

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Jüri Vibur

**VABATAHTLIKU TÖÖ KOGEMUSE VÄÄRTUSTAMINE
EESTI TÖÖTURUL TÖÖANDJATE JA TÖÖTAJATE
HINNANGUL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: lektor Virve Siirde

Tallinn 2017

Olen koostanud töö iseseisvalt.

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

Jüri Vibur

.....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: a105481

Üliõpilase e-posti aadress: jyrivibur@gmail.com

Juhendaja: lektor Virve Siirde

Töö vastab bakalaureusetööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

ABSTRAKT	4
SISSEJUHATUS	5
1. VABATAHTLIKU TÖÖ JA SELLE TÖÖTURUL VÄÄRTUSTAMISE TEOREETILINE KÄSITLUS	7
1.1. Vabatahtliku töö olemus ja tähtsus	7
1.2. Vabatahtliku tööga tegelemise motiivid.....	9
1.3. Vabatahtliku töö kogemuse tööturul väärtustamise mudelid.....	14
1.4. Empiirilised uuringud vabatahtliku töö tööturul väärtustamise kohta	20
2. VABATAHTLIKU TÖÖ KOGEMUSE TÖÖTURUL VÄÄRTUSTAMISE UURIMISMETOODIKA	25
2.1. Tööandjate uuringu mtoodika	25
2.2. Töötajate uuringu tulemused.....	26
3. VABATAHTLIKU TÖÖ KOGEMUSE TÖÖTURUL VÄÄRTUSTAMISE UURIMISTULEMUSED	28
3.1. Tööandjate uuringu tulemused.....	28
3.2. Töötajate uuringu tulemused.....	32
3.3. Järeldused ja ettepanekud.....	43
KOKKUVÕTE	46
VIIDATUD ALLIKAD	48
LISAD.....	52
Lisa 1. Tööandjate intervjuu KÜSIMUSED.....	52
Lisa 2. Töötajate küsitluse ankeet.....	53
SUMMARY	56

ABSTRAKT

Bakalaureusetöös uuriti vabatahtliku töökogemuse kasulikkuse tajumist Eesti tööandjate ja töötajate poolt tööturul. Töö eesmärgiks oli hinnata tööandjate ja töötajate arvamust vabatahtliku töö väärtustamise kohta Eesti tööturul. Töö uurimisküsimused olid järgmised: 1) Kuidas arvestavad tööandjad vabatahtlikku töö kogemust töötajate värbamisel? 2) Kuidas tööandjate hinnangul mõjutab vabatahtliku töö kogemus töötajate töösooritust ja tootlikkust? 3) Kuidas töötajate hinnangul aitab vabatahtlik töö kogemus tasustatud töö leidmist? 4) Kuidas aitab töötajate hinnangul vabatahtliku töö kogemus saavutada paremaid tulemusi tööol?

Töös viidi läbi kaks empiirilist uuringut. Nendest esimene oli kvalitatiivne uuring, mis põhines tööandjatega tehtud intervjuudel. Teine uuring oli kvantitatiivne ja põhines vabatahtliku töö kogemust omavate inimeste seas läbiviidud küsitlusel.

Töö tulemuste kohaselt peavad tööandjad vabatahtliku töö kogemust arendavaks ja noortele kasulikuks, kuid tööandjad ei ole kindlad, kas selline kogemus suurendab töötajate tootlikkust. Töö tulemused näitavad, et tööandjad ei võta värbamisel vabatahtliku töö kogemust arvesse. Töös uuritud töötajad leidsid, et vabatahtliku töö kogemus on neile kasuks tulnud ning see aitab neid ka praeguse töö juures. Töös uuritud vabatahtlikud leidsid, et vabatahtliku töö kogemus aitab vähesel määral kaasa tasustatud töökoha leidmisele. See annab juurde enesekindlust ja kontakte töökohale kandideerimiseks. Samas töötajate arvates tööandjad ei eelista vabatahtliku töö kogemusega kandidaate.

Võtmesõnad: vabatahtlik töö, töökogemus, tööturg, vabatahtliku töö investeringumudel

SISSEJUHATUS

Hästitoimiva kodanikuühiskonna üheks tunnuseks on kodanike kaasatus vabatahtlikkusesse tegevusse. 2013.a. läbiviidud uuringu tulemuste kohaselt osales vabatahtlikus tegevuses 31% Eesti elanikest, kõige rohkem osales vabatahtlikus tegevuses noori. (Uus et al 2013, 51) Vabatahtlik töö on sageli noorte jaoks esimene töökogemus, mida harrastavad nii gümnasistid kui ka üliõpilased enda õpingute kõrvalt. Tasustatud töö ja vabatahtliku töö ühiseks tunnuseks on töökogemus. Oluliseks teeb töökogemuse asjaolu, et tööandjad soovivad sageli vabadele ametikohtadele kandideerijatelt varasemat töökogemust. Tasulise töö leidmine võib noortel olla raskendatud ning võib hakata takistama ka õpinguid. Vabatahtlik töö on seetõttu suurepärane võimalus omandada töökogemus ning seeläbi suurendada enda konkurentsivõimet tööturul.

Vabatahtliku töö läbi saadud töökogemus valmistab noori ette tööturule sisenemiseks. Kindlasti tekib siinkohal küsimus, kas reaalselt ka vabatahtliku töö kogemus annab eelise tööturul või kas sellist töökogemust üldse väärtustatakse. Vabatahtliku töö kogemuse väärtust saab välja tuua kahel punktina: 1) vabatahtliku töö kogemus annab eelise töökohtadele kandideerimisel ja 2) vabatahtliku töö kogemus parandab töösooritust ning seeläbi suurendab tööjõu tootlikkust.

Töös uuritakse vabatahtliku töökogemuse kasulikkuse tajumist Eesti tööandjate ja töötajate poolt tööturul. Selle teema uurimine on oluline, sest kui selgub, et vabatahtlik töökogemus annab tööturul eelise, saab leitu põhjal soovitada, et: 1) tööandjad peaksid vabatahtlikku töö kogemust töötajate värbamisel arvesse võtma; 2) tööandjad peaksid soodustama töötajatel töö kõrvalt vabatahtlikku tööd; 3) noored peaksid edukuse nimel tegema vabatahtlikku tööd; 4) töötajad peaksid töö kõrvalt vabatahtlikku tööd tegema, arendamaks oskuseid ja omandades kogemusi, mis aitavad paremini täita tasulise töö ülesandeid.

Bakalaureuse töö eesmärgiks on hinnata tööandjate ja töötajate arvamust vabatahtliku töö väärtustamise kohta Eesti tööturul.

Eesmärgi täitmiseks püstitab töö autor neli uurimisküsimust: 1) Kuidas arvestavad tööandjad vabatahtlikku töö kogemust töötajate värbamisel? 2) Kuidas tööandjate hinnangul mõjutab vabatahtliku töö kogemus töötajate töösooritust ja tootlikkust? 3) Kuidas töötajate

hinnangul aitab vabatahtlik töö kogemus tasustatud töö leidmist? 4) Kuidas aitab töötajate hinnangul vabatahtliku töö kogemus saavutada paremaid tulemusi tööl?

Töös tuginetakse vabatahtliku töö investeringumudelile, mis selgitab, kuidas vabatahtlik töö annab isikule tulevikus kasu, mis võib väljenduda mitmel viisil, sh tööalaselt. Tööturu kontekstis on bakalaureusetöös peamisteks teooriateks (Menchik, Weisbrod 1987) inimkapitali teooria (Konings, Vanormelingen 2015) ja signaliseerimise teooria (Spera et al 2015). Neid teooriaid kasutatakse peamiselt selgitamiseks, kuidas haridus ja tasulise töö kogemus võimaldavad tööturul edukad olla, leida töökoha ja saada kõrgem sissetuleku. Inimkapitali teooria kohaselt suurendavad haridus ja töökogemus tööjõu tootlikkust. Nimetatud teooriaid saab kasutada ka vabatahtliku töö kogemuse väärtuse selgitamisel. Lisaks kasutatakse sotsiaalse kapitali teooriat, millega on võimalik selgitada, kuidas vabatahtlikus töös osalemine aitab kaasa sotsiaalsete sidemete loomisele ja arengule, mis võivad tööturul kasulikuks osutada (Forbes, Zampelli 2014).

Töös viiakse läbi kaks empiirilist uuringut. Esimene uuring viiakse läbi tööandjate seas. Tegemist on kvalitatiivse uuringuga, mis põhineb tööandjatega läbiviidavatel intervjuudel. Intervjueeritavateks valitakse ettevõtete, kelle töötajate hulgas on vabatahtliku töö kogemusega töötajaid, juhid. Intervjuud kasutatakse siinkohal andmekogumismeetodikana põhjusel, et sellega on võimalik saada sügavamalt teavet tööandjate seisukohtade jaoks ja nagu näitavad autori kursusetöö kogemused, siis jäävad ettevõtjate seas läbiviidavate küsitlus uuringute vastamismäärad madalaks.

Teine uuring viiakse läbi töötajate seas. Tegemist on kvantitatiivse uuringuga, mis põhineb veebipõhisel ankeetküsitlusel. Uuringu valmisel kaasatakse vabatahtlikku töökogemust omavad inimesed. Küsitluse ankeeti levitatakse Facebooki vabatahtliku tööga seotud kommuunides ja suuremates vabatahtlike organisatsioonides.

Töö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis esitatakse töö teoreetiline raamistik. Selles esimesena selgitatakse vabatahtliku töö olemust ja tähtsust. Seejärel selgitatakse, miks vabatahtliku töö kogemus on töötajale ja tööandale tööturul kasulik ning antakse ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest vabatahtliku töö väärtustamise kohta tööturul. Teises peatükis kirjeldatakse uurimismetoodikat. Esimesena esitatakse tööandjate intervjuude ja seejärel töötajate küsitluse metoodika. Mõlema uuringu kohta tuuakse välja valim, andmekogumise ja andmetöötluse põhimõtted. Kolmandas peatükis esitatakse uurimistulemused ja tehakse nende põhjal järeldused ja ettepanekud. Esimesena tuuakse välja tööandjate uuringu tulemused ja teisena töötajate uuringu tulemused. Analüüsitakse tulemusi ja tehakse nende põhjal järeldused.

1. VABATAHTLIKU TÖÖ JA SELLE TÖÖTURUL VÄÄRTUSTAMISE TEOREETILISED KÄSITLUSED

1.1. Vabatahtliku töö olemus ja tähtsus

Vabatahtlikul tegevusel ehk vabatahtlikul tööil pole täpset ja ühtset definitsiooni, mis tähendab, et vabatahtliku töö vormid on väga erinevad. Järgnevalt on välja toodud erinevaid vabatahtliku töö definitsioone.

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni definitsiooni kohaselt on vabatahtlik töö kui „tegevused ja töö, mida inimesed teevad vabast tahtest ilma tasuta, et aidata kedagi väljaspool majapidamist või lähisugulasi, või et propageerida mõnda seisukohta.“ (International Labour Organization 2007, 12)

Low et al (2007, 10) definitsiooni kohaselt on vabatahtlik töö „igasugune tegevus, mis hõlmab aja kulutamist ilma tasu saamata, kellegi (üksikisiku või grupi), kes ei ole tegevuse sooritaja lähisugulane, huvides või keskkonna kasuks.“ Jõe (2009, 103) käsitluse kohaselt on vabatahtlik tegevus „oma aja, energia või oskuste pakkumine vabast tahtest ja tasu saamata; vabatahtlikud aitavad teisi või tegutsevad peamiselt avalikes huvides ja ühiskonna heaks ning oma pereliikmete abistamist ei loeta vabatahtlikuks tegevuseks.“ Penner (2002, 448) defineerib vabatahtlikku tegevust kui „pikaajalist, planeeritud prosotsiaalne tegevust, mis toimub organisatsioonide kaudu ja millest saavad kasu võõrad“.

Enamike definitsioonide kohaselt pole vabatahtlik töö tasustatud, kuid Cnaan'i ja Goldberg-Glen'i (1991, 273) järgi võivad vabatahtlikuks tööks olla ka tegevused, mille eest makstakse tagasihoidlikku tasu, kui tasu ei ole töötamise peamine motiiv ning see jääb märkimisväärselt alla tavalise töötasu.

Eelnimetatud definitsioonide põhjal toob autor välja peamised vabatahtliku töö tunnused:

- vabatahtlikkus – puudub kohustus teha vabatahtlikku tööd;
- aja kulutamine – vabatahtlik töö eeldab isiklikku panustamist töö vormis, siia alla ei kuulu annetuste tegemine heategevuseesmärgil;
- tegutsemine võõraste huvides - siia alla ei kuulu lähedaste aitamine;

- tasu puudumine – vabatahtliku töö eest ei saada rahalist tasu või see on tühise väärtusega.

Vabatahtlik tegevus jaguneb formaalseks ja mitteformaalseks (Tabel 1). Formaalne vabatahtlik tegevus on tavaliselt suunatud suuremate inimgruppide kogukonna kasuks ning toimib läbi vabatahtlike organisatsioonide. Mitteformaalne vabatahtlik tegevus seevastu toimib organisatsioonide väliselt ning on suunatud üksikisikute abistamisele. (Low et al 2007, 11) Kui formaalne vabatahtlik töö on tavaliselt organiseeritud ja planeeritud, siis mitteformaalne vabatahtlik tegevus võib olla omaalgatuslik põhjaliku planeerimiseta tegevus. (Jõe 2009, 109) Osade vabatahtliku töö definitsioonide järgi, kaasaarvatud ka Penner'i (2002, 448) kohaselt ei kuulu mitteformaalne tegevus vabatahtliku töö alla.

Tabel 1. Formaalne ja mitteformaalne vabatahtlik töö

Formaalne	Mitteformaalne
Toimub läbi vabatahtlike organisatsioonide	Toimub omaalgatuslikult
Formaalselt organiseeritud	Ei ole formaalselt organiseeritud
Enamasti ette planeeritud	Võib olla planeerimata
Suunatud laiemate sihtgruppide abistamisele	Suunatud üksikisikute abistamisele

Allikas: autori koostatud

Noorte seas on vabatahtlik töö küllaltki levinud ning tihti tegeletakse sellega õpingute kõrvalt või enne tööturule sisenemist. Viimasel ajal on noorte seas järjest rohkem populaarsust kogunud õpingutes pausi tegemine ehk nn vaheaasta (*gap year*). (Baillie Smith et al 2016, 180)

2013. a. Poliitikauuringute Keskuse Praxis poolt läbiviidud uuringu tulemuste kohaselt tegelevad Eestis vabatahtliku tööga enamasti naised. Kõige rohkem on vabatahtliku tööga tegelejaid 16-24-aastaste seas, mis näitab, et vabatahtliku tööga tegelemine on Eestis levinuim just noorte seas. (Uus et al 2013, 88). Suurbritannia vabatahtlike uuringu tulemused näitavad samuti, et vabatahtliku tööga tegelevad pigem naised kui mehed. Suurbritannias osalevad erinevalt Eestist vabatahtlikus töös rohkem 35-54 aastaseid, mis tähendab, et vabatahtlikus töös osaleb noori väiksemal määral. (Low et al 2007, 19)

Vabatahtlik töö on tähtis, sest soodustab kodanikuühiskonna arengut ja sotsiaalse tõrjutuse vähendamist. See kaasab inimesi ühiskonna probleemide lahendamisse, mistõttu suureneb inimeste huvi ja hoolimine ümbruses toimuvasse. Seega saab väita, et vabatahtlik töö on inimestele kui võimalus osaleda ühiskonnaelus. Sealjuures saab läbi vabatahtliku töö kaasata inimesi, kes on jäänud tööturult kõrvale või kes tunnevad ennast ühiskonnas

alarakendatuna. (Surva 2009, 3-5) Vabatahtlik töö on võimalus töötute aktiveerimiseks ning selle kaudu aidata neid tööturule tagasi. (Bussel, Forbes 2002, 247)

Teenused, mida tavapärase turumajanduse vormis ei pakuta, võivad tänu vabatahtlikule tööle muutuda kättesaadavaks. Teenuseid ei pakuda näiteks põhjusel, et teenuse tarbijaid on liiga vähe ning teenused pole majanduslikult tasuvad. (Haski-Leventhal et al 2008, 834) Sellises olukorras lahendab kuluefektiivsuse küsimuse vabatahtlik tegevus, sest tasuta tööjõu kasutamine võib osutada majanduslikult ratsionaalseks. (Smith 1999, 12)

1.2. Vabatahtliku tööga tegelemise motiivid

Kuna vabatahtlik töö pole tasustatud, siis peavad vabatahtliku töö tegemist motiveerima muud põhjused. Lihtsa majandusteoreetilise käsitluse kohaselt soovib inimene võimalikult palju tarbida ning omada seejuures võimalikult palju vaba aega ning vabatahtliku töö tegemine on ebaloogiline. Inimene kulutab vabatahtliku töö tegemisele vaba aega, sealjuures tema tarbimisvõimalused ei parane, mis sisuliselt tähendab, et vabatahtliku töö tegemise tulemusena heaolu langeb.

Tarbimismudeli kohaselt on vabatahtlik töö kui tarbekaup, millega tegelemine suurendab sarnaselt tarbimisega inimese heaolu. Seega on vabatahtlik töö inimese soov vaba aja sisustamiseks. (Menchi, Weisbrod 1987, 161) Sellisel juhul on vabatahtlik töö inimese jaoks meeldiv ja väärt tasuta tegelemist, nagu ka teised vaba aja sisustamiseks mõeldud tegevused: sportimine, kultuuriürituste külastamine, reisimine jne. Tarbimismudeli kohaselt inimene ei eelda, et vabatahtliku töö tegemine annaks tulevikus rahalist või muud kasu. Tulevane kasu pole isiku jaoks oluline ega mõjuta vabatahtliku tööga tegelemise otsust. (Bruno, Fiorillo 2012, 661)

Mida rohkem on erinevaid vabatahtlikke organisatsioone ja mida mitmekülgsamad on vabatahtliku töö võimalused, seda suurem on võimalus, et inimene leiab selle kaudu endale meelepärase vaba aja sisustamise võimaluse. (Gratton, Groshal 2003, 3) Seega tegelevad inimesed vabatahtliku tööga väga erinevates valdkondades ning seda võib paralleelselt käsitleda hobidega, mis võivad inimestel samuti olla väga erinevad.

