

Tallinna Ülikool
Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut

Kärt Pärtel

**MEES- JA NAISKAITSEVÄELASTE HOIAKUD SEOS NAISTE JA MEESTE
ROLLIDEGA ÜHISKONNAS NING KAITSEVÄES KUI TOTAALSES
INSTITUTSIOONIS**

Magistritöö

Juhendaja (d): Marion Pajumets

Juhan Kivirähk

Lubatud kaitsmisele

(Juhendajate allkirjad)

Tallinn 2014

RESÜMEE

Militaarseid organisatsioone on alati seostatud mehelikkusega. Võrreldes ühiskonna teiste institutsioonidega on sõjalised ja pool-sõjalised organisatsioonid liikunud sugude võrdse esindatuse ja võrdsete võimaluste poole üsna aeglaselt. Militaarsfääri võiks isegi nimetada viimaseks endiste aegade maskuliinsuse kantsiks.

Terve eelmise sajandi on naised järjest julgemalt võidelnud sooliste barrikaadide lõhkumise nimel, mis on neile olnud takistuseks, et täielikumalt osaleda erinevates valdkondades. Üheks piiranguterohkemaks valdkonnaks on olnud sõjavägi, mis on kuni viimase ajani keeldunud naisi oma mehelikku keskkonda vastu võtmast. Siiski on naiste arv paljude riikide sõjavägedes aasta-aastalt kasvanud, kuid Eestis näitavad need numbrid pigem langustrendi. Alates 2013. aasta aprillikuust on Eesti naistel võimalik vabatahtlikult astuda ajateenistusse, mis on kahtlemata samm edasi militaarvaldkonna soolises võrdsuses.

Magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, missugused on kaitseväelaste arvamused sellest, millised on ja peaks olema soorollid nii kaitseväes kui ühiskonnas üldiselt. Samuti, missugune on kaitseväe kui totaalse institutsiooni roll nende arvamuste kujundajana. Teoreetilise lähenemisena uurimisküsimustele kasutasin Goffmani totaalse institutsiooni ning erinevaid soolome ja maskuliinsuse teooriaid.

Töö on oma iseloomult kvalitatiivne ning põhineb kümnel poolstruktureeritud intervjuul ja osalusvaatlusel. Intervjueeritavate seas oli viis naissoost ja viis meessoost elukutselist kaitseväelast, kes on osalenud vähemalt ühel rahutagamis- või rahuvalvemissioonil. Lisaks poolstruktureeritud intervjuudele viisin läbi kaks osalusvaatlust üritusel Scoutsränak.

Analüüsi põhjal võib öelda, et Eesti kaitseväelased hindavad traditsioonilisi soorolle, mille kohaselt naise roll ühiskonnas on hoolitseda pere ja laste eest ning pereelus hoida soostereotüüpidele omaseid väärtusi nagu hoolivus, kaastundlikkus, emotsionaalsus. Samal ajal kui militaarorganisatsioon, kuhu mitmed naised soovivad siseneda, hindab selliseid omadusi nagu füüsiline tugevus, ratsionaalsus, mitte-emotsionaalsus, julgus jms. Lähtuvalt sellest ei nähta naisi jalaväe koosseisus, rivi ees ülemana juhtimas ja meestega metsas ringi jooksmas, vaid täitmas peamiselt toetusüksuste ameteid, mis on seotud administratiivtööga, meditsiiniga või näiteks logistikaga. Meeste pärusmaaks on kõik teised ametid ning taolist jaotust põhjendatakse peamiselt naiste ja meeste füüsilise võimekuse erineva tasemega. Kaitseväge ennast peetakse intervjueeritavate sõnade kohaselt enese jaoks kõige sobivamaks organisatsiooniks tulenevalt selle poolt pakutavast kindlustundest, funktsionaalsest eesmärgist riigile ning eneseületusvõimalustest. Kaitseväes teenimise ja rahvusvahelistel operatsioonidel osalemise otsest mõju arvamustele soorollidest intervjuudest ei selgunud, küll aga võis täheldada selle mõju enesearendusele ja –identifitseerimisele.

Võtmesõnad: naiskaitseväelased, totaalne institutsioon, maskuliinsused, soorollid, Eesti kaitsevägi, kaitseväelane.

ABSTRACT

Male and Female Soldiers' Attitudes on Roles of Men and Women in Society and Armed Forces as Total Institution

Kärt Pärtel

The military organizations have always been associated with masculinity. Compared to other institutions, the military and semi - military organizations have moved towards equal opportunities and equality of gender rather slow. Military could even be called the last bastion of the old -time masculinity.

