringuga. Siinkohal on olulisem aga uuringu metoodika valik, et välistada sotsiaalselt soovitud vastuseid.

Tuginedes uurimistulemustele võib järeldada, et merendus on endiselt ala, kus naistesse suhtutakse soolistest stereotüüpidest tulenevate eelarvamustega. Seda võib mõjutada ajalooliselt kujunenud arvamus meeste- ja naiste rollidest ning meeste- ja naiste ametitest. Kaasaegses võrdõiguslikkust väärtustavas ühiskonnas peaksid inimesed muutuma ja hindama tööülesannetega hakkamasaamist, mitte sugu.

Summary

Title of Master Thesis: Experiences of Estonian female seafarers in training and working as ship's officer

Author: Marge Rennig

Langue: Estonian

Keywords: female seafarers; gender equality; maritime education; career opportunities; legislation; ILO; IMO; MLC; STCW; WISTA.

Volume: total 53 pages; from title to the end of the references 50 pages; cited sources 47; 2 appendices.

Historically shipping have been a male-dominated industry. Today jobs are no longer divided into men's and women's jobs as gender equality is a widely discussed topic. Yet many workplaces (including in maritime) still have very entrenched ways of thinking about the gender suitability of the profession. There are a total of 1.25 million seafarers in the world. Women make up an estimated 2% of the world's maritime transport workforce, and women work mainly in the cruise ship and ferry sectors.

The research problem of this master's thesis is that there is no previous research conducted in Estonia before that focuses on the gender specificity in maritime affairs. The aim of the master's thesis was to study the gender perspective in the field of ship management and to provide an overview of the experiences of Estonian female seafarers in studying and working as a ship's officer. The study was conducted as a phenomenological study, where semi-structured interviews were used as the data collection method. The sample was made up of ten female seafarers who have graduated TalTech Estonian Maritime Academy between the years 1997-2019. Semi-structured interviews were carried out between January-March 2021. Qualitative content analysis was used to analyse the research data.

Based on the research problem and aim the following research questions were proposed:

1. What is the motivation, reasoning and experiences of women choosing a ship's officer profession?
2. What are women's career opportunities in the maritime sector and what are the basis for their career choices?

3. What are the attitudes of female ship managers in management positions towards coping with their work, attitudes of colleagues and belonging to the work team?

The results of the research showed that women are interested in working as a seafarer. Problems with getting an internship and the mostly negative opinions and attitudes of colleagues when viewing the perceived suitability of women in the chosen profession and workplace were highlighted the most. Moreover, it was pointed out that both educational institutions and crewing companies do not support women working as seafarers. At the same time, the study showed that women, regardless of gender, do very well in leading positions at sea. Based on the previously mentioned it also turned out that after graduating, many do not go to sea. At the same time, women who stay at sea and pursue a career must prove to the maritime companies and their crew that, regardless of gender and physical strength, women can do exactly as well as their male counterparts in the same profession. The analysis of the results of the interviews also showed that maritime companies and crewmembers sometimes have a negative attitude towards women working at sea and that adapting in the workspace is often difficult because of constantly being monitored and discriminated against throughout their careers.

In conclusion, the maritime sector is still an area where women are treated with prejudice based on gender stereotypes. This may be influenced by historical perceptions of the roles of men and women and of men's and women's occupations. In today's society which aims for equality, people should change their perceptions and value job well done rather than gender.

Viidatud allikad

Aavik, K., Roosalu, T. (2014). Naiste ja meeste võimalused tööturul. Roosalu, T. (Toim.). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2013 (66–74). Tallinn: Sotsiaalministeerium. (Sotsiaalministeeriumi toimetised; 3).

Aggrey, H. A. (2000) Women in the maritime industry : a review of female participation and their role in Maritime Education and Training in the 21st Century.

Alumäe, T.; Tilk, O.; Asadullah (2018). Advanced rich transcription system for Estonian speech. *Human Language Technologies - the Baltic Perspective : Proceedings of the Eighth International Conference, Baltic HLT 2018*. (Eds.) Muischnek, K.; Müürisep, K. Amsterdam: IOS Press, 1–8. (Frontiers in Artificial Intelligence and Applications; 307). DOI: 10.3233/978-1-61499-912-6-1.

Belcher, P., Sampson, H., Thomas, M., Veiga, J., & Zhao, M. (2003). Women seafarers: Global employment policies and practices. Geneva: International Labour Office.

Bell-Burnell, J. (2012). Still more to be achieved. *The Journal of the Foundation for Science and Technology*, 20(8), 19–20.