Vabatahtliku töö tarbimismotiivide juures on olulisel kohal sotsiaalsete kontaktide loomine. See on suurepäraseks võimaluseks saada uusi sõpru ja tuttavaid. Kuna vabatahtlikuna tegutsemine hõlmab idealistlike eesmärkide saavutamiseks koostööd erinevate inimestega, siis paratamatult tekivad selle kaudu usalduslikud ja omakasupüüdmatud suhted. Vabatahtlik töö võib olla ka võimaluseks töötada koos oma

varasemate tutvavatega. Mitmed vabatahtlikud on motiveeritud tegutsema seetõttu, et nende sõbrad, vanemad, töökaaslased jne tegutsevad vabatahtlikuna. (Clary et al 1998, 1518)

Mõned inimesed tegelevad vabatahtliku tööga, et hoiduda negatiivsetest tunnetest või vabaneda süütundest. Näiteks võivad inimesed tunda ennast süüdi selles, et pole kogukonna arengusse piisavalt panustanud või pole suutnud oma lapsi piisavalt hästi kasvatada ning on käitunud ebaausalt. Seega on vabatahtlik tegevus nende jaoks kui võimalus oma süüd lunastada. Samuti võib süütunnet tekitada asjaolu, et ollakse teistest inimestest edukamad ja rahaliselt paremal järjel või töötatakse paremates töötingimustes kui teised inimesed. See võib olla ka probleemidest eemaldumise võimaluseks. Kui isiklikus elus on probleeme, aitab vabatahtlik tegevus inimesel aega sisustada ja mõtted probleemist eemal hoida. (Greenslade, White 2005, 171)

Vabatahtliku töö tarbimismudelile annavad kinnitust uurimistulemused, mis näitavad, et vabatahtliku tööga tegelevad inimesed on õnnelikumad ning selline töö tegemine on seotud positiivsete psühholoogiliste mõjudega. Näiteks O'Brien et al (2010, 525) on Suurbritannias tehtud uuringu tulemute põhjal järeldanud, et vabatahtlikust töös osalenutel on hiljem parema vaimse tervise juures. Bowman et al (2010, 25) aga jõudis USAs läbiviidud uuringus tulemusele, et vabatahtliku tööga tegelemine on seotud kõrgema subjektiivse heaolu hinnanguga tulevikus. Wilson'i (2012, 198) väitel seonduvad vabatahtliku töö positiivsed psühholoogilised mõjud enesehinnangu suurenemise, stressi vähenemise ja tähendusrikka tegevusega. Vabatahtliku töö tegemisel tunneb inimene, ta on ühiskonna jaoks kasulik, mistõttu tekivad positiivsed emotsioonid. Samuti võib vabatahtlik töö olla vahelduseks palgatööle ja kodusele pereelule.

Investeeringimudeli käsitluse kohaselt eeldatakse, et vabatahtliku töö tegemise motiiviks on tulevikus suurema sissetuleku teenimine. Loodetakse, et vabatahtlik töö võimaldab tulevikus omandada tasuvam töökoht, oskused, millega saab töös paremaid tulemusi, mistõttu saab töö eest rohkem tasu. Samuti võib investeeringimudeli kohaselt olla vabatahtliku tööga tegelemine ajendatud soovist omandada oskuseid või kontakte tulevikus ettevõtlusega tegelema hakkamiseks. (Menchi, Weisbrod 1987, 165) Laiemalt võttes võib vabatahtliku töö investeeringimudel selgitada ka muud tulevikus vabatahtlikust tööst saadavat mitterahalist kasu. Näiteks tegeletakse vabatahtliku tööga, et luua sõprussidemeid, millest tulevikus saadakse kasu või omandatakse oskuseid, mida rakendatakse väljaspool tasulist tööturгу. (Ferreira et al 2012, 146) Vabatahtliku tööga seotud tulevaseks kasuks võib olla iseenda, oma huvide ja võimete avastamine. Vabatahtliku töö käigus saadakse juhtidelt ja teistelt vabatahtlikelt tagasisidet töösoorituste, iseloomuomaduste, väärtuste jm kohta.

Seega võimaldab vabatahtlik töö inimesel saada infot, kuidas teised inimesed teda näevad ja hindavad ning millega saab isik ühiskonnale kasulik olla. (Gratton, Groshal 2003, 4) Seda vabatahtliku töö aspekti võib pidada väga oluliseks just noorte jaoks, kes ei ole veel kindlad oma tulevaste karjääri ja ka hariduslike valikute osas.

Investeeringumudeli kohaselt on vabatahtliku tööga tegelemine kui investeering. Inimene kulutab sellele vaba aega, mida ta võiks kasutada mõnel muul viisil (tasu eest töötamisele või muudele vaba aja tegevustele). Investeeringumotiivist lähtudes teeb inimene vabatahtlikku tööd tulevase kasu nimel, mitte selleks, et vabatahtliku töö tegemine talle iseenesest meeldiks. Sellisel juhul sõltub vabatahtliku tööga tegelemise otsuse sellest, millist kasu inimene selles näeb. (Bruno, Fiorillo 2012, 661)

Investeeringu motiivist lähtuvalt sõltub inimese soov teha vabatahtlikku tööd tema vanusest. Mida noorem on inimene, seda pikem on tema järelejäänud tööalane karjäär ja seda rohkem on tal aega vabatahtlikust tööst saadavaid kogemusi tööturul rakendada. Sellest tulenevalt peaks, teoreetilises võtmes, noorematel inimestel olema investeeringumotiiv tugevam. (Hustinx et al 2010, 350)

Vabatahtliku tööga tegelemist seostatakse motivatsiooniga, mis jaguneb kaheks: sisemine ja väline motivatsioon. Vabatahtliku töö tarbimismudel on seotud sisemise motivatsiooniga, sest inimene on ajendatud tegelema vabatahtliku tööga enda pärast. Seevastu investeeringumudeli kohaselt on inimene ajendatud välisest motivatsioonist. Vabatahtliku töö puhul ei paku välist motivatsiooni mitte töö eest pakutav tasu, nagu tasulise töö puhul, vaid võimalus teenida tulevikus kõrgemat tasu. (Ferreira et al 2012, 146)

Lisaks tarbimis- ja investeeringumudelile, on vabatahtliku tööga tegelemine seostatud ka altruistliku motiiviga. Varasematel aegadel peeti altruismi põhiliseks motiiviks, miks üldse vabatahtliku tööga tegeletakse (Forbes. Zampelli 2014, 229) Altruism on tegutsemine teise inimese heaolu suurendamise nimel ilma selle eest ise otsest kasu saamata. Inimese käitumist motiveerib teise inimese heaolu. Altruismi tõttu võib inimene nõus olla teiste heaolu nimel tegusema ka siis, kui ta ise sellest tegevusest kasu ei saa või kui tegevus tema enda heaolu vähendab. (Batson et al 2009, 417) Altruismiga on võimalik selgitada, miks inimene võib teha vabatahtlikku tööd ka siis, kui töö on oma sisu poolest talle ebameeldiv (puudub tarbimismotiiv) ning see ei anna talle tulevikus isiklikku kasu (puudub investeeringumotiiv). Sealjuures võib inimene vabatahtlikku tööd tehes taluda ebameeldivustunnet ning mõnikord olla nõus vabatahtlikku tööd tegema, kuigi see on rahaliselt isegi kahjulik (näiteks lisaks tasuta tööle teeb inimene annetuse vabatahtlikule organisatsioonile).

Seega on võimalik vabatahtliku tööga tegelemist põhjendada kolme erineva motiiviga. Kui tarbimis- ja altruistlikust motiivist lähtuvalt teeb inimene vabatahtlikku tööd kohese kasu saamise nimel, siis investeeringu motiivist lähtuvalt toob vabatahtliku tööga tegelemine kasu tulevikus, kusjuures eelduseks on hiljem tasulisele tööle asumine. (Tabel 2)

Tabel 2. Vabatahtliku tööga tegelemise motiivid

Tarbimismotiiv	Investeeringu motiiv	Altruistlik motiiv
Vabatahtliku tööga tegelemine on inimese jaoks meeldiv tegevus	Vabatahtliku tööga tegelemine annab kogemusi ja võimaldab tulevikus olla tööturul edukam	Vabatahtlikku tööd tehakse teiste inimeste aitamise nimel
Vabatahtlik töö suurendab inimese heaolu praegu	Vabatahtlik töö suurendab inimese heaolu tulevikus	Vabatahtliku töö suurendab praegu teiste inimeste heaolu
Ei eelda, et inimene asuks hiljem tasulisele tööle	Eeldab, et inimene asub hiljem tasulisele tööle	Ei eelda, et inimene asuks hiljem tasulisele tööle

Allikas: autori koostatud

Meier ja Stutzer (2008, 42) väidavad, et paljude inimeste puhul ei saa välja tuua ainult ühte motiivi ning nad on seisukohal, et soov vabatahtliku tööga tegeleda tuleneb sageli paljude tegurite koosmõjust. Kuigi paljud vabatahtlikud väidavad, et teevad seda tegevuse enda pärast või ühiskonna aitamiseks, siis ei saa välistada, et samaaegselt eksisteerivad neil ka motiivid vabatahtliku töö käigus omandatavtest kogemusest ja kontaktidest tulevikus muudel viisidel kasu saada.

Eelnevalt välja toodud asjaolud arvestavad vabatahtliku töö motiivide mitme faktorilise käsitlusega, mis eeldavad, et vabatahtliku tööga tegelemise otsus on samaaegselt mõjutatud mitmete tegurite poolt. Clary et al (1998, 1517-1518) mudeli kohaselt mõjutavad vabatahtliku tööga tegelemist järgmised faktorid:

- väärtused – vabatahtlikuna tegutsemine võimaldab inimesel väljendada oma isiklikke ja altruistlikke väärtuseid;
- arusaamine – vabatahtlikuna tegutsemine võimaldab näha maailma teisest vaatenurgast ja täiendada arusaamist maailmast;
- sotsiaalsus – vabatahtlikuna tegutsemine võimaldab luua suhteid, saada uusi sõpru;
- karjäär – vabatahtlikuna tegutsemine aitab edendada ametialast karjääri;
- kaitse – vabatahtlikuna tegutsemine aitab vähendada süütunnet ja kaitsta ennast negatiivsete tunnete eest;
- enesetunne – vabatahtlikuna tegutsemine parandab enesetunnet ja võimaldab inimesel tunda ennast väärtuslikuna.

Nimetatud faktoritest on väärtuste faktor seotud just altruismi ja ka tarbimismotiividega. Arusaamise faktor on seotud põhiliselt tarbimismotiiviga, kuid selles osas, mis aitab jõuda selgusele oma karjäärivalikutes ning seda saab seostada ka investeerimismotiiviga. Sotsiaalne faktor on seotud tarbimismotiiviga ja ka investeerimismotiiviga, kuivõrd sotsiaalsed kontaktid tulevad tööalases karjääris kasuks. Karjääri faktor on kõige otsesemalt seotud investeerimismotiiviga. Kaitse ja enesetunde faktorid on seotud üksnes tarbimismotiiviga.

Kim et al (2010, 359) on uurinud noorte motivatsiooni Clary et al (1998) mudeli alusel. Tema tulemused näitavad, et noorte seas on motiveeritumad põhjused antud mudelis „väärtused“ ja „arusaamine“. Kõige väiksema tähtsusega osutus aga „karjääri“ faktor, mis viitab sellele, et noored vabatahtlikud lähtuvad rohkem tarbimis- ja altruistlikest motiividest kui investeringumotiivist.

Low et al (2007, 34-45) Suurbritannia vabatahtlike kohta tehtud uuringu tulemused näitavad, et kõige sagedasemaks vabatahtliku töö tegemise motiiviks on soov aidata inimesi või lahendada enda jaoks olulist kogukondlikku/ühiskondlikku probleemi. Teisel kohal on soov sisustada enda vaba aega ja kolmandal kohal uute sõprade ja sotsiaalsete kontaktide loomine. Uute oskuste omandamine on selle uuringu kohaselt võrdlemisi vähetähtis põhjus vabatahtliku tööga tegelemiseks (17% vastanutest mainis seda põhjust) ja veelgi vähem on neid, kes leiavad, et vabatahtlikku tööd tehakse oma karjääri edendamiseks (7% vastanutest). Sama uuringu tulemuse kohaselt on uute oskuste omandamine ja karjääri edendamine teiste vanusegruppidega võrreldes tunduvalt olulisemad vabatahtliku töö motiivid just 16-24-aastaste seas.

Uus et al (2013, 44) poolt Eestis andmetel läbiviidud uuringu tulemused on Low et al (2007) omade vabatahtliku töö motiivide juures üldjoontes samad. Kõige levinumaks vabatahtliku tööga tegelemise motiiviks Eestis on küll emotsionaalse rahulolu saavutamine, teisel kohal on soov aidata inimesi ning kolmandal soov tunda ennast vajalikuna. Vaba aja sisustamine on neljandal kohal, millele järgneb uute tutvuste saamine. Uute oskuste saamine ja oma karjäärivõimaluste arendamine on ka Eestis suhteliselt harvemini esinev vabatahtliku tööga tegelemise motiiv.

Handy et al (2010) poolt 12 riigi üliõpilaste seas vabatahtlikus töös osalemise kohta läbiviidud uuringu tulemuste kohaselt kinnitatakse seisukohta, et vabatahtlikus töös osalemine ei ole enamasti seotud vaid ühe motiiviga. Tulemused näitavad veelgi, et kõikides riikides on vabatahtlikus töös osalemine kõige tugevamalt seotud altruistlike motiividega. Seega usuvad üliõpilased, et vabatahtliku töö kaudu on võimalik inimesi aidata ja maailma

paremaks muuta. Vabatahtlikus töös osaletakse ka tulevaste karjäärivõimaluste nimel, kuid selle motiivi tähtsus on väiksem ning üksnes karjääri nimel motiveeritud vabatahtlikud osalevad vabatahtlikus töös väiksemas mahu.

Nimetatud tulemused näitavad, et tulevase kasu saamine, sh oma tööalase karjääri edendamine, ei ole enamasti peamiseks põhjuseks, miks vabatahtlikus töös osaletakse. Samas ei saa sellise motiivi olemasolu ka eitada ning mitmete inimeste seas võib see olla sekundaarseks motiiviks.

1.3. Vabatahtliku töö kogemuse tööturul väärtustamise mudelid

Töötaja väärtus sõltub sellest, kui palju suudab töötaja tööandjale väärtust luua ehk see on seotud tööjõu tootlikkusega. Mida tootlikumalt töötaja töötab, seda väärtuslikum ta tööandjale on ja seda kõrgem on töötajale makstav tasu. Töötaja väärtus sõltub töötaja omadustest, mis omakorda mõjutavad tema tootlikkust. (Anspal et al 2009, 18) Vabatahtliku töö kogemus võib suurendada töötaja väärtust, mis toob kaasa palgalisa ja töökoha leidmise tõenäosuse suurenemise. Vabatahtliku töö kogemuse väärtustamine tööturul väljendubki selles, et nimetatud kogemus omandab tööturul rahalise väärtuse. (Brown 1999, 4-5)

Seoses vabatahtliku töö väärtustamisega saab rääkida tööalase konkurentsivõime (*employability*) mõistest. See on inimese võimalus või tõenäosus leida või säilitada töö. Kõrgema tööalase konkurentsivõimega inimesed suudavad teistega võrreldes leida endale suurema tõenäosusega töö ja suudavad ka suurema tõenäosusega oma töö säilitada. Seega kõrgema tööalase konkurentsivõimega inimestel on väike tõenäosus olla töötutu. (Brown et al 2003, 108) Tööalase konkurentsi võime tõusu võib pidada üheks mehhanismiks, läbi mille vabatahtliku töö kogemus tööturul rahalise väärtuse omandab.

Inimkapitali teooria kohaselt omandavad inimesed kogemusi ja oskuseid, et suurendada tulevikus võimalusi tulu teenimiseks. Inimene sooritab tegevusi, mis annavad talle oskuseid või teadmisi juurde ning selle tulemusena suurenevad ka tema inimressursid. Nii suudab isik tulevikus teisi tegevusi edukamalt sooritada. Need ressursid on inimkapital ja inimkapitali investeeringud on ressursside arendamiseks sooritatavaid tegevused. (Becker 2009, 11)

Inimkapitali investeeringul on mitmeid erinevaid vorme. Harilikult loetakse investeeringu hulka hariduse omandamine, tööalane koolitus, iseseisev enesetäiendamine. Lisaks võib inimkapitali investeeringuna käsitleda ka tegevusi, mis on mõeldud tervise parandamiseks ning migratsiooni, mille tulemusena asub inimene elama kohta, kus ta saab

oma oskuseid ja teadmisi paremini rakendada. (Becker 2009, 11) Inimkapitali teooria kohaselt suureneb inimese tööalase karjääri käigus tema inimkapital, kuna töötamise käigus toimub pidev oskuste areng ja juurdeõppimine. See võib toimuda töökohal pakutavate koolituste kaudu, kuid ka läbi igapäevane tööülesannete lahendamise. Sooritades tööülesandeid üha uuesti ja uuesti, muutub inimene nende juures kogenumaks ja oskuslikumaks. Samuti arendavad töötajaid töös esile kerkivad probleemid ja lahenduste otsimine. (Haveman et al 2003, 58) Inimkapital on dünaamiline nähtus, sest läbi investeeringute suurendatakse inimkapitali, kuid inimkapital võib väheneda ka oskuste halvenemise või vananemise tõttu. Seega võib töötuks jäänud inimestel inimkapitali tase langeda. (Meier, Stutzer 2008, 42) Samas näitavad Low et al (2007, 20) tulemused, et paljud töötud ei kasuta vabatahtliku tööga tegelemise võimalust ning tööliste seas on vabatahtlikus töös osalemise määr tunduvalt kõrgem.

Inimkapitali teooria kohaselt määrab inimkapital ära tööjõu tootlikkuse. See tähendab, et mida rohkem on inimkapitali investeeritud, seda kõrgem on töötaja tootlikkus. Sellel põhjusel on kõrgema inimkapitali tasemega töötajad tööandjatele kasulikumad, sest nad on tööandjale väärtuslikumad. See omakorda on põhjuseks, miks kõrgema inimkapitali tasemega töötajatele maksavad ettevõtted kõrgemat palka või miks tööandjad eelistavad töötajate värbamisel kandidaate, kelle inimkapitali tase on kõrgem. (Dearden et al 2006, 397)

Inimkapitali teooriat on kasutatud seletamiseks hariduse tähtsust ning seda, kuidas kõrgem haridustase võimaldab töötajal saavutada tööturul paremaid tulemusi, sh saada kõrgemat palka. Samuti on sellega võimalik selgitada, miks pikema tööstaažiga inimesed suudavad saavutada paremaid töötulemusi. (Becker 2009, 12) Inimkapitali teooria abil on selgitatud ka nähtust, miks ettevõtted kalduvad koondamiste puhul esimesena lahti laskma väiksema töökogemusega töötajaid ning miks ettevõtted teevad pikema staažiga töötajate nõudmiste suhtes rohkem järeleandmisi. (Konings, Vanormelingen, 2015, 494)

Tavaliselt peetakse inimkapitali teooria puhul töökogemuse all silmas tavapäraselt tasu eest töötamist, kuid inimkapitali teooriat on võimalik rakendada ka vabatahtlikule tööle. Vabatahtlik töö on üldise olemuse poolest sarnane tasu eest tehtava tööga. Selle käigus täidetakse erinevaid tööülesandeid, mille tulemusena saadakse uusi kogemusi. (Day, Devlin 1998, 1190) Vabatahtlikus töös osalemine pakub võimalusi osaleda mitmesugustel koolitustel, mis samuti arendavad inimese teadmisi ja oskuseid (Sherraden et al 2008: 403).