Throughout the last century, women have more boldly tried to break the gendered barricades that have been an obstacle for them to participate fully in the various fields. One of these fields filled with limitations, has been the army, which has refused to accept women in their masculine environment. Each year the number of women in many countries' defence forces has increased, but these numbers in Estonian army have shown a decreasing trend. From 1st April 2013 women can enter military service in Estonia more freely and it is certainly a step towards gender equality in the military.

This Master's thesis focuses on researching what are the soldiers' opinions on what are and should be the gender roles in the armed forces and in society in general. Also, what impact the military has as a total institution on these opinions? The theoretical approaches to research questions are theory of total institution by Goffman and variety of theories of masculinity.

The current study is qualitative and is based on 10 semi-structured interviews with Estonian soldiers. Among the interviewees were five female and five male professional soldiers who have participated in at least one peace-keeping mission. In addition to semi-structured interviews two participant observations were carried out in event called Journey of Scouts (Scoutsrännak).

Based on the analysis, we can say that Estonian soldiers appreciate the traditional gender roles, for example, the woman's role in society is to take care of the children and the family and hold stereotypical values such as caring, compassion, emotionality. Meanwhile, the organization, where many women want to enter, evaluates physical strength, rationality, non -emotionality, courage, etc. According to this, women are not seen in combat, in front of squad conducting daily format drills or participating in field trainings with men. Instead of that, they are appointed to fill occupations in support units which are related to administrative work, medicine or logistics. Male dominated occupations are all other occupations and this kind of distribution is argued based on different physical abilities of women and men. The interviewees consider the army to be the most suitable institution for themselves because of the feeling of security, the functional purpose to the state and opportunities of excelling yourself. Direct impact of the Estonian Army and especially international peacekeeping operations on soldiers' opinions on gender roles is not seen, however, the impact on self- development and self-identification is noted.

Keywords: *female soldier, total institution, masculinity, gender roles, the Estonian Defence Forces, soldiers.*

TÄNUSÕNAD

Enne, kui asun täpsemalt magistritöö kuju võtnud uurimuse juurde, sooviksin südamest tänada mitmeid inimesi, kes olid abiks ja toeks töö valmimisel.

Esiteks, ma tänan kõiki intervjuueeritavaid, kelleta seda tööd olemas ei oleks. Minu suureks heameeleks olid nad kõik juba esimese küsimise järel intervjuuga nõus ja muutsid intervjuud nii minule kui endale väga meeldivaks.

Järgmiseks soovin tänada Andres Vegelit, kelle abivalmidusel intervjuueeritavate leidmisel ei olnud justkui piire.

Veel soovin tänada kõiki oma lähedasi ja eriti enda elukaaslast, kelle kriitilisest kõrvalpilgust sündis palju head.

Kindlasti on väga oluline osa minu sotsioloogiaõpingutes olnud Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituudi õppejõududel. Eriti soovin tänada Triin Roosalu, kes on alati olnud positiivne ja toetav. Samuti Peeter Vihmat, kelleta poleks ma Eesti kaitseväge uurimiseni jõudnud.

Viimastena, kuid mitte vähemtähtsatena, tahaksin tänada oma suurepäraseid juhendajaid. Aitähh, Marion ja Juhan!

SISUKORD

RESÜMEE	2
ABSTRACT	3
TÄNUSÕNAD	5
SISSEJUHATUS	8
1. UURIMISKONTEKST – Eesti kaitsevägi.....	10
1.1 Eesti kaitsevägi	10
1.2 Naised (Eesti) kaitseväes	10
1.3 Kaitseväe hierarhia	12
1.4 Elukutselise kaitsevaelase karjäärimudel.....	13
1.5 Eesti kaitseväe alased soouurimused	14
2. TEOREETILINE PERSPEKTIIV	18
2.1 Sooloome	18
2.1.1 Mehed ja maskuliinsused	19
2.1.2 Militaarvaldkonna maskuliinsused.....	20
2.2 Naiste lubamine korrakaitsevaldkonda	21
2.2.1 Naiste kokkusobimine ja mittekokkusobimine sõjaväega	23
2.3 Sõjavägi kui totaalne institutsioon	24
3. UURIMISMEETODID	28
3.1 Andmete kogumine ja valim	28
3.2 Analüüsimeetodid	30
3.3 Uurija roll.....	31
3.3.1 Uurija roll osalusvaatlusel.....	33
4. UURIMISTULEMUSED	34
4.1 Soorollid kaitseväes	35