BIMCO and ICS. (2015). Manpower Report: The Global Supply and Demand for Seafarers in 2015. <https://globalmaritimehub.com/report-presentation/the-global-supply-and-demand-for-seafarers-in-2015>

BIMCO, & ISF. (2010). Manpower 2010 update: The worldwide demand of and supply for seafarers. Coventry: University of Warwick. <http://www.dieselduck.info/library/10%20hr/2012%20BIMCO%20ISF%20Manpower%20Study.pdf>

Calderón M., Illing D., Schipperen I., Antão P. (2015) Improving the Current Regime for Ship Safety Inspections: Opportunities for Technology Research and Women Employment. In: Kitada M., Williams E., Froholdt L. (eds) *Maritime Women: Global Leadership*. WMU Studies in Maritime Affairs, vol 3. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-45385-8_20

Dragomir, C., & Utureanu, S. L. (2018). Gender in Maritime Transport – A Scientific Literature Overview. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, Ovidius University of Constantza, Faculty of Economic Sciences, vol. 0(1), pages 158-163, July.

Drewry, ILO., & ITF. (2009). *Manning 2009*. London: Drewry.

Evetts, J. (1994). Career and gender: The conceptual challenge. In J. Evetts (Ed.), *Women & career: Themes and issues in advanced industrial societies* (pp. 223–233). Taylor & Frances: Routledge.

Froholdt L.L., Williams E., Kitada M. (2015) Introduction. In: Kitada M., Williams E., Froholdt L. (eds) *Maritime Women: Global Leadership*. WMU Studies in Maritime Affairs, vol 3. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-45385-8_1

Grant C., Grant V. (2015). Women in the Maritime Sector: Surviving and Thriving in a Man's World—A Caribbean Perspective. In: Kitada M., Williams E., Froholdt L. (eds) *Maritime Women: Global Leadership*. WMU Studies in Maritime Affairs, vol 3. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-45385-8_7

House of Commons Science and Technology Committee. (2014). Women in scientific careers. Sixth Report of Session 2013-2014. <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201314/cmselect/cmsctech/701/70102.htm>. Accessed 16 Feb 2014. pp. 20

ILO. (2000). *ABC of women workers' rights and gender equality* Geneva, International Labour Office. pp.92.

ILO. (2001). *The impact on seafarers' living and working conditions of changes in the structure of the shipping industry* Report for discussion at the 29th Session of the Joint Maritime Commission Geneva, 2001.

ILO. (2019). *Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO::P91_INSTRUMENT_ID:312331

IMO (2019). <https://www.imo.org/en/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx>

IMO. (1996). *STCW Convention, International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978, as amended in 1995 and Resolutions 3 to 14 of the Conference, International Maritime Organisation* (pp. 50).imo 1996. <https://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/Pages/STCW-Conv-LINK.aspx>

ITF. (2014). *Woman seafarers*. <http://www.itfseafarers.org/ITI-women-seafarers.cfm>

Kitada, M. (2015). *A Prospect for Women Seafarers*. *The Mariners' Digest* Vol.39.

Kitada M. (2021) *Women Seafarers: An Analysis of Barriers to Their Employment*. In: Gekara V.O., Sampson H. (eds) *The World of the Seafarer*. WMU Studies in Maritime Affairs, vol 9. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-49825-2_6

- Kitada, M., Williams, E., Froholdt, L.L. (2015). *Maritime Women: Global Leadership*. WMU Studies in Maritime Affairs 3. Vol 3. Springer.
- Kochan, T., Bezukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A., & Jehn, K. (2003). The effects of diversity on business performance: Report of the diversity research network. *Human Resource Management*, 42(1), 3–21.
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid*. Tallinn: TLÜ kirjastus.
- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.
- Lune, H. & Berg, B. (2017). *Qualitative research methods for the social sciences* (9th edition). Pearson Education Limited: Global Edition.
- Mackenzie B. (2015) The “Leaky Pipeline”: Examining and Addressing the Loss of Women at Consecutive Career Stages in Marine Engineering, Science and Technology. In: Kitada M., Williams E., Froholdt L. (eds) *Maritime Women: Global Leadership*. WMU Studies in Maritime Affairs, vol 3. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-45385-8_6
- Mayring, Ph. (2014). *Qualitative content analysis. Theoretical foundation, basic procedures and software solution* (free download via Social Science Open Access Repository SSOAR, URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-395173>)
- Mejia, M.Q. (2010). The STCW Conference in Manila. *WMU J Marit Affairs* 9, 231–234 (2010). <https://doi.org/10.1007/BF03195178>
- Mellefont, J. (2000). Heirlooms and Tea Towels: Views of ships gender in the modern maritime museum. *The Great Circle*. Vol. 22, No.1 (2000) pp.5-16 (12 pages). Published by Australian Association for Maritime History. <https://www.jstor.org/stable/41563053?read-now=1&refreqid=excelsior%3A30860b233fb19b9deb63a696069114e8&seq=1>
- Meremuuseum (n.d). Ohutus ja haridus. Meri on väljakutse ja elukutse. Meri hindab Su tarkust! <https://meremuuseum.ee/merekultuur/haridus-ja-teadlikkus/>
- Mil Press FLOT (n.d). А.И. Щетинина. https://flot.com/news/dayinhistory/index.php?ELEMENT_ID=5346
- National Science Foundation. (2013). Women, minorities, and persons with disabilities in science and engineering. <http://www.nsf.gov/statistics/wmpd/2013/digest/>.
- OECD. (2008). *Gender and sustainable development: Maximising the economic, social and environmental role of women*. <http://www.oecd.org/social/40881538.pdf>.
- Papanicolopulu, I. (Eds.). (2019). *Gender and the Law of the Sea*. Leiden, The Netherlands: Brill Nijhoff.