Vabatahtlikesse organisatsioonidesse kuulumist võib käsitleda ka kui inimese infoallikat. Nende kaudu võidakse kokku puutuda uudsete ideedega, inspireerivate

inimestega, mis kõik arendavad isikut ja võimaldavad saada kooliharidusest erinevaid teadmisi. (Gratton, Groshal 2003, 7)

Kui vabatahtliku töö käigus omandatavad oskused ja teadmised suurendavad töötaja inimkapitali, siis muudab vabatahtliku töö kogemus töötaja tööandja silmis väärtuslikumaks. Tulevikus suurendab vabatahtliku töö kogemus töötaja poolt tasulisel tööl teenitava tasu sissetulekut (Day, Devlin 1998, 1190) Siinkohal on eeldatud, et vabatahtliku töö käigus saadavad oskused ja teadmised on tööandja jaoks vajalikud. Vabatahtliku töö käigus arendavad oskused ei pruugi alati kattuda oskustega, mida vajatakse pakutavatel töökohtadel. (Souto-Otero 2016, 496) Siiski arendab vabatahtlik töö universaalseid oskuseid nagu meeskonnatöö ja kommunikatsioon, millest võib olla kasu väga paljudes ametites. Mõnikord puututakse vabatahtliku töö käigus kokku annetuste kogumisega, millest saadavad kogemused võivad tulevikus osutada kasulikuks näiteks müügitöö valdkonnas. (Paine et al 2013, 359) Selle põhjal võib järeldada, et isegi juhul, kui vabatahtlik töö on oma sisu poolest väga erinev inimese tulevases tasulisest tööst, võivad vabatahtliku töö käigus saadavad kogemused ikkagi tasulise töö juures teatud ulatuses kasulikuks osutada. Kui aga vabatahtlikku tööd tehakse sarnases valdkonnas tulevase tööga, on vabatahtliku töö kogemusest ilmselt rohkem kasu.

Sotsiaalse kapitali teooria kohaselt aitavad inimeste vahelised suhted kaasa majandustegevusele ja väärtuste loomisele. Teooria kohaselt on suhete loomisele suunatud tegevused investeeringud sotsiaalsesse kapitali, mille tulemusena kujunevad suhete võrgustikud. (Field 2016, 3) Sotsiaalse kapitali alla võib lisaks inimeste suhete võrgustikule lugeda ka tema mainet ja kuvandit teiste kogukonnaliikmete silmis. Seega ei ole sotsiaalse kapitali jaoks oluline mitte üksnes see, et inimesel oleks suur tutvusringkond, vaid tähtis on ka see, millisenä inimest tutvusringkonnas tajutakse. (Gratton, Groshal 2003, 3)

Sotsiaalne kapital on tööturul oluline, kuna võimaldab inimesel saavutada paremaid töötulemusi ning leida töökohta. Kuna mitmete tööülesannete täitmisel on inimeste vahelised suhted ja koostöö olulised, aitab sotsiaalne kapital saavutada paremaid töö tulemusi ja kõrgemat tööjõu tootlikkust. (Burnett 2006, 292) Kontaktvõrgustiku ja usalduslike suhete olemasolu võib soodustada sobivama töökoha leidmist ja lühendada tööotsingutele kuluvat aega. Kontaktvõrgustiku kaudu pääsetakse paremini ligi vabade töökohtade infole. Kõrgema sotsiaalse kapitaliga kandidaat võib osutada töökohale kandideerides edukamaks, sest teda usaldatakse rohkem ning eeldatakse, et ta suudab saavutada paremaid töötulemusi. (Sauer 2015, 537) Sarnaselt inimkapitalile on eelnimetatud põhjustel sotsiaalne kapital tööturul väärustatud. Tööandjad on huvitatud töötajatest, kelle

sotsiaalse kapitali tase on kõrgem ning neile makstakse seetõttu ka kõrgemat töötasu. (Burnett 2006, 292)

Vabatahtlik töö aitab arendada sotsiaalset kapitali, sest selle käigus puututakse kokku paljude inimestega. Esiteks võimaldab vabatahtlik töö luua tihedaid ja usalduslikke sidemeid vabatahtliku organisatsioonis. Teiseks loob vabatahtlik töö uusi kontakte vabatahtlike organisatsioonide koostööpartneritega, hankijatega, rahastajatega ja kogukonnaga. Vabatahtlik töö on heaks võimaluseks võita teiste kogukonnaliikmete usaldust ja lugupidamist. (Meier, Stutzer 2008, 42) Sotsiaalne kapital tekib ka läbi selle, et näidatakse välja abivalmidust teiste vabatahtlikes suhtes. Vabatahtlikes projektides osalemine võib liita inimesi ning luua nende vahel tihedaid ja püsivaid sidemeid. (Paine et al 2013, 360) Eelnevaid seisukohti kinnitavad Forbes'i ja Zampelli (2014, 237) uuringu tulemused, mille kohaselt on vabatahtliku tööga tegelevatel inimestel mitmekesisem kontaktvõrgustik. Samuti kuuluvad vabatahtliku tööga tegelevad isikud erinevatesse formaalsetesse gruppidesse.

Inim- ja sotsiaalkapitali kõrval või ka inimkapitali osana tuuakse mõnikord välja ka emotsionaalne kapital, mille alla kuuluvad isikuomadused nagu eneseteadlikkus, enesekindlus, tegutsemisjulgus. Emotsionaalset kapitali peetakse oluliseks inim- ja sotsiaalkapitali rakendamisel. Madala enesekindlusega töötajal võib olla keeruline oma oskuseid ja suhteid tööalaselt rakendada. (Gratton, Groshal 2003, 3) Sellisel juhul võib töötajal olla idee, kuidas tööprotsessi efektiivsemaks muuta, kuid madala enesekindluse tõttu ei julge ta rakendada uut ja ebaharilikku lahendust.

Vabatahtlik töö suurendab emotsionaalset kapitali. Selle käigus saadakse positiivseid kogemusi ja eduelamusi, mis suurendavad inimese enesekindlust. Vabatahtlik töö võib tekitada inimeses arusaamist, et ta saab tööga hakkama ning on kogukonnale vajalik. Need kogemused suurendavad inimese enesekindlust ja julgust. (Gratton, Groshal 2003, 4) Vabatahtliku töö roll emotsionaalse kapitali kujundamisel on oluline eelkõige noorte puhul, sest nende isiksuseomadused alles kujunevad. Eriti suurt abi võib sellest olla madala enesehinnanguga noortele. (Moore, Allen 1996, 233) Emotsionaalne kapital on positiivselt seotud inimese töötasuga, sest kõrgem eneseusk ja enesekindlus võimaldavad inimesel tööalaste ülesannetega paremini hakkama saama. Samuti annavad inimesele rohkem julgust tegeleda keerulisemate ja vastutusrikkamate tööülesannetega ning küsida tehtud töö eest ka kõrgemat tasu (Drago 2011, 481)

Vabatahtlik töö võib mõnikord olla inimese jaoks alternatiivseks valikuks inim- ja sotsiaalse kapitali omandamiseks, kui tavapärased viisid, nagu haridus ja tasuline töö, pole

kättesaadavad. (Meier, Stutzer 2008, 42) Noortel, kelle on vähe varasemat töökogemust (või puudub see üldsegi) on keeruline leida endale esimest töökohta. Seevastu vabatahtliku töö leidmine võib olla noortele lihtsam. Seeläbi võib vabatahtlik töö olla sobivaks viisiks töökogemuse omandamisel ning toimida kui hüppelauana tööturule. (Souto-Otero et al 2016, 509) Vabatahtlik töö võimaldab töötutel või lapsega kodus olevatel vanematel omandada kogemusi ja luua uusi kontakte. Nii hoitakse ära inimkapitali taseme vähenemine ja valmistutakse tulevikus tasu eest töötama. (Meier, Stutzer 2008, 42)

Vabatahtliku tööga tegelemine võimaldab inimestel mõnikord saada teistsuguseid kogemusi. Näiteks on vabatahtlik töö noorte jaoks võimaluseks osaleda rahvusvahelistes projektides, läbi mille on võimalik töötada koos erinevast kultuurist pärinevate meeskonnaliikmetega, töötada välisriikides jne. Noorele inimesele, kellel on vähe haridust (alles omandab kesk- või kõrgharidust) ja töökogemust, ei pruugi tasuline töötamine anda samavõrd arendavaid kogemusi. (Sherraden et al 2008: 397) Seetõttu võib noorel tekkida valik, kas töötada tasu eest lihttöötajana, milles omandatavad oskused ei ole ilmselt tema tulevase erialaga kuigi tihedalt seotud, või töötada vabatahtlikuna valdkonnas, mis võimaldab saada tulevase karjääriga seonduvalt väärtuslikumaid kogemusi.

Signaliseerimise teooria on inimkapitali teooriale vastanduv käsitlus, mille kohaselt haridus või ka varasem töökogemus võivad suurendada inimese töötasu või töö leidmise tõenäosust isegi, kui need ei ole seotud inimese tootlikkusega. Kõige sagedamini kasutatakse teooriat seoses haridusega. Signaliseerimise teooria järgi on hariduse omandamine signaaliks töötaja varjatud omadustest, mida ei ole tööandjal võimalik ilma töötajat põhjalikumalt tundma õppimata jälgida. (Connelly et al 2011, 42-43) Kõrghariduse olemasolu töötajal annab tööandjale infot töötaja pühendumusest ja kohusetundlikkusest. Kõrghariduse omandamine nõuab inimeselt teatud tasemel pühendumust ja kohusetundlikkust ning seega võib tööandja eeldada, et kõrgharidusega inimesel on need omadused kõrgelt arenenud. Tööandjal on ratsionaalne valik eelistada kõrgharidusega töötajat ka sellisel juhul, kui kõrgharidusega kaasnevad teadmised ja oskused ei ole sellele ametikohal kasulikud. Sellisel juhul on haridus üksnes signaaliks töötaja kõrgemast tootlikkusest. (Chevalier et al 2004, 499)

Signaliseerimise teooria kohaselt on vabatahtlikus töös osalemine võimaluseks teistest inimestest erineda ja näidata iseloomuomadusi. Signaliseerimise teooria kohaselt kui vabatahtliku töö käigus omandatavad kogemused ei muuda inimest kasulikumaks, annab fakt, et inimene tegeleb või on tegelenud vabatahtliku tööga, tööandjale teada, et ta on oma töös edukam. (Handy et al 2010, 499) Vabatahtliku tööga tegelevad inimesed võivad

võrreldes ülejäänutega olla ausamad, motiveeritumad, altruistlikumad. (Spera et al 2015, 890) Inimene, kes on väga egoistlik või mõtleb üksnes lühiajalisele ja isiklikule rahalisele kasule, ei hakka vabatahtlikku tööga tegelema, sest ta ei pea seda enda jaoks kasulikuks.

Vabatahtliku töö kasutamine signaliseerimiseks on seotud vabatahtlikule tööle omistatava tähendusega ühiskonnas. Mida rohkem ollakse ühiskonnas seisukohal, et vabatahtlik töö arendab inimese kasulikke oskuseid, seda rohkem kasutatakse signaliseerimiseks vabatahtlikku tööd ja seda olulisemaks tööandjad vabatahtliku töö kogemust peavad. (Souto-Otero 2016, 488)

Forbes'i ja Zampelli (2014, 237) uurimistulemused näitavad, et vabatahtliku tööga tegelevad inimesed on positiivsema suhtumisega. Samuti jagavad vabatahtliku tööga tegelevad inimesed seisukohta, et neil on oma tegevusega võimalik kogukonda mõjutada. Kuna positiivsus ja usk võimalustesse muuta asju võivad olla tööandjate poolt hinnatud, näitavad ka nimetatud uuringu tulemused, et vabatahtliku töö kogemus võib tööandja jaoks olla signaaliks töötaja positiivsetest omadustest.

Tabel 3. Inimkapitali, sotsiaalse kapitali ja signaliseerimise teooria võrdus

Inimkapitali teooria	Sotsiaalse kapitali teooria	Signaliseerimise teooria
Vabatahtlik töö arendab inimese teadmisi ja oskuseid	Vabatahtliku töö käigus luuakse inimeste vahelisi sidemeid ja usaldus	Vabatahtliku tööga tegelevad inimesed on ausamad, altruistlikumad, motiveeritumad
Vabatahtliku töö kogemus suurendab tööjõu tootlikkust	Vabatahtliku töö kogemus suurendab tööjõu tootlikkust	Vabatahtliku töö kogemus ei suurenda tööjõu tootlikkust
Vabatahtliku töö kogemusega töötaja on tööandja jaoks väärtuslikum, sest ta loob rohkem väärtust	Vabatahtliku töö kogemusega töötaja on tööandja jaoks väärtuslikum, sest ta loob rohkem väärtust	Vabatahtliku töö kogemusega töötaja on tööandja jaoks väärtuslikum, sest ta loob rohkem väärtust

Allikas: autori koostatud

Seega selgitavad nii inimkapitali, sotsiaalse kapitali ja signaliseerimise teooria, kuidas vabatahtlikku töö kogemust tööturul väärtustatakse teooria, kuidas vabatahtliku töö kogemust tööturul väärtustatakse, kuid need teooriad teevad seda erineval viisil. (Tabel 3). Inim- ja sotsiaalse kapitali teooriad on üldpõhimõtte poolest sarnased, sest mõlema kohaselt muudab vabatahtliku töö kogemus inimese tööjõudu tootlikumaks, erinevus on vaid selles, kuidas vabatahtliku töö kogemus inimest kujundab. Signaliseerimise teooria kohaselt seevastu vabatahtliku töö kogemus inimest ei muuda, kuid selle olemasolu annab inimese koha täiendavat infot, mis muudab teda tööandja jaoks väärtuslikumaks.

Kõik kolme teooria kohaselt on vabatahtliku töö kogemusega töötajad tööandjate jaoks väärtuslikumad, mis tähendab, et tööandjatel on kasulik neid eelistada värbamisel ja

maksta neile kõrgemat töötasu. Seega on kõigi kolme teooria mehhanismide kaudu võimalik selgitada, miks vabatahtliku töö kogemus annab inimesele paremad võimalused töö leidmiseks ja kõrgema palga teenimiseks.

1.4. Empiirilised uuringud vabatahtliku töö tööturul väärtustamise kohta

Eelmises alapeatükis selgus, et leidub mitmeid teoreetilisi seisukohtasid, mille kohaselt vabatahtliku töö kogemus annab töötajale kõrgema palga või suurendab tema värbamise tõenäosust (väheneb töötuks jäämise tõenäosus). Selles alapeatükis antakse ülevaade olulisematest empiirilisest uuringutest, millega on otsitud kinnitusi eelnevalt nimetatud teoreetilistele seisukohtadele.

Day ja Devlin (1998) uurisid vabatahtliku töökogemuse ja sissetuleku vahelist seost Kanadas ning jõudsid tulemusele, et vabatahtliku töö kogemusega töötajad teenivad 7 protsendi võrra kõrgemat tasu. Lisaks selgus, et on oluline, millist tüüpi vabatahtlikus organisatsioonis töötatakse. Kõrgem tasu on nendel, kes on vabatahtliku töö kogemuse omandanud spordi, puhkuse, meelelahutuse ja majandusega seotud vabatahtlikes organisatsioonides. Seevastu näiteks tervishoiu ja sotsiaalvaldkonnas vabatahtlikuna töötamine ei ole kõrgema tasuga seotud. (Day, Devlin 1998, 1187) Asjaolu, et vabatahtliku töö kogemuse väärtus tööturul sõltub vabatahtliku töö liigist, näitab seda, et kõik vabatahtliku töö kogemused pole samaväärselt tasulise töö juures rakendatavad. Samuti on võimalik, et inim- ja sotsiaalkapitali loomise võimalused on vabatahtlikes organisatsioonides erinevad.

Prouteau ja Wolff'i (2006) poolt Prantsusmaa andmetel läbiviidud uuring näitas, et vabatahtliku töö kogemus on seotud kõrgema palga saavutamise ja juhul, kui töötatakse avalikus sektoris. Erasektoris töötamise korral ei ole vabatahtliku töö kogemus palgaga olulisel määral seotud. Seega vabatahtliku töö kogemuse väärtustamine tööturul võib lisaks sellele, millises organisatsioonis on vabatahtliku töö kogemus omandatud, sõltuda ka sellest, millisesse sektorisse hiljem tööle asutakse.

Hackl et al (2007) on Austria andmetel jõudnud tulemusele, et vabatahtliku töö kogemuse olemasolu suurendab töötaja palka keskmiselt 18,5% võrra. Vabatahtliku töö kogemuse maht on ka oluline: mida rohkem tunde inimene on vabatahtlikuna töötanud, seda kõrgem on tema palk. Need tulemused viitavad inimkapitali teooria kehtivusele ja vabatahtliku töö käigus tasulise töö jaoks väärtuslike oskuste omandamisele. Vabatahtlikku tööd teinud inimene on väärtuslike oskuseid ja teadmisi rohkem omandanud.

Cozzi et al (2013) uuris Suurbritannias vabatahtliku töö kogemuse seost töötasuga ja jõuti järeldusele, et vabatahtliku töö kogemus suurendab töötaja tasu. Uuringus kasutati mitmeid erinevaid meetodeid ja kõigi nendega tuvastati positiivne seos vabatahtliku töö kogemuse ja töötasu vahel. Erinevate meetoditega saadud hinnangutes esinevad siiski suured erinevused, sest vabatahtliku töö kogemusega kaasneva palgalisa suuruseks on hinnatud 3-63%. Nimetatud uuringu autorid on seisukohal, et vabatahtliku töö kogemuse seos töötasuga on põhiliselt selgitatav signaliseerimise teooriaga, sest vabatahtlikud eristuvad ülejäänud inimestest hoolimise ja soovi poolest teisi inimesi aidata.

Sauer (2015) uuris vabatahtliku töö kogemuse seost palgaga üksnes naistest koosneva valimi põhjal. Uuringu tulemused näitasid, et sõltuvalt sellest, kas asutakse tööle täis- või osalise tööajaga, annab üks aasta vabatahtlikku töö kogemust juurde 8,3% või 2,4% palgalisa.

Jorgensen (2013) poolt USAs läbiviidud uuringu tulemused näitavad erinevalt eelnevalt kirjeldatud uuringutele, et vabatahtliku töö kogemus ei ole seoses kõrgema palga ega kiirema palgakasvuga. Vabatahtlikku kogemust omavad töötajad teenivad küll kõrgemat palka, kuid see erinevus on seotud asjaoluga, et vabatahtlikel on kõrgem võimekus ja haridustase. Kui neid tegureid arvesse võtta, siis vabatahtliku töö kogemuse seos palgaga ei ole statistiliselt oluline.

Ruiter ja De Graaf (2009) poolt Hollandis läbiviidud uuring näitab, et vabatahtliku töö kogemus võimaldab töökoha vahetuste puhul asuda kõrgema palgaga töökohale. Seega vabatahtliku töö kogemuse positiivne mõju tuleneb sellest, et vabatahtliku töö kogemus võimaldab inimesel asuda kõrgema palgaga töökohale. Samuti annab vabatahtliku töö kogemus eelise, võimaldades asuda tööle kõrgema staatusega ametikohtadele. Kui noor inimene on enne tööturule sisenemist tegelenud vabatahtliku tööga, siis saab ta tõenäolisemalt alustada oma töölast karjääri kõrgema palgaga töökohalt. Lisaks sellele on tal tulevikus võimalik oma sissetulekut paremini töökoha vahetuste kaudu suurendada.