4.1.1 Naiste sobivus kaitsevärke.....	35
4.1.2 Naistele mõeldud ametikohad kaitseväes.....	38
4.1.3 Naiste mõju kaitsevärele.....	42
4.2 Ideaalsed soorollid ühiskonnas kaitsevärelaste hinnangul	43
4.2.1 Naise roll ühiskonnas	44
4.2.2 Mehe roll ühiskonnas	46
4.3 Ühiskonna hinnang kaitsevärele kaitsevärelaste pilgu läbi	48
4.4 Eesti kaitseväregi seestpoolt ehk kaitseväreaga liitumise motivaatorid	49
4.5 Kaitseväre kui totaalse institutsiooni mõju arvamustele ideaalsetest soorollidest.....	53
5. DISKUSSIOON	56
KASUTATUD KIRJANDUS	61
LISAD	69
Lisa 1 - Koodipuu	69
Lisa 2 - Intervjuu kava	70

SISSEJUHATUS

„19. sajandil keskne moraalne väljakutse oli orjandus. 20. sajandil oli selleks võitlus totalitarismi vastu. Me usume, et sel sajandil ülim moraalne väljakutse on võitlus soolise võrdõiguslikkuse eest kogu maailmas.“ - Nicholas D. Kristof

Tänases maailmas räägitakse järjest enam soolisest võrdõiguslikkusest. Juba terve 20. sajandi on naised võidelnud erinevate sooliste barrikaadide murdmise nimel, mis on neil takistanud osalemist erinevates ühiskonnaelu valdkondades (Valdna 2011). Üheks selliseks valdkonnaks on ka sõjavägi, mille maskuliinsesse keskkonda on naistel veel tänapäevalgi raske siseneda. Ajalooliselt on välja kujunenud mehe kui sõdalase kuvand, milleks naised ei ole peetud võimeliseks või on peetud nende ülesandeks sõdimise asemel lihtsalt lapsi kasvatada (Herbert 1998: 29).

Militaarseid organisatsioone on alati seostatud mehelikkusega. Sõjalised ja pool-sõjalised organisatsioonid on võrreldes teiste ühiskondlike institutsioonidega liikunud sugude võrdse esindatuse ja võrdsete võimaluste poole üsna aeglaselt (Verbo 2011). Võiks isegi öelda, et militaarsfäär on „üks viimaseid endiste aegade maskuliinsuse kantse“ (Addelston ja Stirratt 1996 viidatud Lambert 2007: 17). Seetõttu on tähtis uurida sõjaväe sooliselt paindlikumaks ja naistesõbralikumaks muutumist.

Sooküsimuste uurimine militaarvaldkonnas on Claire Duncanson (2007) meelest oluline põhjusel, et sugu ei taandu vaid üksikisiku identiteedile, vaid on ka võimas ühiskonna struktureerimise vahend: kogu meie kommunikatsioonisüsteem ja selle tähendus on soolistatud. „Soolises analüüsis peab pöörama tähelepanu kesksele diskursusele meie kultuuris. Mõtteviisid, pildid, kategooriad ja uskumused, mis kujundavad seda, kuidas kogeme, mõistame ja esindame end meeste ja naistena ning kuidas me mõtleme muudest aspektidest maailmas“ (Cohn ja Ruddick 2002).

Uus Eesti kaitseväeteenistuse seadus (KVTS 2013) annab naistele võimaluse läbida ajateenistus vabatahtlikuna. Sellega on kaitseväeteenistuse seadus kooskõlas soolise võrdõiguslikkuse seadusega (SoVS 2004) ning pandud väärtustama Eesti inimressursside võimalikult paindlikku ja efektiivset kasutamist, milles ei tohi olla ruumi soost tulenevale kõrvaletõrjumisele. Samas tuleb siin silmas pidada, et soolise võrdõiguslikkuse tagamine ei tohi halvendada kaitseväge põhiülesande – riigi kaitsevõime tagamise – täitmist.

Ühiskonnas on levinud arvamused et efektiivselt toimiv riigikaitse ning sugude võrdsus kaitseväes kujutavad endast pingevälja, mille maandamiseks ei ole lihtsaid lahendusi. Mõistmaks pingevälja olemust tulenebki vastavasisuliste uuringute aktuaalsus ja hädavajalikkus.

Uurimusi, mis käsitlevad naiste olukorda sõjaväes, on tehtud ka varem (vt Sihiveer 2006, Verbo 2011, Valdna 2011). Käesolevat tööd eristab eelnevatest keskendumine missioonisõduritele ning eesmärgiseade, milleks on võrrelda mees- ja naiskaitseväelaste hoiakute analüüs naiste rollide kohta kaitseväes ja väljaspool seda. Eelnevalt nimetatud uurimused on läbiviidud kasutades erinevaid kvantitatiivseid (Sihiveer 2006) ja kvalitatiivseid uurimismeetodeid (Valdna 2011, Verbo 2011). Minu magistritöö põhineb poolstruktureeritud intervjuudel elukutseliste kaitseväelastega, kes on osalenud vähemalt ühel välismissioonil ning osalusvaatlustel, mille viisin läbi võttes osa kahest Scoutsrännakul 2013. ja 2014. aasta kevadel.