<https://books.google.ee/books?id=vzGbDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=et#v=onepage&q&f=false>

Piir, M.M. (2018). Neli aastat elu. Naise seisundi ja kuvandi muutumisest Esimeses maailmasõjas. <https://feministeerium.ee/neli-aastat-elu-naise-seisundi-ja-kuvandi-muutumises-eesimeses-maailmasojas/>

Raudsalu. R. (2014). Laevateaduskond. Kadett, tüürimees, kapten – laevajuht ja laeva juht. Eesti Mereakadeemia 95. 150 aastat Mereharidust, toim. Kullo. M. Tallinn pp. 131

Safety4Sea. (2019, 1. aprill). Do you know why si ship called she? <https://safety4sea.com/cm-do-you-know-why-is-a-ship-called-she/>

San Francisco Maritime. (2017, 9. november). *Women in Maritime History*. <https://www.nps.gov/safr/learn/historyculture/maritimewomenhistory.htm>

Sulpice, G. (2011). Study on EU Seafarers Employment: Final Report. EU. MOVE/C1/2010/148/SI2.588190.

<https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/modes/maritime/studies/doc/2011-05-20-seafarers-employment.pdf>

Zhang P., Zhao M. (2015) Chinese Women Seafarers: Past, Present and Prospects. In: Kitada M., Williams E., Froholdt L. (eds) *Maritime Women: Global Leadership*. WMU Studies in Maritime Affairs, vol 3. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-45385-8_18

Tansey, P. (2015). Women at the Helm: 25 Years of IMO's Gender Programme. In M. Kitada, E. Williams, & L. L. Froholdt (Eds.), *Maritime Women: Global Leadership*. Heidelberg: Springer.

The National WW I museum and memoriaal (n.d.) Women in World War I. <https://www.theworldwar.org/learn/women>

UN Women. (n.d.). The convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW): Overview of the convention. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>. Accessed 29 June 2014

Wilson, N. (2011). Gender inequality still a major problem. Resource document. The Jamaica observer. <https://www.jamaicaobserver.com/news/Gender-inequality-still-a-major-problem>

WISTA International (2020). <https://wistainternational.com/who-is-wista/>

Lisa 1 Intervjuu kava

Uurimisküsimus nr. 1: Millised on laevajuhi eriala valinud naiste erialavalikute ajendid, põhjused ja kogemused?

Jrk nr.	Küsimus	Abistavad küsimused/märksõnad
1.	Millal teadsid, et tahad õppida laevajuhiks?	Inimene, meedia, kogemus, elusituatsioon. Millises vanuses?
2.	Mis meeldis / köitis enam laevajuhi elukutse valikut tehes?	Ettekujutus ametist, kauged maad, laevajuhi palk
3.	Milline oli Sinu eelnev kogemus meremeestega perekonnas ning nende mõju elukutse valikule?	Kas üldse oli keegi?
4.	Kuidas perekond / lähedased suhtusid sinu elukutse valikusse?	Toetavad, mitte toetavad
5.	Milline oli sinu hoiak elukutse valikule õpingute kestel? Kas olid oma elukutse valikus kindel?	Tekkis vahel tunne alla anda ja minna mujale õppima?
6.	Milliseid kõhklused / tagasilöögid tekkisid õpingute jooksul?	Kui üldse tekkis – millised? Aine, koolikaaslased, õppejõud
7.	Kuidas lähedased / perekond toetasid sinu õpinguid / raskustega toimetulekut?	Toetasid, ei toetanud
8.	Kui kindlalt tundsid valitud elukutse osas sa ennast õpingute lõppedes?	Valmis laevajuht, soov minna kohe merele, millise laevatüübi valisid, teadmised olid piisavad, praktiline kogemus oli suur tugi all?