Lisaks kõrgemale sissetulekule võib vabatahtliku töö kogemus anda töötajale paremad võimalused töökoha leidmiseks. Seda asjaolu kinnitavad nii töötajate kui tööandjate seas läbiviidud uuringud.

Vabatahtliku töökogemuse väärtustamise tajumist töötajate endi poolt kinnitavad faktid, et väga paljud töötajad märgivad oma CV-sse vabatahtlikku töö kogemuse. Samuti antakse töö- ja karjäärinõustajate poolt soovitusi vabatahtliku töö kogemuse väljatoomiseks oma CVs. (Day, Devlin 1998, 1180) Seega eeldatakse, et vabatahtliku töö kogemus annab vähemalt mingisugusegi eelise töökohale kandideerimisel. Souto-Otero (2016, 502) 27 EL

liikmesriiki hõlmavate Eurobaromeetri uuringu andmete kohaselt usub osa inimesi, et vabatahtliku töö kogemus suurendab inimese konkurentsivõimet tööturul. Sealjuures peavad noored vabatahtliku töö kogemuse tähtsust töökoha leidmisel olulisemaks.

Ka töötajate seas läbiviidud uuringute tulemused näitavad, et tööandjad peavad vabatahtliku töö kogemust oluliseks ja võtavad seda töötajate värbamisel arvesse. Näiteks Gammon'i ja Elisson'i (2000, 14) poolt Suurbritannias läbiviidud uuringu tulemuste kohaselt leidis 63% tööandjatest, et vabatahtlik töö on kasulik töötaja karjäärile, 50% tööandjatest leidis, et vabatahtliku töö kogemus võimaldab töötajatel paremini töökohta leida ja 45% töötajatest väitis, et nad võtavad värbamisel vabatahtliku töö kogemust arvesse. Chen'i (2011, 380) poolt Taivaini ettevõtete värbamisspetsialistide seas läbiviidud uuringu tulemused näitavad samuti, et vabatahtliku töö kogemuse olemasolu kandidaatide CVs peetakse oluliseks. Sealjuures sõltub vabatahtliku töö kogemuse arvestamine värbamisotsuste langetamisel vabatahtliku töö sisust. Eelistatakse kandidaate, kes on teinud vabatahtlikku tööd sarnases valdkonnas.

Cole et al (2007) viisid USA värbamisspetsialistide seas läbi uuringu, milles nad palusid hinnata erinevate üliõpilaste CVsid, millised saaksid suurema tõenäosusega ettevõttesse tööle. Uuringus selgus, et CVd, kus oli märgitud ära vabatahtliku töö kogemuse olemasolu, said positiivsemaid hinnanguid ning nende puhul peeti värbamist tõenäolisemaks.

Spera et al (2015) uurimistulemused USAs näitavad, et vabatahtliku töö kogemust omavad inimesed suudavad töötuks jäämise korral endale kiiremini uue töökoha leida. Nimetatud seos kehtib sõltumata inimese soost, rahvusest ja vanusest, kuid vabatahtliku töö kogemus aitab töökoha leidmisele rohkem kaasa madalama haridustasemega ja maapiirkondades elavatel inimestel. Need tulemused näitavad, et vabatahtliku töö kogemuse kaudu on inimesel võimalik teatud määral kompenseerida madalast haridustasemest tulenevat halvemust tööturul.

Paine et al (2013) uuris Suurbritannias vabatahtliku töö kogemuse seost töökoha leidmise võimalustega. Tulemused näitasid, et vabatahtliku töö kogemus suurendab võimalusi töökoha leidmiseks, töökoha säilitamiseks ja ametialaseks edutamiseks. Sama uuringu tulemused näitavad, et vabatahtliku töö kogemus on negatiivses seoses saadava palgaga, mis on vastuolus mitmete eelnevalt kirjeldatud uuringute tulemustega. Seega näitavad Suurbritannia leibkondade uuringu tulemused, et vabatahtliku töö kogemus aitab küll kaasa töö leidmisele ja tööalasele karjäärile, kuid samas viib see inimesi töötama madalama palgaga ametikohtadele. See tulemus võib olla põhjustatud sellest, et

vabatahtlikku tööd tegevad inimesed peavad töötasu vähem tähtsaks ja nad pigem eelistavad töötada organisatsioonides ja ametikohtadel, mis neile meeldivad, kuid mis ei pruugi neile võimaldada väga kõrget töötasu.

Eelneva kahe uuringu tulemusega on vastuolus Prouteau ja Wolff'i (2006) uurimistulemused Prantsusmaal, mille kohaselt vabatahtliku töö kogemuse olemasolu ei võimalda töötajatel paremini töökohta leida. Nimetatud uuringu tulemuste kohaselt ei ole vabatahtlikku töö kogemust omavatel töötutel töötusperioodi kestus lühem.

Jorgensen'i (2013) poolt USAs läbiviidud uuringu tulemused näitavad, et vabatahtliku töö kogemuse olemasolu ei ole seotud töö saamisega. Kui aga võtta arvesse vabatahtliku töö mahtu, siis on suurem tõenäosus tööle saada töötajatel, kes on panustanud vabatahtlikusse töösse. Uuringu tulemused näitavad, et vabatahtliku töö kogemus suurendab inimese konkurentsivõimet tööturul, kui ta on teinud vabatahtlikku tööd piisavalt kaua.

Baert ja Vujic (2016) korraldasid eksperimentaalse uuringu, milles saadeti vabadele töökohtadele kandideerimiseks fiktiivseid CVsid, milles osadel oli varasema vabatahtliku töö kogemus ja teistel mitte. Ülejäänud näitajate poolest olid fiktiivselt koostatud CVd sarnased. Uuringu tulemusena selgus, et CVd, milles oli toodud välja vabatahtliku töö kogemus. Need isikud said ühe kolmandiku võrra suurema tõenäosusega tööintervjuule kutsutud. Varasem vabatahtliku töö kogemus andis selle uuringu tulemusel eelise nii era- kui avaliku sektori töökohtadele kandideerimisel.

Tabel 4. Vabatahtliku töö kogemus tööturul väärtustamise empiiriliste uuringute kokkuvõte

Seos	Autor	Seose suund
Vabatahtliku töö kogemus ja palk (sissetulek)	Day ja Devlin (1998) Prouteau ja Wolff (2006) Hackl et al (2007) Cozzi et al (2013) Sauer (2015) Jorgensen (2013) Ruiter ja De Graaf (2009)	Positiivne Positiivne ainult avalikus sektoris Positiivne Positiivne Positiivne, valimis ainult naised Seos puudub Positiivne
Vabatahtliku töö kogemus ja töökoha leidmine	Cole et al (2007) Spera et al (2015) Paine et al (2013) Prouteau ja Wolff (2006) Jorgensen (2013) Baert ja Vujic (2016)	Positiivne Positiivne Positiivne Seos puudub Positiivne, kui arvestada vabatahtliku töö mahtu Positiivne

Allikas: autori koostatud

Seega saab eelnevalt väljatoodud uuringute tulemuste põhjal teha kokkuvõtva järelduse, et vabatahtliku töö kogemuse olemasolu on seotud töötajate kõrgema palga ja kõrgema töökoha leidmisega. Enamus uuringute tulemusi kinnitab neid seisukohti ja vaid üksikute uuringute tulemused on andnud vastupidise tulemuse. (Tabel 4) Samuti võib kokkuvõtvalt järeldada, et vabatahtliku töö kogemuse väärtustamine tööturul sõltub sellest, millises valdkonnas on vabatahtlikku tööd tehtud ja kui suures mahus on vabatahtlikku tööd tehtud.

2. VABATAHTLIKU TÖÖ KOGEMUSE TÖÖTURUL VÄÄRTUSTAMISE UURIMISMETOODIKA

2.1. Tööandjate uuringu meetoodika

Tööandjate uuringuga selgitatakse välja tööandjate poolt vabatahtliku töö kogemuse arvestamine värbamisel ning tööandjate hinnangud vabatahtliku töö kogemuse poolt töösooritusele ja tootlikkusele avaldatava mõju kohta. Töötajate uuring on seotud nii inimkapitali, sotsiaalse kapitali kui signaliseerimise teooriaga, mis kõik selgitavad, et tööandjatel on kasulik värbamisel töötajate vabatahtliku töö kogemust arvesse võtta.

See on kvalitatiivne uuring, mis põhineb tööandjatega läbiviidavatel intervjuudel. Intervjuu on valitud andmekogumis meetodiks seetõttu, et sellega on võimalik saada sügavamad teavet tööandjate seisukohtade osas. Intervjuu võimaldab saada pikemaid ja põhjalikumaid vastuseid ning vajadusel saab intervjuueerija esitada täpsustaid lisaküsimusi.

Intervjuu küsimused koostas töö autor ise, võttes aluseks vabatahtliku töö kogemuse tööturul väärtustamise teoreetilised alused. Intervjuu küsimused on esitatud lisa 1.

Intervjuueeritakse üksnes ettevõtteid, millest töötab vabatahtliku töö kogemusega töötajaid. Sellest tulenevalt küsitakse intervjuus esimesena, et kui palju on ettevõttes vabatahtliku töö kogemusega töötajaid.

Järgnevad küsimused vabatahtliku töö kogemuse ja töösoorituse vahelise seose kohta. Nende küsimuste järjestus on koostatud üldiselt-üksikule lähenemisviisi kasutades. Esimesena küsitakse arvamust, kuidas vabatahtliku töö kogemus üldiselt inimest arendab ja talle kasulik on. Seejärel küsitakse, kuidas vabatahtliku töö kogemus on seotud töösoorituse ja tootlikkusega uuritavas ettevõttes. Intervjuueeritaval palutakse tuua ka üks konkreetne näide, kuidas töötajal on varasemast vabatahtliku töö kogemusest uuritavas ettevõttes kasu olnud.

Intervjuu teises pooles uuritakse, kuidas kandidaatide vabatahtliku töö kogemus mõjutab ettevõtte hinnangul kandidaatide võimalusi värbamiskonkurssidel uuritavas ettevõttes. Kõige pealt küsitakse, kas töötate värbamisel ettevõtte üldse uurib kandidaatide vabatahtliku töö kogemuse kohta ja seejärel uuritakse, kuidas vabatahtliku töö kogemust

värbamisel arvesse võetakse. Ka siin palutakse tuua intervjueeritava võimaluse korral üks näide, kuidas vabatahtliku töö kogemuse olemasolu kandidaadil on mõjutanud värbamist. Intervjuu viimase küsimusena palutakse arvamust, kas noored peaksid enne tööturule sisenemist omandama kogemusi vabatahtlikuna töötades ning miks see vajalik on või ei ole.

Intervjueeritavateks valiti ettevõtete, kelle töötajate hulgas on vabatahtliku töö kogemusega töötajaid, juhid. Kokku intervjueeriti kolme ettevõtte juhte. Ettevõtete nimesid töös välja ei tooda ning neile viidatakse koodidega E1, E2 ja E3.

Ettevõtte E1 on Harjumaal asuv toiduainetööstuse ettevõtte, milles on 58 töötajat, E2 on Tallinnas asuv kinnisvara müügiga tegelev ettevõtte, milles on 25 töötajat. E3 on Tartus asuv infotehnoloogia ettevõtte 17 töötajaga.

Intervjuud toimusid ettevõtete juhtidega näost-näku kohtudes. E1 juures oli intervjueeritavaks ettevõtte personalijuht, E2 ja E3 intervjueeritavad olid ettevõtte tegevjuhid. Intervjuud toimusid 4.aprillil (E1), 5. aprillil (E2) ja 11.aprillil (E3).

Intervjuude analüüs toimus küsimuste kaupa. Iga küsimuse juures toodi välja vastajate põhiseisukohad ning erinevate intervjueeritavate vastuste kokkulangevused ja sarnasused. Vastuste juures on toodud välja ka tsitaate intervjueeritavate seisukohtadest.

2.2. Töötajate uuringu meetoodika

Töötajate uuringuga selgitatati välja, kuidas töötajate hinnangul aitab vabatahtlik töö kogemus tasustatud töö leidmist ja kuidas töötajad hindavad, kas ja kuidas aitab vabatahtliku töö kogemus saavutada paremaid tulemusi tasulisel töö. Uuring oli seotud inimkapitali ja sotsiaalse kapitali ning signaliseerimise teooriaga, samuti vabatahtliku töö investeringu mudeliga, mis selgitasid, et vabatahtliku töö kogemus andis eeliseid töökohale kandideerimisel ja vabatahtliku töö kogemus võimaldas saavutada kõrgemat tootlikkust.

Tegemist oli kvantitatiivse uuringuga, mis põhines veebipõhisel ankeetküsitlusel. Selline andmekogumise meetoodika võimaldas saada vastuseid paljudelt inimestelt ning samal ajal oli võimalik küsitlusetulemusi hõlpsasti töödelda ja analüüsida.

Töötajate uuringu küsimused koostas töö autor ise, võttes aluseks vabatahtliku töö kogemuse tööturul väärtustamise teoreetilised alused. Intervjuu ankeet on esitatud lisa 2.

Esimesed küsimused olid töötajate tausta andmete (vanus, sugu) ja vabatahtliku töökogemuse kestuse kohta. Sellele järgnevalt küsiti, kas vastaja töötab praegu palgalisel töökohal ning jaatava vastuse korral järgnesid küsimused vastaja praeguse palgalise töökoha

kohta, mis võimaldasid hiljem analüüsida, kuidas on vabatahtliku töö väärtustamine erinev ametikohtadel ja sektorites. Eitava vastuse korral jääti need küsimused vahele.

Järgmisena uuriti töötajate arvamust selle kohta, kuidas vabatahtliku töö kogemus tuleb tööturul kasuks. Selle juures esitatati vastajatele väiteid, millega nõustumist oli vaja hinnata 5-pallisel skaalal. Veel uuriti vastaja praeguse palgalise töö ja vabatahtliku töö vahelise sarnasuse kohta tööülesannete poolest.

Küsitluse teises pooles uuriti töötajate hinnanguid sellele, kuidas vabatahtliku töö kogemus aitas kaasa töökoha leidmisele. Selle juurde paluti vastata isiklike kogemuste põhjal värbamiskonkursil, et kas seal uuriti vabatahtliku töö kogemuse olemasolu kohta ja kas see vastaja hinnangul aitas töö saamisele kaasa.

Küsitluse lõpus on veel väited, millega nõustumisele tuli anda hinnanguid 5- palli süsteemis. Kuna need väited olid üldised ja ei puuduta konkreetset ametikohta, siis olid need mõeldud vastamiseks kõigile vastajatele, st ka neil, kes küsitluse ajal palgalisel töökohal ei töödanud.

Uuringu valmisse kaastati vabatahtlikku töökogemust omavad inimesed. Küsitluse ankeeti levitati, Facebooki vabatahtliku tööga seotud gruppides, milleks on Lahedad vabatahtlikud, Seiklejate Vennaskonna vabatahtlikud, Vabatahtlikud, Jazzkaare vabatahtlikud AHHA, Vabatahtlikud!

Küsitlusele vastamine toimus veebipõhiselt Google Scholar keskkonnas. Küsitluse vastused koguti automaatselt, mis võimaldas nende töötlemist elektroonilisel kujul. Küsitlusele vastamise periood oli 27.03.2017-8.04.2017.

Küsitlustulemuste andmetöötlemises arvutati vastuste sagedusjaotused. Skaalade põhinevate küsimuste analüüsis arvutati hinnangute keskväärtused 5-palli süsteemis. Nimetatud keskväärtusi võrreldi vastaja praeguse töökoha sektori, ametirühma ning praeguse töökoha ja vabatahtliku töö sisu kattuvuse alusel. Keskväärtuste erinevuste statistilise olulisuse väljaselgitamiseks viidi läbi dispersioonanalüüs, mille käigus arvutati F-statistiku väärtused ja olulisuse tõenäosused. Statistilise olulisuse testimisel lähtuti olulisuse nivoost 0,05. Küsitluse analüüsi tulemused esitati tabelite ja graafikutena.

3. VABATAHTLIKU TÖÖ KOGEMUSE TÖÖTURUL VÄÄRTUSTAMISE UURIMISTULEMUSED

3.1. Tööandjate uuringu tulemused

Kolmest intervjueeritud ettevõttest ühes esindaja ei osanud hinnata kui palju nende töötajad omavad vabatahtliku töö kogemust, väites, et selle kohta ettevõttes andmeid ei koguta. Ettevõtte esindaja teadis, et osa töötajaid kindlasti on osalenud vabatahtlikus töös, näiteks Teeme ära projektis ja Tallinna Maratonil. Teise ettevõtte juht arvas, et vabatahtliku töö kogemusega töötajaid võib olla vähemalt 20-30% märkides, et 4-5 töötaja juures ta teab kindlasti, et nad on töötanud ja töötavad ka praegu vabatahtlikuna. Kolmanda ettevõtte juht pakkus, et vabatahtliku töö kogemusega võivad olla umbes pooled töötajad, et päris palju on neid, kes käivad loomade varjupaigas.