Uurimuse eesmärgiks on võrrelda mees- ja naiskaitseväelaste hoiakuid naiste rollide kohta kaitseväes ja väljaspool seda. Selleks, et neid arvamusi mõista, on oluline ka tundma õppida organisatsiooni, kuhu kaitseväelased igapäevaselt kuuluvad ja arutleda selle üle, kas ja missugune võib olla selle roll kaitseväelaste arvamuste kujunemisel.

Uurimuses osalesid intervjuueeritavatena viis meessoost ja viis naissoost rahutagamissmissioonidel osalenud ja Eesti Kaitseväes oma töökohustusi täitvat elukutselist kaitseväelast. Intervjuude tulemuste analüüsimiseks kasutan konstruktivistliku põhistatud teooria (Charmaz 2006) põhimõtteid.

1. UURIMISKONTEKST – Eesti kaitsevägi

1.1 Eesti kaitsevägi

Kaitsevägi on Eesti Vabariigi valitsuse alluvuses olev sõjaväeliselt korraldatud täidesaatva riigivõimu asutus, mis asub kaitseministeeriumi valitsemisalas. Kaitseväge ja Kaitseliitu juhib nii rahu- kui sõjaajal kaitseväge juhataja (Eesti Kaitseväge kodulehekülg). Riigikaitse juhtimisstruktuur tagab kaitseväge valmisoleku rahuajal ja sõjalis(t)e konflikt(de) korral. Sõjalise kaitse teostajad on Kaitsevägi ja Kaitseliit.

Kaitseväge peamine ülesanne on tagada valmisolek riigi kaitsmiseks sõjalise tegevusega planeerides ja teostades operatsioone kõigi väeliikide üksusi kaasates (ibid.).

Kaitseväge isikkoosseis koosneb kolmest osast: ajateenijad, lepingulises teenistuses kaadrikaitseväelased (ohvitserid, allohvitserid ja sõdurid) ning teenistusse kutsutud reservväelased, kes on kas vabatahtlikud (Kaitseliidu liikmeskond) või kohustusliku reservi liikmed (ülejäanud reservväelased) (ibid.).

1.2 Naised (Eesti) kaitseväes

Riigikaitset peetakse maskuliinseks valdkonnaks. Seda juba seetõttu, et kaitseväes töötab rohkem mehi kui naisi. Mehi töötab kaitseväes rohkem eelkõige seetõttu, et sõjapidamine on siiamaani olnud traditsiooniliselt meeste tegevusala ja nõudnud suurt füüsilist vastupidavust. Ka Eesti Vabariigi põhiseadus seab ajateenistuskohustuse vaid meestele. Steans (2006) ütleb välja mõtte, et sõjavägi on üles ehitatud teatud maskuliinsuse ideaalile, mille muutmine on raske, sest taolise militarismi ja sõja taga seisavad näiteks riigiametnikud, sõjaväelised liidrid, relvade tootjad, ettevõtte juhid - ja nad on peamiselt mehed.

Üldiselt on naiste osakaal sõjaväes mitmetes lääneriikides kasvanud (Duncanson 2007) ning naiste arv kasvanud igal aastal (Woodward ja Winter 2004: 281). Naiste osakaal erinevate NATO riikide relvajõududes 2013. aasta raportite (IMS GENAD National Report

2013) põhjal on järgmised: Kanada 14,8%, Prantsusmaa 15,1% Saksamaa 9,7%, Holland 9%, Suurbritannia 9,7%, Norra 7% ja USA 14,5%.

Eesti kaitseväes on naised samuti vähemuses ning nagu tabelist näha on viimastel aastatel nende arv Eesti kaitseväes järjest langenud. (vt tabel 1)

Tabel 1. Naised relvajõududes.