Uurimisküsimus nr. 2: Millised on naiste karjäärivõimalused merenduses ning mis on nende karjäärivalikute aluseks?

Jrk nr.	Küsimus	Abistavad küsimused/märksõnad
1.	Kirjelda esimese merenduse töökoha otsimise ja leidmise protsessi. Millised olid raskused? Kust said abi?	Kaua läks aega töökoha leidmisega?
2.	Milliselt positsioonilt alustasid oma laevajuhi ametit?	
3.	Jaga esimese merenduslase ametikoha kogemust. Millised olid õnnestumised ja ebaõnnestumised?	

	Kuidas toimus kohanemine tööülesannetega? Kellelt ja millal said abi? Kui kaua töötasid sellel ametikohal? Kui pikad olid lepingud?	
4.	Millistel ametikohtadel veel merenduses töötasid? Jaga iga ametikoha kogemust.	
5.	Millisel ametikohal töötad praegu?	
6.	Kui palju võttis aega tõusmine ametiredelil kõrgemale positsioonile? Mis või kes oli takistuseks?	
7.	Kellelt ja miks tuli soovitus ametikõrgenduseks? Selgita	

Uurimisküsimus nr. 3: Milliseid hoiakuid tajuvad juhtivatel positsioonidel töötavad naissoost laevajuhid oma tööga toimetuleku, suhtumise ja töökollektiivi kuulumise suhtes?

Jrk nr.	Küsimus	Abistavad küsimused/märksõnad
1.	Milline oli meeskonna reaktsioon nähes laevapereliikmena naissoost laevajuhti?	Esimene reaktsioon. Seksuaalse alatooniga suhtumine. Vältimine ja eiramine. Tööalane ja asjalik.
2.	Kuidas reameeskond allus korraldustele ja erinevatele tööülesannetele? Kirjelda meeldejäävamaid õnnestumisi ja ebaõnnestumisi. Kuidas toimus teki peal töö? Kas reameeskond pigem jälgis sinu hakkama saamist või üritati sinu eest toimetusi ära teha?	Töö keskkond.
3.	Kuidas oli üleüldine suhtumine naislaevajuhti? Milles see väljendus?	
4.	Kuidas sillameeskond suhtus sinusse? Milles see väljendus? Too mõni näide (nii positiivne kui negatiivne)	
5.	Milline oli kapteni hoiak / suhtumine sinusse? Too mõni näide.	
6.	Kas ja millistes situatsioonides tajusid soost lähtuvat erinevat suhtumist ja kohtlemist?	Nt info edastamine, üritused, korralduste andmine, kaasamine, seksuaalne ahistamine
7.	Kuidas hindad oma tööülesannetega hakkamasaamist? Millised raskused tekkisid? Kellelt said tuge?	

LISA 2 Intervjuude sisuanalüüsi kategooriate koodiraamat lähtudes intervjuude küsimustele

Kategooriad	Koodid
Erialavalikute ajendid, põhjused ja kogemused	KOOD 1 Eriala valiku põhjendus KOOD 2 Merendusala kogemus enne õpinguid KOOD 3 Pere ja lähedaste toetus eriala valikule KOOD 4 Enda hoiak õppimise ajal KOOD 5 Raskused õpingute ajal KOOD 6 Pere ja lähedaste toetus õpingutes KOOD 7 Valmisolek erialaseks tööks
Naiste karjäärivõimalused merenduses ning karjäärivalikute alused	KOOD 8 Töökoha leidmine KOOD 9 Esimene töökoht KOOD 10 Esimene kogemus KOOD 11 Kohanemine KOOD 12 Ametikoht KOOD 13 Karjäärivõimalused
Hoiakud juhtivatel positsioonidel töötavad naissoost laevajuhid, tööga toimetulek, suhtumine ja töökollektiivi kuulumine	KOOD 14 Algne hoiak KOOD 15 Üldine hoiak KOOD 16 Käitumine KOOD 17 Töö keskkond KOOD 18 Käitumine naissoost kolleegi suhtes KOOD 19 Hoiak tööga hakkamasaamisele KOOD 20 Sooline diskrimineerimine KOOD 21 Toimetulek tööga KOOD 22 Raskused töökohal

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina, Marge Rennig

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Eesti naissoost meremeeste kogemused laevajuhiks õppimisel ja laevajuhina töötamisel“,
(lõputöö pealkiri)

mille juhendaja on **Maret Güldenkoh,**

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

20.05.2021

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.