Kõik kolm intervjueeritavat leidsid, et vabatahtliku töö kogemus on inimeste jaoks arendav. Ühe intervjueeritava arvates vabatahtliku töö kogemus muudab inimest hoolivamaks ja kaaslastega rohkem arvestavaks. „Vabatahtlikuna töötades märkad teisi inimesi, just neid, kes vajavad meie abi. Näed endast nõrgemaid ja märkad ühel hetkel, et mõtled nende peale – olgu nad puudega inimesed, vanurid või kodutud loomad. Järsku taipad, et sa ei ela siin maailmas üksi ja leidub inimesi, kellel võib-olla ei lähegi nii hästi kui sinul. Selle kogemuse läbi hakkad teistega rohkem arvestama.“(E1) Teise ettevõtte juht leidis, et vabatahtliku töö kogemus õpetab inimest tasuta tööd tegema. „Tööd teha raha saamata? See on andmise ja heategemise rõõm. Kasu(m) pole tähtis, raha on teisejärguline. Positiivne on see, et raha pole motivaator.“(E2) Kolmas juht oli seisukohal, et vabatahtlikuna tegutsemine paneb mõtlema suuremalt ja tajuma ühiskondlikke probleeme. „Vabatahtlikuna töötamine on kui võimalus teha midagi suuremat. See hõlmab erinevaid projekte, tegeled näiteks looduskaitsega või inimõigustega. Tegeled igapäevastest teemadest natuke kõrgemate teemadega. Nii avaneb võimalus näha laiemat pilti. Kasuks tuleb ka uute kontaktide loomine teiste inimestega, kes sarnaselt hoolivad rohkem ja mõtlevad suuremalt.“(E3)

Täiendavate kasudena vabatahtlikust tööst märgiti veel mitmeid oskuseid ja selle juures toodi välja vabatahtliku töö kasulikkus noore inimese jaoks. „Noored võiksid kindlasti vaadata selliseid võimalusi, saab kogemus midagi reaalselt ära teha, arendav igas mõttes kindlasti.“ (E3) Vabatahtliku töö poolt arendatavate oskustena nimetati organiseerimist (E1), suhtlemisoskust (E1, E3), koostööd (E1), projektitöö oskust (E3), vastutust (E3), asjaajamist (E3). Eraldi toodi välja veel rahvusvahelised mittetulunduslikud projektid ja nende käigus saadavad oskused, eriti keeleoskus ja rahvusvahelises meeskonnas töötamise oskus. „*Otsides ja ringi vaadates võib inimene leida huvitavaid väljakutseid. Näiteks Aafrikas või Lõuna-Ameerikas saab mõne projekti kaudu ennast teostada, keeli õppida ja töötada hoopis teistlaadi inimestega. See omakorda annab rahvusvahelise kogemuse. Noortel on raske saada head kogemust, kui see oleks üheks väljundiks, kuidas suunata oma tulevikku, arenda ennast teise nurga alt.*“ (E3)

Veel märgiti, et vabatahtliku töö kogemus on huvitav ja meeldiv tegevus, mis annab vaheldust igapäevasele tegevusele. „*Muidugi, kes tahab, saab töö ja muu elu kõrvalt midagi teistmoodi teha. Kohtud uute inimestega. See on suurepärane vaheldus tavapärasele elurütmile!*“ (E2) Vabatahtlikus töös nähti väljundite ka tööturul mitteaktiivetele inimestele. „*Tööta inimene, kas lastega kodune või siis juba pensionär, saab kodust välja. Mittetulunduslik töö peletab igavuse ja noh, annab inimesele rakendust.*“ (E2)

Intervjueeritavad mõnsid, et vabatahtliku töö kogemusega töötajad võivad oma tööga paremini hakkama saada kui ülejäänud töötajad. „*See võib olla üheks argumendiks. Isik saab vabatahtliku tööga laiema visiooni ja silmaringi ning erilisema kogemuse. Sellest võib välja areneda juba uus idee, mis kõlbab tööalaseks rakendamiseks.*“ (E3) Ühe võimaliku põhjusena toodi suuremad ja rahvusvahelised kogemused, kuigi see sõltub ka sellest, millist vabatahtlikku tööd on tehtud. „*Võimalik, et töötaja saab sellise tegevuse läbi ka rahvusvahelist kogemust. Kindlasti on see panus praegusele tööle, kuid määravaks saab ka see, millega ja kus ta vabatahtlikuna tegelenud on. Näiteks meie üks töötaja on välismaal noortevahetuse projekti vedanud. Kindlasti tuleb kasuks keelteoskus, eriti, kui on vaja välisklientidega suhelda, sest eelnimetatud töötaja sulandub nendega hästi. Samas kui tegemist on lokaalsema ja väiksema tegevusega, ei pruugi positiivne mõju kohe esile tulla.*“ (E3)

Teine intervjueeritav tõi välja, et seda on keeruline hinnata, kas vabatahtliku kogemusega inimene oma tööga paremini hakkama saab. „*Ega see kogemus ju kahjulik pole! Omaette küsimus on, kas see reaalselt ka kasu annab. Noh, kui on juba mingid konkreetsed*

kogemused, oskused, siis tõenäoliselt jah. Muidu on tegemist lihtsalt avarama silmaringiga inimesega. See aga ei tähenda ju kohe, et ta parem töötaja on.“ (E2)

Kolmanda intervjuueeritava arvates sõltub vabatahtliku töö kogemuse kasulikkust töötaja tööülesannetest. *„Tootmistöölise seas ausalt öeldes ei täheldaks, et see kogemus kasulik on. See, et käiakse metsaaluseid puhastamas, ei tähenda, et järgmisel päeval on inimene kiirem või täpsem töötaja. Pole näha ka, et ta oleks kohusetundlikum. Samas kontoritöötajate seas tuleks kasuks kõik suhtlemisega seotud tegevused, planeerimine, korraldamine. Sellest võib küll kasu olla, kui läbi projekti on omandatud väärtuslik kogemus.“ (E1)*

Kaks intervjuueeritavat olid seisukohal, et vabatahtliku töö kogemus ei suurenda töötajate tootlikkust nende ettevõttes. *„Nagu eelnevalt öeldud, siis tootmisele ei anna see kogemus juurde, veel vähem on kuidagi mõjutatud toodangunäidud.“ (E1)* *„Väga ei usu seda. Samas pole kõrvutanud inimesi nii. Et kas nendel, kellel on vabatahtliku töö kogemus, on paremad maaklerid. Või kas neil on paremad müüginäitajad. No me tegelikult saaks seda lähemalt uurida. Siis vaja konkreetset töötajate käest küsida, kes on vabatahtlikud ja võrrelda müügitulemustega. Samas, kuni seda analüüsi tehtud pole, siis arvan praegu, et selline kogemus ei anna tootlikkusele midagi numbritega mõõdetavat juurde. Võib-olla muidugi eksin ka, ega ei tea.“ (E2)*

Kolmas intervjuueeritav arvas, et on tõenäoline, et vabatahtliku töö kogemusega töötajate tootlikkus on kõrgem. *„Nagu ma eelnevalt märkisin, on üsna võimalik, et vabatahtliku töö kogemusega töötaja saab oma tööga paremini hakkama. Samuti võib selline kogemus anda juurde ka töö tulemustele, st tootlikkust tõsta. Kui töötaja teeb oma tööd paremini, avaldub see kõrgemas tootlikkuses. Mõne töötaja puhul on keeruline mõista, milles väljendub tootlikkus – näiteks disainerid. Sellisel juhul pole ilmtingimata nõutud, et kujundused saavad kiiremini valmis, vaid pigem seisneb tootlikkus selles, et kujundid sobivad omavahel paremini kokku. Nii tõuseb kliendi rahuolu ja kommunikatsioon toimib.“ (E3)*

Kaks intervjuueeritavat ei suutnud tuua ühtegi näidet, kus vabatahtliku töö kogemus oleks konkreetset aidanud töötajal oma tööga paremini hakkama saada. Kolmas siiski oskas sellele küsimusele vastata, tulles uuesti tagasi näite juurde vabatahtliku töö kaudu saadava rahvusvahelise töö kogemusest. *„Tuues näiteks selle, et meil siin olid hispaanlased külas. Meie kollektiivis on noor tüdruk, kes oli Hispaanias õpilasvahetuse programmis. Tüdruk oskas keelt ja sai klientidega kohe jutule. Töölaseks oli meil palju lihtsam nendega asju ajada. Sai hea kontakti ja ehk tulevikus käivituvad nendega ka suured projektid.“ (E3)*

Ükski intervjuueeritud ettevõtete juhtidest ei väitnud, et nad värbamisintervjuude käigus uuriksid kandidaatidelt vabatahtliku töötamise kohta. Põhjendusena toodi välja, et see ei ole tööga otseselt seotud, et uuritakse ikkagi üldise töökogemuse kohta. „*Vabatahtliku töö kogemuse kohta me ei uuri, pigem vaatame rohkem, millised on varasemad töökohad, millega tegelema olnud, kaua töökohtadel olnud. Eelistame inimesi, kellel on erialane kogemus, mitte vabatahtliku töö kogemus.*“ (E1) Peale selle märgiti, et vabatahtlik tegevus on inimese eraeluline asi ja sellesse ei soovita sekkuda otseselt. „*Pigem ei määratleks seda, kui tööala, vaid rohkem kui inimese eraelu ja vaba aja veetmise viisi.*“ (E1)

Põhjustena, miks vabatahtliku töö kogemuse kohta ei uurita, toodi välja, et see ei ole nii oluline ja kõike ei jõua kandidaatidelt küsida. „*No kui otsime müügiinimest, nagu meil kõige rohkem ette tuleb, siis me tahame kindlasti näha, kus ja mida ta müünud on. Või üldse, palju ta müüjiga kokku on puutunud. Tahame sellist infot, mille põhjal saaks otsustada, kas see kandidaat võiks meie juures oma tööga hakkama saada. Põhimõtteliselt küll võiks küsida vabatahtliku töö ja veel saja asja kohta, aga kõike ei saa ja ei jõua.*“ (E2)

Veel vastati, et vabatahtliku töö kogemuse kohta ei ole uuritud, sest ei ole lihtsalt selle peale tulnud. „*Minu teada pole küsinud sellise kogemuse olemasolu. Pole lihtsalt varem selle peale tulnud. Selle mõtte paneme edaspidiseks kõrvale.*“ (E3)

Intervjuueeritavad arvasid, et kui kandidaat räägib värbamiskonkursil oma vabatahtliku töö kogemusest arvati, et see mõjub kandidaadi võimalustele positiivselt või vähemalt see ei halvenda kandidaadi edulootusi. „*See on kindlasti positiivne, kui ta selle välja oskab tuua. Veel positiivsem, kui oskab seda seostada töökohaga. Et näiteks, mis oskuseid ja kogemusi saaks meie juures rakendada*“ (E2)

Leiti, et vabatahtliku töö kogemus võib olla kandidaadi jaoks võimaluseks teistest kandidaatidest eristuda. „*Hetkel ei meenu mõnda tööintervjuud, kus keegi oleks sellisele kogemusele viidanud. Kindlasti tasub sellest rääkida. Sellise kogemuse põhjal eristud teistest kandidaatidest ning jääd meelde, seega võib vabatahtlikku tööd käsitleda plusspunktina.*“ (E3)

Isegi juhtudel kui võib arvata, et vabatahtliku töö kogemus konkreetse töö juures midagi otseselt juurde ei anna, peeti selle väljatoomist positiivseks. „*Jah, kui otsime näiteks tootmistöölist ja tal on vabatahtliku töö kogemus, siis pole see küll mingi näitaja, aga ega see inimest samas halvas valguses ka peegelda. Seega miks mitte selline kogemus välja tuua, kaotada pole ju miskit.*“ (E1)

Mitte ükski intervjuueeritavatest ei osanud meenutada ühtegi juhtumit, kus vabatahtliku töö kogemuse olemasolu või puudumine oleks oluliselt mõjutanud kandidaadi

valituks osutumist. Selle põhjusena toodi välja, et värbamisel on ikkagi olulisemad teised näitajad. „*Pigem jälgime ikka, milline on inimese varasem kogemus sarnase töö peal, milline on varasem väljaõpe, mida on ta õppinud ja millised on ta oskused. Need kriteeriumid näitavad tema tööalase kvalifikatsiooni. Lisaks võib isik juurde lisada, milline isiksus ja iseloom tal on – näiteks kas ta on kohusetundlik. Väga palju saab inimeste kohta teada intervjuu käigus. Kindlasti uuritakse ka inimese hobide ja vaba aja veetmise kohta ning minu arust lahterdub vabatahtlik töö just sinna.*“ (E1). Ülejäänud intervjuueeritavad ei osanud meenutada juhtumeid, kus kandidaadid oleks vabatahtlikku kogemust välja toonud. „*Kui nüüd mõelda, siis ega ei oskagi öelda, et keegi seda oleks eraldi välja toonud. CVdes tõenäoliselt on olnud märgitud, aga see pole nagu teemaks tulnud, kui just see vabatahtlik asi ei ole konkreetselt selle tööga seotud, kuhu ta kandideerib. Aga praegu ei tule ette, et oleks sellised juhtumeid nagu olnud viimasel ajal.*“ (E2) „*Ütlesin juba, et ei meenu, et keegi oleks vabatahtlikku kogemust ise jutuks toonud töövestluse ajal. Kindlasti annab selline kogemus kandidaadile plusspunkte ja võib isegi kallutada kaalukaussi tema kasuks. Kuid see on puhtalt oletuslik. Palju oleneb ka kandidaadi tugevustest ja nõrkustest muus osas. Praktikast pole kahjuks sellist juhtumit võtta, kus vabatahtliku töö kogemus oleks teemaks tulnud.*“ (E3)

Intervjuu viimane küsimus oli, kas noored peaksid enne tööturule sisenemist vabatahtliku tööga tegelema. Intervjuueeritavate vastuste põhjal võib väita, et noorte vabatahtlikku töösse suhtutakse positiivselt. „*Kindlasti võiksid. See on kui võimalus näha maailma ja ka ennast proovile panna. Noortel on rohkem aega, hiljem on vaja juba muid kogemusi ammutada.*“ (E3) „*See võiks kasuks tulla küll. Noorel ei olegi niisama lihtne töökogemusi omanda. Selles mõttes võib vabatahtlik töö olla küll hea võimalus.*“ (E2)

Selle kõrval arvati, et vabatahtlikku tööga tegelemise vajadus sõltub konkreetset noorest ja tema huvides. „*Kindlasti oleneb, millest isik huvitub ja kas just selline tegevus talle sobiks. Kõigile see kindlasti ei sobi. Paljud lähevad ju kutsekooli, pärast seda otse tööle. Kas töö mõttes nüüd mõistlik ja kasulik vabatahtliku tööga tegeleda oleks, ei tea. Kui inimesele meeldib see, siis miks mitte, aga ei saa ka sundida ju inimesi sellist kogemust taga ajama.*“ (E1)

3.2. Töötajate uuringu tulemused

Töötajate küsitlusele laekus 119 ankeeti. Valimi suurust ei ole võimalik täpselt kindlaks määrata, sest Facebooki gruppide, kuhu küsitlus postitati, liikmeskond on osaliselt

kattuv. Gruppide liikmete arvu summa oli kokk 3276, kuid kattuvuse tõttu on liikmeid vähem. Lisaks sellele tuleb arvestada sellega, et Facebooki gruppi postitades ei pruugi kõik vastajad üldse küsitlust märgata, eriti siis kui Facebooki kasutatakse harvem või kui kasutaja uudisvoogu tuleb palju postitusi, mistõttu ei suudeta neid jälgida. Neid asjaolusid arvestades hindab töö autor, et küsitlust märkasid ja reaalne võimalus küsitlusele vastata oli umbes 1000 inimesel. Seetõttu võib hinnata, et küsitlusele vastamismäär oli ligikaudu 12%.

Küsitlusele laekunud 119 ankeedist, kahe puhul oli enamikule küsimustele vastamata jäetud, mistõttu jäeti need ankeedi küsitlustulemuste analüüsist välja. Seega viidi analüüs läbi 117 ankeedi põhjal.

Küsitlusele vastanutest 69 oli naised ja 48 olid mehed. Seega moodustasid naised küsitlusele vastanutest 59% ja naised 41%. Naiste kõrgem osakaal küsitlusele vastanutes seas oli autorile ootuspärane, sest naised tegelevad vabatahtliku tööga rohkem kui mehed.

Vanuse järgi jagunesid küsitlusele vastanud järgmiselt: kuni 24 aastat 31 (26,5%), 25-34 aastat 39 (33,3%), 35-44 aastat 25 (21,4%), 45-54 aastat 15 (12,8%), 55 aastat ja vanemad 7 (6,0%). Seega olid küsitlusele vastanud enamuses nooremad kui 35 aastat. Ka seda tulemust peab töö autor ootuspärasemaks, sest vabatahtliku tööga tegelevadki Eesti rohkem nooremad inimesed. Samuti on nooremad inimesed aktiivsemad Facebooki kasutajad, mis suurendas nende võimalusi küsitluse valimisse sattumisel.

Küsitlusele vastanute jaotus vabatahtliku töö kogemuse järgi oli: vähem kui aasta 25(21,4%), 1-2 aastat 16 (13,7%), 3-5 aastat 29 (24,8%), 6-10 aastat 28 (23,9%), 11 või rohkem aastat 19 (16,2%). See näitab, et suurem osa küsitlusele vastanutest on vabatahtliku tööga tegelema pikemat aega. Ligi kaks kolmandikku vastanutest omab vähemalt kolmeaastast vabatahtliku töö kogemust.

Tabel 5. Küsitlusele vastanute töötamine sektori ja ametiala järgi, vastanute arv

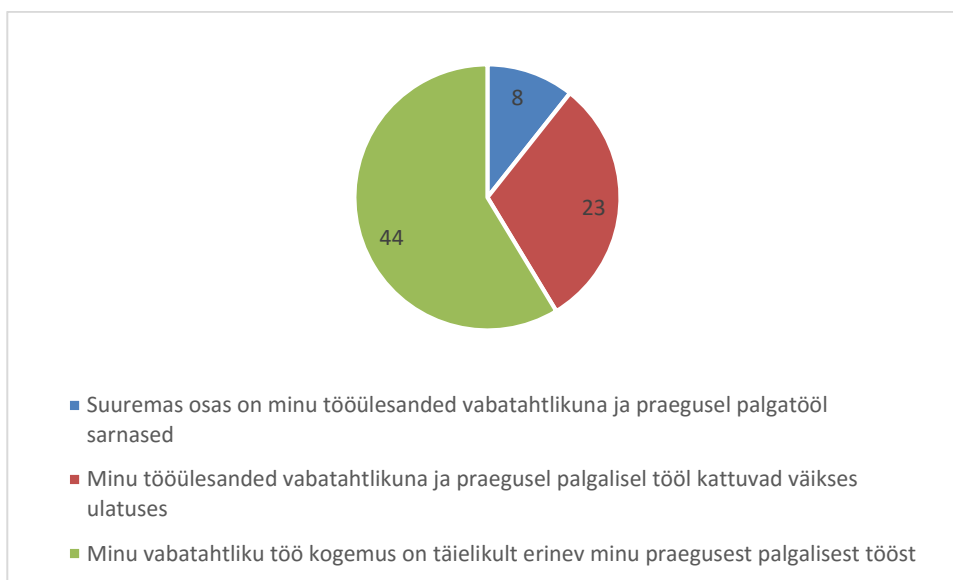
	Erasektor	Riigisektor	Kolmas sektor	Kokku
Juht	2	1	3	6
Spetsialist	4	8	6	18
Ametnik	1	13	1	15
Klienditeenindaja	10	7	3	20
Oskustööline	5	3	3	11
Lihtööline	3	0	2	5
Kokku	25	32	18	75

Allikas: autori koostatud

Küsitlusele vastanutest 75 ehk 64,1% vastas, et nad töötasid küsitluse ajal palgalisel töökohal. Küsitlusele vastanute jaotus ametiala ja sektori järgi on toodud alljärgnevas tabelis 5.

Küsitlusele vastanutest kõiges suurem osa töötab riigisektoris, millele järgnevad erasektor ja kolmas sektor. Ametite poolest töötatakse kõige rohkem klienditeenindaja, spetsialisti ja ametnikuna. Erasektoris töötatakse kõige rohkem klienditeenindaja ja oskustöölisena, riigisektoris ametniku ja spetsialistina ning kolmandas sektoris spetsialistina.

Enamus töös uurituteist väitis et nende vabatahtliku töö kogemus oli täielikult erinev praegusest palgalisest tööst. Üksnes 8 vastanut väitsid, et nende tööülesanded vabatahtlikuna ja praegusel palgatööl on suuremas osas sarnased. (Joonis 1)



Joonis 1. Vastajate tööülesannete kattuvus palgatööl ja vabatahtlikuna (autori koostatud)

Järgnevalt esitati küsitluses osalenutele väiteid vabatahtliku töö kogemuse kasulikkuse kohta, mida vastajad hindasid 5-pallisel skaalal. Kõige rohkem nõustusid

vastajad seisukohaga, et vabatahtlik töö on õpetanud neile meeskonnatöökuseid (hinnangute keskväärtus 3,75). Sellel väite juures kokku 65,4% vastanutest andis 4- ja 5-palliseid hinnanguid ja kõiges 12,0% 1-2 palliseid hinnanguid. Enamus vastajaid nõustus ka seisukohaga, et vabatahtlik töö on andnud praeguseks tööks vajalikku vastutustunnet (3,63) ja et vabatahtlik töö on suurendanud enesekindlust praegusel töökohal (3,56). Ülejäänud nelja väitega nõustuti vähem ja nende puhul anti võrdlemisi palju 1- ja 2-palliseid hinnanguid. Näiteks väite, et vabatahtlik töö on praegusel töökohal vajalikke oskuseid aja teadmisi kohta andis 20% vastanutest 1-pallise hinnangu, 18,7% vastanutest andis 1-pallise hinnangu väitele, et vabatahtliku töö kogemuse tõttu ollakse praegusel töökohal rohkem motiveeritud. (Tabel 6)

Tabel 6. Küsitlusele vastanute hinnangud väidetele vabatahtliku töö kogemuse kohta 5-pallisel skaalal (5- nõustun täielikult; 1- ei nõustu üldse), vastanute osakaal % ja hinnangu keskväärtus pallides

	1	2	3	4	5	Keskväärtus
Vabatahtlik töö on arendanud minus oskuseid ja teadmisi, mis aitavad mul praegusel töökohal põhiliste tööülesannetega paremini hakkama saada	20,0	10,7	24,0	29,3	16,0	3,11
Vabatahtliku töö kogemuse tõttu on minu enesekindlus praegusel töökohal suurem	12,0	2,7	26,7	34,7	24,0	3,56
Vabatahtliku töö kogemuse tõttu olen oma praegusel töökohal rohkem motiveeritud	18,7	10,7	37,3	24,0	9,3	2,95
Vabatahtlik töö on õpetanud mulle meeskonnatöö oskuseid, mis aitavad mind praegusel töökohal	5,3	6,7	22,7	38,7	26,7	3,75
Vabatahtlik töö on andnud mulle juhtimiskogemust	17,3	10,7	36,0	24,0	12,0	3,03
Vabatahtliku töö käigus saadud kontaktidest on palgalisel tööol kasu	14,7	18,7	34,7	20,0	12,0	2,96
Vabatahtliku töö kogemus on andnud mulle praeguseks tööks vajalikku vastutustunnet	4,0	10,7	28,0	33,3	24,0	3,63

Allikas: autori koostatud

Hinnangud vabatahtlikku töö kasulikkusele praegusel töökohal erinesid osade väidete juures sõltuvalt sektorist, kus vastaja töötas. Üldise seaduspärana ilmnes, et vabatahtliku töö kogemust oma praeguse töö juures hindasid kõrgemal need, kes töötavad praegu kolmandas sektoris. Kuna siin on esitatud ainult palgalisel töökohal hõivatut andmed, siis on tegemist palgaliste töökohtade kolmanda sektori organisatsioonides. (Tabel 7)

Dispersioonanalüüsi tulemused näitasid, et hinnangute erinevus kolmanda sektori ja teiste sektorite vahel on statistiliselt oluline kahe väite puhul. Esiteks, kolmandas sektorist töötavad vastanud hindavad vabatahtlikus töös saadud kontaktidest saadavat kasu

suuremana kui teistes sektoris töötavad vastanud ($F = 3,28, p = 0,043$). Teiste väitena, kus kolmandas sektoris hõivatute kõrgemad hinnangud rohkem esile tulid, oli vabatahtliku töö käigus omandatud oskuste ja teadmiste kasulikkus ning praeguselt töökohal ($F = 3,16, p = 0,048$) Ka selle väite puhul arvasid kolmandas sektoris töötavad küsitlusele vastajad, et vabatahtlikust töös on rohkem kasu.

Tabel 7. Küsitlusele vastanute hinnangud väidetele vabatahtliku töö kogemuse kohta 5-pallisel skaalal (5- nõustun täielikult; 1- ei nõustu üldse) vastaja töökoha sektori järgi, hinnangu keskvärtus pallides

	Erasektor	Riigisektor	Kolmas sektor	F-statistik
Vabatahtlik töö on arendanud minus oskuseid ja teadmisi, mis aitavad mul praegusel töökohal põhiliste tööülesannetega paremini hakkama saada	2,88	3,05	3,17	3,16*
Vabatahtliku töö kogemuse tõttu on minu enesekindlus praegusel töökohal suurem	3,52	3,53	3,63	1,35
Vabatahtliku töö kogemuse tõttu olen oma praegusel töökohal rohkem motiveeritud	2,88	3,11	2,87	2,43
Vabatahtlik töö on õpetanud mulle meeskonnatöö oskuseid, mis aitavad mind praegusel töökohal	3,72	3,71	3,84	1,29
Vabatahtlik töö on andnud mulle juhtimiskogemust	2,88	3,06	3,17	1,76
Vabatahtliku töö käigus saadud kontaktidest on palgalisel tööol kasu	2,80	3,00	3,33	3,28*
Vabatahtliku töö kogemus on andnud mulle praeguseks tööks vajalikku vastutustunnet	3,42	3,50	3,67	2,02

Allikas: autori koostatud

Märkus: * - $p < 0,05$

Ametite järgi hindasid vabatahtliku töö kogemuse väärtust kõrgemana spetsialisti ja ametniku kohal töötavad küsitluse vastanud ning madalamaid hinnanguid andsid selle kohta klienditeenindaja ametikohal töötavad küsitlusele vastanud. Ülejäänud ametikohtadel töötavate vastuseid ei ole siin analüüsitud, sest teiste ametite töötajaid oli vastanute hulgas võrdlemisi tagasihoidlikul arvul. (Tabel 8)

Dispersionanalüüsi tulemused näitavad, et klienditeenindajad nõustuvad vähem seisukohaga, et vabatahtlik töö on arendanud otsuseid ja teadmisi, mis aitavad praegusel töökohal hakkama saada ($F = 3,22, p = 0,050$). Samuti on klienditeenindajad teiste ametirühmadega võrreldes vähem arvamusel, et vabatahtliku töö käigus saadud kontaktides on praegusel töökohal kasu ($F = 3,76, p = 0,031$).

Tabel 8. Küsitlusele vastanute hinnangud väidetele vabatahtliku töö kogemuse kohta 5-pallisel skaalal (5- nõustun täielikult; 1- ei nõustu üldse) vastaja ametikoha järgi, hinnangu keskväärts pallides

	Spetsialist	Ametnik	Klienditeenindaja	F-statistik
Vabatahtlik töö on arendanud minus oskuseid ja teadmisi, mis aitavad mul praegusel töökohal põhiliste tööülesannetega paremini hakkama saada	3,28	3,20	2,95	3,22*
Vabatahtliku töö kogemuse tõttu on minu enesekindlus praegusel töökohal suurem	3,67	3,73	3,50	2,56
Vabatahtliku töö kogemuse tõttu olen oma praegusel töökohal rohkem motiveeritud	3,00	3,07	2,90	1,69
Vabatahtlik töö on õpetanud mulle meeskonnatöö oskuseid, mis aitavad mind praegusel töökohal	3,89	3,73	3,60	1,98
Vabatahtlik töö on andnud mulle juhtimiskogemust	3,00	3,07	3,15	1,65
Vabatahtliku töö käigus saadud kontaktidest on palgalisel tööl kasu	3,11	3,13	2,75	3,76*
Vabatahtliku töö kogemus on andnud mulle praeguseks tööks vajalikku vastutustunnet	3,89	3,67	3,60	2,40

Allikas: autori koostatud

Märkus: * - $p < 0,05$

Tabelist 9 selgub, et vabatahtliku töö kogemuse kasulikkusele antav hinnang sõltub väga palju sellest, milline on tööülesannete sarnasuse praegusel töökohal ja vabatahtlikul tööl. Kui pragune töö ja vabatahtlik töö on rohkem sarnased, siis leitakse vabatahtliku töö kogemust rohkem kasulikuna praegusel töökohal. Nimetatud seaduspärasus avaldub statistiliselt olulisel määral kahe väite puhul. Kõige rohkem tuleb see erinevus esile esimese väite puhul, kus anti hinnang vabatahtlikku töö käigus omandatud oskuste kasulikkusele praegusel palgalisel töökohal ($F = 6,89$, $p = 0,002$). Samuti on väga suur erinevus vabatahtliku töö käigus omandatud kontaktide kasulikkusele antud hinnangu osas ($F = 5,12$, $p = 0,008$). Ka siin kehtib seaduspära, et need, kelle puhul on vabatahtliku ja palgalise töö ülesanded suuremas osas sarnased, leiavad vabatahtliku töö kogemuse väärtuslikumana olevat.

Tabel 9 Küsitlusele vastanute hinnangud väidetele vabatahtliku töö kogemuse kohta 5-pallisel skaalal (5- nõustun täielikult; 1- ei nõustu üldse) sõltuvalt vastaja praeguse töö sarnasusele vabatahtliku tööga, hinnangu keskväärts pallides

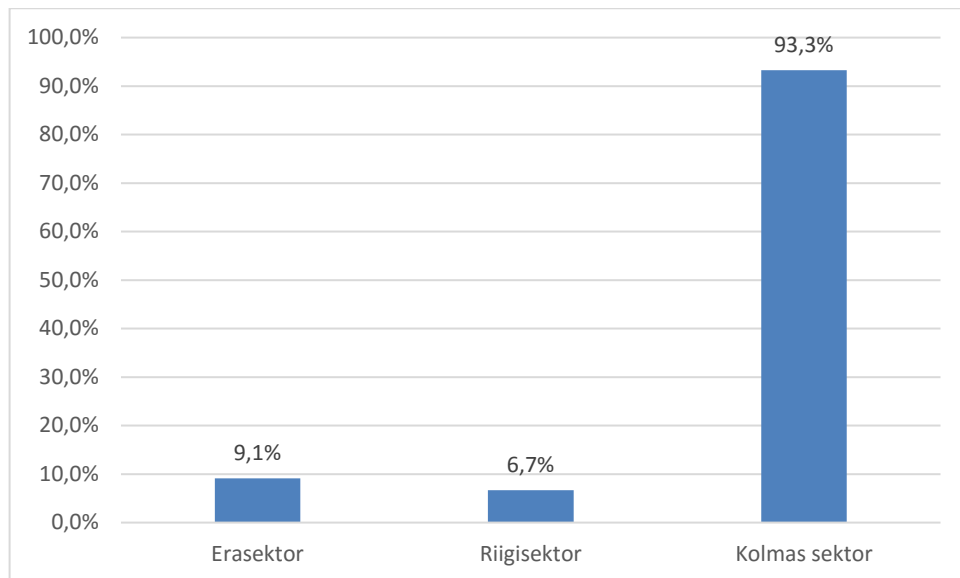
	Suures osas sarnane	Osaliselt sarnane	Täiesti erinev	F-statistik
Vabatahtlik töö on arendanud minus oskuseid ja teadmisi, mis aitavad mul praegusel töökohal põhiliste tööülesannetega paremini hakkama saada	4,25	3,13	2,68	6,89*
Vabatahtliku töö kogemuse tõttu on minu enesekindlus praegusel töökohal suurem	3,75	3,50	3,35	2,04
Vabatahtliku töö kogemuse tõttu olen oma praegusel töökohal rohkem motiveeritud	3,13	2,83	3,00	1,80
Vabatahtlik töö on õpetanud mulle meeskonnatöö oskuseid, mis aitavad mind praegusel töökohal	4,00	3,87	3,70	2,79
Vabatahtlik töö on andnud mulle juhtimiskogemust	3,25	2,96	3,04	2,65
Vabatahtliku töö käigus saadud kontaktidest on palgalisel tööil kasu	3,88	2,82	2,91	5,12*
Vabatahtliku töö kogemus on andnud mulle praeguseks tööks vajalikku vastutustunnet	3,75	3,56	3,50	2,05

Allikas: autori koostatud

Märkus: * - $p < 0,05$

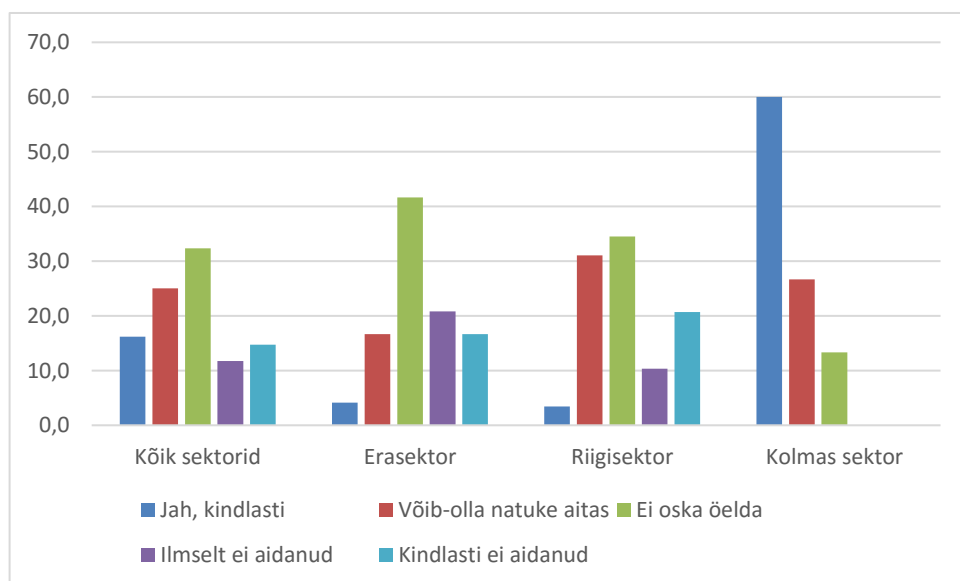
Küsitlusele vastanutest 68 omasid enne praegusele töökohale asumist vabatahtliku töö kogemust. See tähendab, et 90,7% nendest, kes küsitluse ajal töötasid, olid eelnevalt töötanud vabatahtlikuna. Nendest omakorda 18 vastanut ehk 26,5% väitis, et asudes praegusele töökohale küsis nende tööandja vabatahtliku töö kogemuse kohta.

Joonisel 2 toodud andmed näitava aga seda, et tööandja poolt tööle võtmisel vabatahtliku töö kogemuse kohta küsimine sõltub väga palju sellest, kas tegemine on kolmanda sektori töökohaga või mitte. Peaaegu kõigilt (93,3%) küsitlusele vastanutelt, kes töötavad praegu avaliku sektoris, küsis tööandja töösuhte alguses vabatahtliku töö kogemuse olemasolu kohta. Era- ja riigisektoris töötavatelt küsitluse vastanute käest aga oli aga väga vähestel juhtudel uuritud vabatahtliku töö kogemuse kohta.



Joonis 2. Töandja poolt tööle võtmisel vabatahtliku töö kogemuse kohta küsimine sektori järgi, % vastanutest (autori koostatud)

Küsitluses osalenud vabatahtlikud tervikuna olid võrdlemisi erineval seisukohal, kas vabatahtliku töö kogemus aitas neil praegust töökohta saada. 32,4% vastanutest ei osanud selles osas seisukohta võtta. 25,0% arvas, et vabatahtliku töö kogemus aitas võib-olla praegust töökohta saada ja 16,2% oli kindel, et vabatahtliku töö kogemus tuli neile kindlasti selles osas kasuks. Seevastu 14,7% vastanutest leidis, et vabatahtliku töö kogemus kindlasti ei aidanud seda töökohta saada. (Joonis 3). Selle põhjal saab järeldada, et vabatahtlikud pigem siiski leiavad, et vabatahtliku töö kogemusest on töökoha leidmisel kasu, kuigi arvamused on üsna lahkuvad.



Joonis 3. Hinnang sellele, kas vabatahtliku töö kogemus aitas praegust töökohta saada, % vastanutest (autori koostatud)

Sektorite järgi täpsemalt analüüsidest aga selgub, et vabatahtliku töö kogemuse tähtsust töökoha saamisel peavad olulisemaks peamiselt need, kes ka praegu kolmandas sektoris töötavad. Vabatahtliku sektoris töötajatest keegi ei arvanud, et vabatahtlik kogemus üldse ei aidanud kaasa töökoha saamisele. Era- ja riigisektoris töötavad küsitluses osalenud aga olid suhteliselt rohkem arvamusel, et vabatahtliku töö kogemusest ei olnud selle töökoha saamisel kasu. Era- ja riigisektoris töötajate hulgas oli ka rohkem, kes ei osanud sellele küsimusele vastust anda.

Küsitluse lõpus paluti uuringus osalejatelt hinnanguid väidetele vabatahtliku töö kogemuse kasulikkusest uue töökoha leidmisel. Nendel küsimustele vastasid kõik uuringu osalejad sõltumata sellest, kas nad uuringu ajal töötasid palgalisel töökohal või mitte. Kõige rohkem nõustuti väidetega, mille kohaselt vabatahtliku töö kogemus annab julgust ja edukust, mis võib palgalisele töökohale kandideerimisel kasuks tulla (3,88), ja et vabatahtliku töö kogemus annab kontakte, mis aitavad palgalise töökoha leidmisel. Nende väidete juures andsid 4- ja 5-palliseid hinnanguid 65,8% ja 63,3% vastajatest. Veidi vähem nõustusid uuringus osalejad väitega, et vabatahtlikuna töötamine võimaldab avastada oma võimeid, mis tuleb hiljem palgalise töökoha valikul kasuks (3,43) ja väitega, et vabatahtlikuna töötamine võimaldab leida, millist tööd meeldib inimesel teha (3,32). (Tabel 10)

Tabel 10. Küsitlusele vastanute hinnangud väidetele vabatahtliku töö kogemuse kohta töökoha leidmisel 5-pallisel skaalal (5- nõustun täielikult; 1- ei nõustu üldse), vastanute osakaal % ja hinnangu keskväärts pallides

	1	2	3	4	5	Keskväärts
Vabatahtlikuna töötamine võimaldab tutvuda erinevate töödega ja saada teada, millist tööd sulle meeldib teha, mis tuleb palgalise töökoha valikul hiljem kasuks	6,8	12,0	38,5	27,4	15,4	3,32
Vabatahtlikuna töötamine võimaldab avastada oma võimeid, mis tuleb palgalise töökoha valikul hiljem kasuks	5,1	16,2	31,6	24,8	22,2	3,43
Vabatahtliku töö kogemus annab kontakte, mis aitavad hiljem paremini palgalist töökohta leida	5,1	6,8	24,8	24,8	38,5	3,85
Vabatahtliku töö kogemus annab julgust ja enesekindlust, mis aitab hiljem palgalisele töökohale kandideerimisel edukas olla	3,4	8,5	22,2	28,2	37,6	3,88
Tööandjad eelistavad tööle võtta inimesi, kellel on varasem vabatahtliku töö kogemus	9,4	23,1	40,2	17,1	10,3	2,96
Vabatahtliku töö kogemus muudab inimese tööandja jaoks väärtuslikumaks töötajaks	7,7	18,8	35,9	21,4	16,2	3,20

Allikas: autori koostatud

Seevastu väidetele, mis puudutasid tööandjate poolt vabatahtliku töö arvestamist, anti kõige madalamaid hinnanguid. Kokku ainult 27,4% vastanutest andis 4- ja 5-palliseid hinnanguid väitele, et tööandja eelistava tööle võtta vabatahtliku töö kogemusega inimesi. 40,2% vastanutest ei osanud selles kohta seisukohta võtta ning 32,5% vastajatest andis 1- ja 2-palliseid hinnanguid. Samamoodi anti madalaid hinnanguid väite, et vabatahtliku töö kogemus muudab inimese tööandja jaoks väärtuslikumaks. Sellele väitele andis 4- ja 5-palliseid hinnanguid kokku 37,6% vastanutest.

Sektori järgi andsid vabatahtliku töö kogemusele töö leidmisele kõrgemaid hinnanguid kolmandas sektoris töötajad. Kolmandas sektoris töötavad vastajad leidsid rohkem, et tööandjad eelistavad tööle võtta vabatahtliku töö kogemusega inimesi ($F = 4,05$, $p = 0,021$) ja et vabatahtliku töö kogemus muudab inimese tööandja jaoks väärtuslikumaks töötajaks ($F = 3,65$, $p = 0,031$). Teiste väidete juures on sektorite vahelised erinevused vastustes väiksemad. (Tabel 11)

Tabel 11 Vastanute hinnangud väidetele vabatahtliku töö kogemuse kohta töökoha leidmisel sektori järgi, hinnangu keskvärtus pallides

	Erasektor	Riigisektor	Kolmas sektor	F-statistik
Vabatahtlikuna töötamine võimaldab tutvuda erinevate töödega ja saada teada, millist tööd Sulle meeldib teha, mis tuleb palgalise töökoha valikul hiljem kasuks	3,40	3,22	3,39	1,38
Vabatahtlikuna töötamine võimaldab avastada oma võimeid, mis tuleb palgalise töökoha valikul hiljem kasuks	3,40	3,56	3,61	1,89
Vabatahtliku töö kogemus annab kontakte, mis aitavad hiljem paremini palgalist töökohta leida	3,88	3,91	3,94	1,40
Vabatahtliku töö kogemus annab julgust ja enesekindlust, mis aitab hiljem palgalisele töökohale kandideerimisel edukas olla	3,88	3,88	4,11	2,29
Tööandjad eelistavad tööle võtta inimesi, kellel on varasem vabatahtliku töö kogemus	2,52	2,91	3,33	4,05*
Vabatahtliku töö kogemus muudab inimese tööandja jaoks väärtuslikumaks töötajaks	3,00	3,17	3,39	3,65*

Allikas: autori koostatud

Märkus: * - $p < 0,05$

Ameti järgi andsid enamikele väidetele kõrgeimaid hinnanguid ametnikuna töötavad vastajad, teisel kohal olid spetsialistid ja kõige madalamaid hinnanguid andsid klienditeenindajad. Ametnikud ja spetsialistid nõustusid võrreldes klienditeenindajatega rohkem väidetega, et vabatahtliku töö kogemus annab kontakte, mis aitavad palgalist tööd leida ($F = 4,29$, $p = 0,019$), et vabatahtlikuna töötamine aitab avastada endas võimeid ($F =$

4,03, $p = 0,023$), et tööandjad eelistavad tööle võtta vabatahtliku töö kogemusega inimesi ($F = 3,64$, $p = 0,033$) ja et vabatahtliku töö kogemus muudab inimese tööandja jaoks väärtuslikumaks töötajaks ($F = 3,29$, $p = 0,045$). (Tabel 12)

Tabel 12. Küsitlusele vastanute hinnangud väidetele vabatahtliku töö kogemuse kohta töökoha leidmisel 5-pallisel skaalal (5- nõustun täielikult; 1- ei nõustu üldse) ameti järgi, hinnangu keskvärtus pallides

	Spetsialist	Ametnik	Klienditeenindaja	F-statistik
Vabatahtlikuna töötamine võimaldab tutvuda erinevate töödega ja saada teada, millist tööd Sulle meeldib teha, mis tuleb palgalise töökoha valikul hiljem kasuks	3,50	3,67	3,30	2,97
Vabatahtlikuna töötamine võimaldab avastada oma võimeid, mis tuleb palgalise töökoha valikul hiljem kasuks	3,67	3,53	3,10	4,03*
Vabatahtliku töö kogemus annab kontakte, mis aitavad hiljem paremini palgalist töökohta leida	4,00	4,00	3,45	4,29*
Vabatahtliku töö kogemus annab julgust ja enesekindlust, mis aitab hiljem palgalisele töökohale kandideerimisel edukas olla	3,89	4,07	3,75	2,59
Tööandjad eelistavad tööle võtta inimesi, kellel on varasem vabatahtliku töö kogemus	2,83	3,07	2,50	3,64*
Vabatahtliku töö kogemus muudab inimese tööandja jaoks väärtuslikumaks töötajaks	3,17	3,40	2,85	3,29*

Allikas: autori koostatud

Märkus: * - $p < 0,05$

Tabel 13. Küsitlusele vastanute hinnangud väidetele vabatahtliku töö kogemuse kohta töökoha leidmisel 5-pallisel skaalal (5- nõustun täielikult; 1- ei nõustu üldse) sõltuvalt vastaja praeguse töö sarnasusele vabatahtliku tööga, hinnangu keskväärtus pallides

	Suures osas sarnane	Osaliselt sarnane	Täiesti erinev	F-statistik
Vabatahtlikuna töötamine võimaldab tutvuda erinevate töödega ja saada teada, millist tööd Sulle meeldib teha, mis tuleb palgalise töökoha valikul hiljem kasuks	3,50	3,21	3,41	2,87
Vabatahtlikuna töötamine võimaldab avastada oma võimeid, mis tuleb palgalise töökoha valikul hiljem kasuks	3,38	3,44	3,45	1,54
Vabatahtliku töö kogemus annab kontakte, mis aitavad hiljem paremini palgalist töökohta leida	4,25	3,87	3,80	2,75
Vabatahtliku töö kogemus annab julgust ja enesekindlust, mis aitab hiljem palgalisele töökohale kandideerimisel edukas olla	3,75	3,87	3,75	1,50
Tööandjad eelistavad tööle võtta inimesi, kellel on varasem vabatahtliku töö kogemus	3,13	2,96	2,93	2,02
Vabatahtliku töö kogemus muudab inimese tööandja jaoks väärtuslikumaks töötajaks	3,25	3,30	3,00	2,56

Allikas: autori koostatud

Märkus: * - $p < 0,05$

Mõningal määral erinevad vastanute hinnangud väidetele vabatahtliku töö kogemuse kohta ka sõltuvalt sellest, kas töö vabatahtlikuna oli sarnane praeguse palgalise tööga. Kui aga erinevusi hinnangutes testiti dispersioonanalüüsiga, siis selgus, et need erinevused ei ole statistiliselt olulised. (Tabel 13)

3.3. Järeldused ja ettepanekud

Bakalaureusetöö esimene uurimisküsimus oli: Kuidas arvestavad tööandjad vabatahtlikku töö kogemust töötajate värbamisel. Tööandjatega läbiviidud intervjuude põhjal saab vastata, et tööandjad praktikas ei ole vabatahtliku töö kogemust värbamise arvestanud. Kuigi tööandjad mõnavad, et vabatahtliku töö kogemuse olemasolu võib kandidaadi eduvõimalusi suurendada, siis ei osata tuua näiteid, kus vabatahtliku töö kogemuse olemasolu oleks värbamiskonkursi tulemusi mõjutanud. Reaalsus on see, et tööandjad ei pruugigi vabatahtliku töö kogemuse olemasolust kandidaadil teada saada, kui kandidaat seda ise välja ei too. Tööandjad ei pea seda ise vajalikuks spetsiaalselt uurida.

Bakalaureusetöö teine uurimisküsimus oli: Kuidas tööandjate hinnangul mõjutab vabatahtliku töö kogemust töötajate töösooritust ja tootlikkust? Intervjuude tulemused näitasid, et tööandjatel ei ole ühest seisukohta, kas vabatahtliku töö kogemust mõjutab töösooritust. Pigem leitakse, et see mõjutab töösooritust positiivselt, kuid oluline on, milline

on olnud vabatahtliku töö kogemus ja milline on ametikoht, millel seda kogemust rakendatakse. Vabatahtliku töö kogemuse väärtust peetakse suuremaks juhtivate ja administratiivsete tööde juures ja väiksmaks tootmistöös. Vabatahtliku töö kogemuse mõju tööjõu tootlikkusele pigem eitatakse, märkides, et vabatahtliku töö kogemuse positiivset mõju on keeruline arvuliselt väljendada ja ettevõtted ei ole seda uurinud.

Bakalaureusetöö kolmas uurimisküsimus oli: Kuidas töötajate hinnangul aitab vabatahtlik töö kogemus tasustatud töö leidmist? Vabatahtliku töö kogemust omavate töötajate küsitluse tulemused näitavad, et vabatahtliku töö kogemus aitab vähesele määral kaasa tasustatud töökoha leidmisele. Suhteliselt paremini aitab selline kogemus tööd leida, kui tegemist on kolmanda sektori töökohaga. Samas era- ja riigisektori kohta töötajad ei arva, et tööandjad eelistaksid vabatahtliku töö kogemust omavaid kandidaate. Kui vabatahtliku töö kogemuse olemasolu kandidaadile eeliseid annab, siis pigem läbi kõrgema enesekindluse töökohale kandideerimisel. Samuti võib see võimaldada leida kontakte, mis aitavad hiljem palgalist töökohta saada.

Bakalaureusetöö neljas uurimisküsimus oli: Kuidas aitab töötajate hinnangul vabatahtliku töö kogemus saavutada paremaid tulemusi tööl? Vabatahtliku töö kogemusega töötajad leidsid, et vabatahtliku töö kogemus annab tööks kasulikke kontakte ja oskuseid, eriti meeskonnatöö oskust, vastutustunnet ja enesekindlust. Konkreetse tööga seotud oskuseid õpetab vabatahtlik töö vähem, kuid siin sõltub palju, millist vabatahtlikku tööd on tehtud ja millist palgalist töö hiljem tehakse. Enamik uuringus osalenutest töötas töökohtadel, kus töös sisu oli üksnes osaliselt või ei olnud üldse varasema vabatahtliku töö kogemusega seotud. Samuti arvati, et vabatahtliku töö kogemus tuleb rohkem kasuks kolmandas sektoris töötades ning spetsialisti või ametnikuna töötades.

Töö tulemused viitavad erinevustele tööandjate ja töötajate seisukohtades vabatahtliku töö suhtes. Tööandjad ei pea vabatahtliku töö kogemust töötajate kuigi oluliseks ning pööravad sellele üsna vähe tähelepanu. Vabatahtlikku töö kogemust omavad töötajad leiavad aga sellise kogemuse tasulise töö juures kasulikuna, kuid samas nad tajuvad, et tööandjad ei väärtusta vabatahtliku töö kogemust. Tööandjatega läbiviidud intervjuude tulemused viitavad võimalusele, et tööandjad ei oska hinnata, kas ja kui palju on neil töötajate vabatahtliku töö kogemusest kasu ja see ilmselt on ka üheks põhjuseks, miks vabatahtliku töö kogemust oluliseks ei peeta.

Välisriikides tehtud uuringute tulemused on enamuses selgelt välja toonud, et vabatahtliku töö kogemus annab tööturul eelise, millest järeldub, et tööandjatel on kasulik vabatahtliku töö kogemusega töötajaid eelistada ja neile kõrgemat tasu maksta. Käesoleva

töö tulemused vabatahtliku töö kogemusega töötajate märkimisväärset eelistamist tööandjate poolt välja ei too. Samas mõõndavad nii töötajad kui tööandjad, et vabatahtliku töö kogemus võib olla tööalaselt kasulik. Selle põhjal võib väita, et töötajate vabatahtliku tööga tegelemine on kasulik nii töötajale kui tööandjale ning tööandjad peaksid vabatahtliku töö kogemust rohkem arvesse võtma ning nad võiksid ka töötajate vabatahtliku tööga tegelemist rohkem soodustada, sest kokkuvõttes tuleb see neile kasuks.

Seega saab esitada järgmised ettepanekud:

- Teavitada tööandjaid, miks võib vabatahtliku töö kogemuse töötaja tööd tulemuslikumaks muuta;
- Tööandjad võiksid töötajate värbamisel uurida kandidaatide vabatahtliku töö kogemuse kohta;
- Tööandjad peaksid vabatahtliku töö kogemust arvestama ühe kandidaatide valikut mõjutava tegurina värbamiskonkurssidel;
- Töökohale kandideerijad peaksid ise oma vabatahtliku töö kogemuse välja tooma, seda nii kandideerimisdokumentides kui töövestlusel;
- Töökohale kandideerijad peaksid vabatahtliku töö kogemuse siduma töökohaga, kuhu kandideeritakse, näidates, kuidas on vabatahtliku töö käigus saadud kogemustest selles töö juures kasu;
- Noortel on soovitatav enne tööturule sisenemist tegeleda vabatahtliku tööga, mis on oluline nii kogemuste saamiseks, kui enda võimete ja huvide avastamiseks;
- Ka vanematel töötajatel on kasulik vabatahtliku tööga töö kõrvalt tegeleda, kuivõrd see võimaldab arendada töös kasutatavaid oskuseid ja saada töö jaoks kasulikke kontakte;
- Kuna töötajate vabatahtliku tööga tegelemine on tööandjate jaoks kasulik, siis peaksid tööandjad toetama ja soodustama oma alluvate vabatahtliku tööga tegelemist.

KOKKUVÕTE

Vabatahtliku töö peamisteks tunnusteks on vabatahtlikkus, aja kulutamine, tegutsemine võõrastes huvides ja tasu puudumine. Vabatahtlik töö võib hõlmata mitmesuguseid formaalseid ja mitteformaalseid tegevusi. Kuna vabatahtliku tööga raha ei teenita, siis on sellega tegelemisel teistsugused motiivid. Vabatahtlikku töö juures saab eristada tarbimis- ja investeringumotiive. Esimesel juhul on vabatahtlik töö inimeste jaoks meeldiv ja vajalikuks peetav tegevus, millest ei soovita saada otseselt mingit täiendavat kasu. Teisel juhul tegeletakse vabatahtliku tööga, et saada sellest tulevikus kasu, näiteks edendada oma toalast karjääri. Lisaks saab vabatahtliku tööga tegelemist seostada altruistlike kaalutlustega. Varasemate uuringute tulemused on näidanud, et tulevase tööalase kasu saamine ei ole vabatahtliku tööga tegelemise peamine põhjus, kuid seda motiivi ei saa ka ignoreerida.

Vabatahtliku töö väärtustamine tööturul võib toimuda läbi kõrgema palga või paremate töö leidmise võimaluste. Teoreetiliselt võttes võib vabatahtliku tööga tegelemine muuta töötajat ettevõtte jaoks nõutumaks. Seda selgitavad mitmed teooriad nagu inimkapitali, sotsiaalse kapitali ja signaliseerimise teooria. Kõik kolme teooria kohaselt on vabatahtliku töö kogemusega töötajad tööandjate jaoks väärtuslikumad, mis tähendab, et tööandjatel on kasulik neid eelistada värbamisel ja maksta neile kõrgemat töötasu. Samas inimkapitali ja sotsiaalkapitali teooria väidavad, et vabatahtliku töö kogemus muudab töötajat tootlikumaks, signaliseerimise teooria kohaselt, aga vabatahtliku töö kogemus on tööandjatele signaaliks töötaja kasulikes omadustest.

Välisriikides seni tehtud uuringute tulemused on näidanud, et vabatahtliku töö kogemuse olemasolu on seotud töötajate kõrgema palga ja kõrgema töökoha leidmisega. Vaid üksikute uuringute tulemused on andnud vastupidiseid järeldusi. Samas näitavad senised uurimistulemused ka seda, et vabatahtliku kogemuse töö kasulikkus tööandja jaoks sõltub vabatahtliku töö sisust ja mahust.

Tööandjatega tehtud intervjuude tulemused näitasid, et vabatahtliku töö kogemust peeti arendavaks ja noorte puhul peeti seda soovitavaks, nähes sellest võimalust noortel ennast proovile panna. Eriti positiivseks peeti välisriikides saadavat vabatahtliku töö kogemust. Samal ajal ei olnud intervjuueeritavad kindlad, kas vabatahtliku töö kogemus

kindlasti ettevõttes töötades kasuks tuleb. Vaid üks intervjueeritav oskas tuua konkreetse näite, kus vabatahtliku töö kogemusest on töötajal oma töös kasu olnud.

Tööandjad ei võta värbamisel vabatahtliku töö kogemust arvesse. Kuigi mõndakse, et vabatahtliku töö kogemuse olemasolu võib kandidaadi eduvõimalusi suurendada, siis reaalseid näited selle kohta, kus see oleks määravaks saanud ei osta tuua. Kui kandidaat ise oma vabatahtliku töö kogemust esile ei too, siis tööandja tõenäoliselt sellest värbamiskonkursi käigus teada ei saagi.

Intervjueritud tööandjad mõnsid, et vabatahtliku töö kogemusega töötajad võivad oma tööga teistest paremini hakkama saada, kuid samas ei oldud seisukohal, et nende tootlikkus oleks kõrgem. Vabatahtliku töö kogemuse väärtust peetakse suuremaks juhtivate ja administratiivsete tööde juures ja väiksmaks tootmistööliste puhul.

Töös uuritud töötajad leidsid, et vabatahtliku töö kogemus on neile kasuks tulnud ning see aitab neid ka praeguse töö juures. Kõige rohkem on see arendanud meeskonnatöö oskust, vastutustunnet ja enesekindlust, samuti on saanud tööks vajalikke kontakte. Enamik uuringus osalenutest töötas ametikohtadel, kus eelneva vabatahtliku töö käigus omandatud oskuseid sai üksnes osaliselt ära kaustad ning suurel osal juhtudel oli vabatahtlik töö olnud palgalisest tööst täiesti erinev. Vabatahtliku töö kogemust peeti kasulikuks ka seetõttu, et see võimaldab erinevate töödega tutvuda ja avastada oma võimeid.

Töös uuritud vabatahtlikud leidsid, et vabatahtliku töö kogemus aitab vähesele määral kaasa tasustatud töökoha leidmisele. See annab juurde enesekindlust ja kontakte töökohale kandideerimiseks. Samas töötajate arvates tööandjad ei eelista vabatahtliku töö kogemusega kandidaate.

Kokkuvõtteks näitavad nii käesolevast töös läbiviidud empiirilised uuringud ja ka varem välisriikides läbiviidud uuringud, et töötajate vabatahtliku tööga tegelemine on kasulik nii töötajale kui tööandjale. Seetõttu peaksid töötajad oma vabatahtliku töö kogemust rohkem tööandjatele välja tooma ning tööandjad peaksid vabatahtliku töö kogemust rohkem arvesse võtma.

VIIDATUD ALLIKAD

- Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. (2009). Sooline palgalõhe. Tallinn: Rakendusuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
- Baert, S., Vujic, S. (2016). Does It Pay to Care? Prosocial Engagement and Employment Opportunities. IZA Discussion Papers, No. 9649
- Baillie Smith, M., Laurie, N., Brown, E., Griffiths, M., Humble, D. (2016). Education, International Volunteering, and Citizenship: Young People's Subjectivities and Geographies of Development. – *Geographies of Global Issues: Change and Threat*, 179-198.
- Batson, C.D., Ahmad, N., Lishner, D.A. (2009) Altruism and Empaty. Lopez, S. J., Snyder. C.R. (eds.) *Oxford Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press, pp. 417-426.
- Becker, G. (2009). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press.
- Bowman, N., Brandenberger, J., Lapsley, D., Hill, P., Quaranto, J. (2010). Serving in College, Flourishing in Adulthood: Does Community Engagement During the College Years Predict Adult Well-Being?. – *Applied Psychology: Health and Well-Being*, Vol. 2, No. 1, pp. 14-34.
- Brown, E. (1999). Assessing the value of volunteer activity. – *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, Vol. 28, No. 1, pp. 3-17.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. – *Journal of education and work*, Vol. 16, No. 2, pp. 107-126.
- Bruno, B., Fiorillo, D. (2012). Why without pay? Intrinsic motivation in the unpaid labour supply. – *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 41, No. 5, pp. 659-669.
- Burnett, C. (2006) Building Social Capital Through an 'Active Community Club'. – *International Review for the Sociology of Sport*, Vol. 41, No. 3-4, 283-294.
- Bussell, H., Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. – *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, Vol. 7, No. 3, pp. 244-257.
- Chen, C. C., Huang, Y. M., & Lee, M. I. (2011). Test of a model linking applicant résumé information and hiring recommendations. – *International Journal of Selection and Assessment*, Vol.19, No. 4, pp. 374-387.

- Chevalier, A., Harmon, C., Walker, I., Zhu, Y. (2004). Does education raise productivity, or just reflect it?. – *The Economic Journal*, 114(499), 499-517.
- Cnaan, R. A., Goldberg-Glen, R. S. (1991) Measuring motivation to volunteer in human services. – *Journal of Applied Behavioural Sciences*, Vol. 27, No. 3, pp. 269–284
- Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas. A., Haugen, J., Miene, P (1998) Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. – *Journal of Personal Social Psychology*, Vol. 74, No.6, 1516–1530.
- Cole, M. S., Rubin, R. S., Field, H. S. Giles, W. F. (2007) ‘Recruiters perceptions and use of applicant resume information: screening the recent graduate’ – *Applied Psychology: and International Review*, Vol.56, No. 2, pp. 319-343
- Connelly, B. L., Certo, S. T., Ireland, R. D., Reutzel, C. R. (2011). Signaling theory: A review and assessment. – *Journal of Management*, Vol. 37, No. 1, pp. 39-67.
- Cozzi, G., Mantovan, N., & Sauer, R. M. (2013). Does It Pay to Work for Free? Wage Returns and Gender Differences in the Market for Volunteers. IZA Discussion Papers, No. 7697.
- Dearden, L., Reed, H., & Van Reenen, J. (2006). The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data. – *Oxford bulletin of economics and statistics*, Vol. 68, No. 4, pp. 397-421.
- Drago, F. (2011). Self-esteem and earnings. – *Journal of Economic Psychology*, Vol. 32, No. 3, pp. 480-488.
- Ferreira, M. Kim; M., Zhang, J. J., Connaughton, D. P. (2010) Comparison of Volunteer Motivations in Different Youth Sport Organizations. – *European Sport Management Quarterly*, Vol. 10, No. 3, 343-365
- Field, J. (2016). *Social Capital*. London: Routledge.
- Forbes, K. F., Zampelli, E. M. (2014). Volunteerism The Influences of Social, Religious, and Human Capital. – *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 43, No. 2, pp. 227-253.
- Gammon, A., Elisson, G. (2000). *Volunteering is the Business Employers’ and employees’ attitudes to workplace based volunteering*. London: National Young Volunteers Service.
- Gratton, L., Ghoshal, S. (2003). Managing Personal Human Capital:: New Ethos for the ‘Volunteer’ Employee. – *European Management Journal*, Vol. 21, No. 1, pp. 1-10.
- Greenslade, J. H., White, K. M. (2005) The Prediction of Above-Average Participation in Volunteerism: A Test of the Theory of Planned Behavior and the Volunteers Functions Inventory in Older Australian Adults – *The Journal of Social Psychology*, Vol. 145, No. 2, 155–172.

- Handy, F., Cnaan, R. A., Hustinx, L., Kang, C., Brudney, J. L., Haski-Leventhal, D., ... & Yamauchi, N. (2010). A Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is It All About Résumé Building?. – *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 39, No. 3, pp. 498-523.
- Haski-Leventhal, D., Ronel, N., York, A. S., Ben-David, B. M. (2008). Youth volunteering for youth: Who are they serving? How are they being served? – *Children and Youth Services Review*, Vol. 30, No. 7, 834-846.
- Haveman, R., Bershadker, A., Schwabish, J. (2003). Human Capital in the United States from 1975 to 2000: Patterns of Growth and Utilization. Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute
- Hustinx, L., Handy, F., Cnaan, R. A., Brudney, J. L., Pessi, A. B., & Yamauchi, N. (2010). Social and cultural origins of motivations to volunteer a comparison of university students in six countries. – *International Sociology*, Vol. 25, No. 3, pp. 349-382.
- International Labour Organization. (2007). Manual on the Measurement of Volunteer Work. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100574.pdf (14.02.2017)
- Jorgensen, H. (2013). Does It Pay to Volunteer? The Relationship Between Volunteer Work and Paid Work. <http://cepr.net/documents/publications/volunteer-2013-06.pdf> (14.02.2017)
- Jõe, H.. (2009) Noored ja vabatahtlik tegevus. – *Noortemonitor Tallinn*. Parts, V. (toim) Eesti Noorsoo Instituut ja Eesti Noorsootöö Keskus, lk. 102-113.
- Kim; M., Zhang, J. J., Connaughton, D. P. (2010) Comparison of Volunteer Motivations in Different Youth Sport Organizations. – *European Sport Management Quarterly*, Vol. 10, No. 3, pp. 343-365
- Konings, J., Vanormelingen, S. (2015). The impact of training on productivity and wages: firm-level evidence. – *Review of Economics and Statistics*, Vol. 97, No. 2, pp. 485-497.
- Low, N., Butt, S., Paine, A., Smith, J. (2007). Helping Out: A national survey of volunteering and charitable giving http://dobrovolnictvo.sk/subory/helping_out_national_survey_2007.pdf (13.02.2017)
- Meier, S., Stutzer, A. (2008). Is volunteering rewarding in itself?. – *Economica*, Vol. 75, No. 297, pp. 39-59.
- Menchik, P. L., Weisbrod, B. A. (1987). Volunteer labor supply. – *Journal of Public Economics*, Vol.32, No. 2, pp. 159-183.
- Moore, C. W., Allen, J. P. (1996) The effects of volunteering on the young volunteer – *The Journal of Primary Prevention*, Vol.17, No. 2, 231-258.

- O'Brien, L., Townsend, M., Ebden, M. (2010). 'Doing something positive': Volunteers' experiences of the well-being benefits derived from practical conservation activities in nature. – *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 21, No. 4, pp. 525-545.
- Paine, A. E., McKay, S., Moro, D. (2013). Does volunteering improve employability? Insights from the British Household Panel Survey and beyond. – *Voluntary Sector Review*, Vol. 4, No. 3, pp. 355-376.
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. – *Journal of Social Issues*, Vol. 58, No. 3, pp. 447-467.
- Prouteau, L., Wolff, F. C. (2006). Does volunteer work pay off in the labor market?. – *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 35, No. 6, pp. 992-1013.
- Sauer, R. M. (2015): Does it Pay for Women to Volunteer? – *International Economic Review*, Vol. 56, pp. 537–564
- Sherraden; M. S, Lough, B., McBride, A. M. (2008) Effects of International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors. – *Voluntas*, Vol. 19, 395–421.
- Smith, J. D. (1999) *Volunteering and Social Development*. Geneva: United Nations, Institute for Volunteering Research.
- Spera, C., Ghertner, R., Nerino, A., DiTommaso, A. (2015). Out of work? Volunteers Have Higher Odds of Getting Back to Work. – *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 44, No. 5, pp. 886-907
- Souto-Otero, M., Shields, R. (2016). The investment model of volunteering in the EU-27 countries: volunteering, skills development and employability. A multi-level analysis. – *European Societies*, Vol. 18, No. 5, pp. 487-513.
- Surva, L. (2009) *Vabatahtliku tegevuse arendamine kolmel tasandil: ühiskond, organisatsioon, indiviid*. Tartu: Tartu Ülikool.
- Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. – *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol. 41, No. 2, pp. 176-212.

LISAD

Lisa 1. Tööandjate intervjuu KÜSIMUSED

1. Hinnake palun umbes kui suur osa Teie ettevõtte töötajates omab vabatahtliku töö kogemust?
2. Mida Teie arvates arendab vabatahtliku töö tegemine inimese juures kõige rohkem?
3. Mida veel vabatahtliku töö tegemine arendab või millist kasu sellest inimesele endale veel on?
4. Mis te arvate, kas need Teie ettevõtte töötajad, kes omavad vabatahtliku töö kogemust, saavad oma tööga paremini hakkama kui need töötajad, kellel ei ole vabatahtliku töö kogemust. Põhjendage vastust.
5. Mis te arvate, kas vabatahtliku töö kogemusega töötajate tootlikkus Teie ettevõttes on kõrgem kui töötajatel, kellel ei ole vabatahtliku töö kogemust. Põhjendage vastust.
6. Kas oskate tuua mõne konkreetse näite, kus Teie töötaja vabatahtliku töö kogemus on Teie juures töötades kasuks tulnud?
7. Kas Teie ettevõttes töötajate värbamisel küsitakse kandidaatidelt vabatahtliku töötamise kohta? Miks seda tehakse või ei tehta?
8. Kui värbamiskonkursi käigus kandidaat annab Teie ettevõttele teada, et tal on varasem vabatahtlik töö kogemus, siis kuidas see mõjutab kandidaadi võimalusi tööd saada?
9. Kas oskate tuua mõne konkreetse näite, kus kandidaadi tööle võtmisel on vabatahtliku töö kogemuse olemasolu või puudumine märkimisväärselt mõjutanud töötaja töölevõtmist? Selgitage palun pikemalt.
10. Mis Te arvate, kas noored peaksid enne tööturule sisenemist töötama vabatahtlikult? Põhjendage vastust, miks peaksid või ei peaks.

Lisa 2. Töötajate küsitluse ankeet

Hea vabatahtlik!

Olen TTÜ üliõpilane Jüri Vibur ja kirjutan bakalaureusetööd vabatahtliku töö kogemuse väärtustamist tööandjate poolt. Vajan Sinu abi oma bakalaureusetöö uuringu läbiviimisel. Seoses sellega palun Sinul vastata järgnevale küsimustikule, mille peale ei kulu Sul rohkem kui 10 minutit. Küsitlusele tulemusi kasutakse üksnes teaduslikul eesmärgil bakalaureusetöö jaoks.

Küsitlusele palun vastata ainult siis, KUI SA OLED TÖÖTANUD VABATAHTLIKUNA

Ette tänades,

Jüri

1. Milline on Sinu sugu?

Mees

Naine

2. Kui vana Sa oled?

Kuni 24

25-34

35-44

45-54

55 või vanem

3. Mitu aastat oled tegelenud vabatahtliku tööga

Vähem kui aasta

1-2 aastat

3-5 aastat

6-10aastat

11 või rohkem aastat

4. Kas töötate praegu palgalisel töökohal?

Jah (järgmine küsimus 5)

Ei (järgmine küsimus 12)

5. Milline järgmistes iseloomustab kõige rohkem sinu praegust ametikohta (kui töötad korraga mitmel ametikohal, siis siin ja edaspidi vali vastamiseks üks nendest)

Juht

Spetsialist

Ametnik

Klienditeenindaja

Oskustööline

Lihtööline

6. Millisesse sektorisse kuulub organisatsioon, kus sa palgalist tööd teed?

Erasektor

Riigisektor

Kolmas sektor

7. Hinda palun 5-palli süsteemis kuivõrd Sa nõustud järgmiste väidetega? (5- nõustun täielikult; 1- ei nõustu üldse)

	1	2	3	4	5
Vabatahtlik töö on arendanud minus oskuseid ja teadmisi, mis aitavad mul praegusel töökohal põhiliste tööülesannetega paremini hakkama saada					
Vabatahtliku töö kogemuse tõttu on minu enesekindlus praegusel töökohal suurem					
Vabatahtliku töö kogemuse tõttu olen oma praegusel töökohal rohkem motiveeritud					
Vabatahtlik töö on õpetanud mulle meeskonnatöö oskuseid, mis aitavad mind praegusel töökohal					
Vabatahtlik töö on andnud mulle juhtimiskogemust					
Vabatahtliku töö käigus saadud kontaktidest on palgalisel tööl kasu					
Vabatahtliku töö kogemus on andnud mulle praeguseks tööks vajalikku vastutustunnet					

8. Millises ulatuses on sinu palgaline töö sarnane töödega, mida oled teinud vabatahtlikult?

Suuremas osas on minu tööülesanded vabatahtlikuna ja praegusel palgatööl sarnased

Minu tööülesanded vabatahtlikuna ja praegusel palgalisel tööl kattuvad väikses ulatuses

Minu vabatahtliku töö kogemus on täielikult erinev minu praegusest palgalisest tööst

9. Kas Sa olid enne seda, kui asusid tööle praegusele palgalisele töökohale, töötanud vabatahtlikuna?

Jah (järgmine küsimus 10)

Ei

10. Kui sa asusid tööle praegusele töökohale, kas tööandja küsis Sinu vabatahtliku töö kogemuse kohta?

Jah

Ei

11. Mis Sa arvad, kas Sinu vabatahtliku töö kogemus aitas Sul seda töökohta saada?

Jah, kindlasti

Võib-olla natuke aitas

Ei oska öelda

Ilmselt ei aidanud

Kindlasti ei aidanud

12. Hinda palun 5-palli süsteemis kuivõrd Sa nõustud järgmiste väidetega? (5- nõustun täielikult; 1- ei nõustu üldse)

	1	2	3	4	5
Vabatahtlikuna töötamine võimaldab tutvuda erinevate töödega ja saada teada, millist tööd Sulle meeldib teha, mis tuleb palgalise töökohta valikul hiljem kasuks					
Vabatahtlikuna töötamine võimaldab avastada oma võimeid, mis tuleb palgalise töökohta valikul hiljem kasuks					
Vabatahtliku töö kogemus annab kontakte, mis aitavad hiljem paremini palgalist töökohta leida					
Vabatahtliku töö kogemus annab julgust ja enesekindlust, mis aitab hiljem palgalisele töökohtale kandideerimisel edukas olla					
Tööandjad eelistavad tööle võtta inimesi, kellel on varasem vabatahtliku töö kogemus					
Vabatahtliku töö kogemus muudab inimese tööandja jaoks väärtuslikumaks töötajaks					

Täna vastamast!

SUMMARY

VALUATION OF VOLUNTEER EXPERIENCE IN THE ESTONIAN LABOR MARKET: EMPLOYERS' AND EMPLOYEES' EVALUATIONS

Jüri Vibur

Volunteering is often the first job experience for the youth as both high school and university students participate in voluntary activities besides their studies. Both paid and voluntary work provide experience to the young people. Job experience is essential for the labor market entry as many employers required previous job experience from the applicants to the vacant positions.

This leads to the question, if the experience from voluntary work is valued in the labor market in the real life. The value of voluntary work experience may result in the advantages on competing for the vacant positions or improved work performance, which leads to higher labor productivity.

The thesis studies the perception of voluntary work experience by Estonian employers and employees. The aim of the study was to assess the employers' and employees' opinion about the valuation of voluntary work experience in the Estonian labor market.

There were four research questions: 1) if and how the employers take voluntary work experience into account in hiring; 2) if and how the voluntary work experience affects the job performance and productivity by the employers' opinion; 3) if and how the voluntary work experience makes it easy to find paid jobs by the employees' opinion; 4) if and how the voluntary work experience allows to achieve better job performance by the employees' opinion?

According to the theoretical research it can be pointed out that the most important features of voluntary work are free will, time use, acting on the interest of a third party and lack of monetary reward. Voluntary work may be motivated by consumption and investment motives. In the first case, the voluntary work is a pleasant and beneficial activity, which is conducted for the sake of the activity itself. In the second case, people do voluntary work to gain benefits in the future, for example to be more successful in their career.

Evaluation of voluntary work experience in the labor market may be in the form of the higher wages or better prospects of finding jobs. From the theoretical viewpoint volunteering experiences can make one more demanded by the employers. It can be explained by human capital, social capital and signaling theories.

The results of the interviews with the employers show that voluntary work experience is regarded as developing and beneficial for the young people. It was seen as a possibility to test themselves for the young people. Volunteering experience from foreign countries was considered to be especially beneficial. At the same time, the employers were not sure if the voluntary work experience will give advantages to the employees on the job.

The results of the interviews point to the fact that employers do not take voluntary work experience into account in the hiring process. Although they admit that voluntary work experience may increase candidate's chances for success, the employer cannot point out real life example about the cases in which voluntary work experience has been a decisive factor for hiring. The employers admitted that employees with voluntary experience may get their job done better, but they do not believe that it will make them more productive.

The results of the employees' survey indicate that voluntary work experience has been beneficial for the employees and it is helpful in the paid job. Voluntary work experience has developed teamwork skills, responsibility and self-confidence and it has provided useful contacts. Most of the survey participants were employed in the positions, in which the skills acquired from voluntary experience were only partially useful and in some cases the paid job was completely different from the voluntary job. The employees agreed that voluntary experience may give slight advantages in finding paid jobs. In addition, it increases self-confidence and provides contacts, which may be helpful for applying for paid jobs.

It can be concluded that both the result of the thesis and previous empirical results point to the fact that voluntary experience is beneficial both for the employers and employees. Thus, the employees should highlight their voluntary experience more and the employers have to take it more into account.

Lihtlitsents lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ja reprodutseerimiseks

Mina _____ (*autori nimi*) (sünnikuupäev:
)

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

(*lõputöö pealkiri*)

mille _____ juhendaja _____ on

(*juhendaja nimi*)

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

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

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

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta kolmandate isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ja teistest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

_____ (*allkiri*)

_____ (*kuupäev*)

METAANDMED

Töö pealkiri (eesti keeles):

Töö pealkiri (inglise keeles):

Autor:

Juhendaja(d):

Kaitsmise kuupäev:

Töö keel: est / eng / rus:

Asutus (eesti keeles): TTÜ / TTÜ õppeasutus (nimi):

Asutus (inglise keeles): TTÜ / TTÜ õppeasutus (nimi):

Teaduskond (eesti keeles):

Teaduskond (inglise keeles):

Instituut (eesti keeles):

Instituut (inglise keeles):

Õppetool (eesti keeles):

Õppetool (inglise keeles):

Märksõnad /kui on/ (eesti keeles):

Märksõnad /kui on/ (inglise keeles):

Õigused: juhul kui ligipääs on piiratud, siis sellekohane märkus