Aasta	Naisi kokku	Naisi kaadris	Naissoost ohvitseride kokku	Naissoost allohvitseride kokku	Naissoost sõdureid kokku	Naiste osakaal kaadris
2002	901	514	42	107	100	...
2004	1001	398	54	235	109	16.5%
2005	984	414	65	265	82	16%
2007	1047	389	78	255	56	14%
2008	1165	394	82	256	56	14%
2010	1087	344	77	237	30	13%
2011	1092	333	78	228	27	13,2%
2013	1023	358	89	211	25	10,6%

Allikas: Valdna (2011) naised relvajõududes: peamised probleemid erinevates riikide ja Eesti situatsioon

Huvitav on naiste arvu pidev vähenemine kaadrikaitseväelaste hulgas üldiselt, mis majandusbuumi ajal kõikus. Alates 2004. aastast on naiste osakaal kaadris selgemalt vähenenud. Nais-kaadrikaitseväelaste arv on tabeli järgi kahanenud majanduskriisi aastatel, v.a. ohvitseride arv (vt tabel 1).

Samuti, naiste osakaal väheneb eelkõige reasõdurite arvelt ja kasvab kõrgemate ametikohtade puhul. Kaadrikaitseväelastest naiste pideva vähenemise ja mitte-sõjalistel kohtadel esineva naiste osakaalu pideva tõusu põhjuseks võib olla kaitseväe poolne surve naistele mitte asuda tööle sõjalistel ametikohtadel. (Valdna 2011)

Sõjalise kaitse arengukava 2009-2018 (2009) näeb ette kaadrikaitseväelaste arvu järkjärgulist tõusu. Arengukava kinnitamise aastal oli Eesti kaitseväes ligi 3000 elukutselist kaitseväelast ning nende arv peab tõusma järgmise aastakümne jooksul umbes 4000-ni.

Kaadrikaitseväelaste arvu tõus on arengukava järgi vajalik nii uute sõjaliste võimete väljaarendamiseks, reservüksuste kvaliteetsemaks väljaõpetamiseks kui ka elukutselist üksuste mehitamiseks, seetõttu peaks kaadrikaitseväelaste arv igal järgneval aastal suurenema keskmiselt umbes 125 inimese võrra.

Arengukava kohaselt tuleb suurendada nii Kaitseväe Ühendatud Õppeasutustes koolitavate ohvitseride kui ka Kaitseväe Võru Lahingukoolis koolitavate allohvitseride arvu. Eesti Vabariigis on ajateenistus noormeestele kohuslik (KVTS 2013). Ajateenistus kujutab endast praegu ja ka edaspidi reservüksuste peamist mehitamisvahendit ja värbamisvälja kaadrikaitseväelaste leidmiseks. Siiski ei ole halveneva demograafilise olukorra tõttu tulevikus piisavalt noormehi, selle kompenseerimiseks tuleb avada võimalus ka tütarlastele.

Alates 2013. aasta 1. aprillist ongi võimalus vabatahtlikult ajateenistust läbida ka kõikidel 18-27. aastastel naistel (ibid.). Sobilike sõdurite leidmine piisavas hulgas on probleemiks ka näiteks Suurbritannias, kus on just naistele (ja ka etnilistele vähemustele) sõjaväe atraktiivsemaks muutmiseks vaeva nähtud ja nähakse ka edaspidi (Woodward ja Winter 2004: 280-281). Ajalooliselt ei ole nimetatud rühm(ad) ühiskonnas olnud 'kokkusobivad' sõjaväega (ibid: 281). Nüüd on see arvamus järjest muutumas ning ollakse seisukohal, et just naiste üha suurem kaasamine armeesse toob seal kaasa soolise identiteedi küsimuste tõstatumise – mida tähendab olla mees või naine (ibid: 282).

1.3 Kaitseväe hierarhia

Vastavalt kaitseväeteenistuse seadusele (KVTS 2013) jagunevad kaadrikaitseväelased sõjaväelise auastme järgi sõduriteks, allohvitserideks ja ohvitserideks. Juhtimise, distsipliini ja sisekorra tagamiseks oma vastastikuste suhete poolest on kaitseväelased jaotunud ülemateks ja alluvateks – kõrgema ja madalama auastmega kaitseväelasteks, st et sõdur on otsene alluv allohvitserile, allohvitser ohvitserile, kuid sõdur on ka ohvitseri alluv (ibid.). Auaste näitab kaitseväelase omandatud sõjaväelist haridust, teenistusstaaži pikkust ja teenistuses saavutatud edu (KVTS 2013, §16).

Kõrgeimad on ohvitserid – vanemjuhid – kes planeerivad, loovad uusi üksusi ja korraldavad neist suuremate juhtimist. Allohvitser on nooremjuht, kes viib ellu väiksemate üksuste juhtimist ohvitseridelt saadud suuniste põhjal. Sõdurid on otsesed esmajoones ohvitseride poolt püstitatud ülesannete läbiviijad. (KVTS 2013)

1.4 Elukutselise kaitseväelase karjäärimudel

Sõdurina ajateenistuse läbimine on sõjaväelise karjääri esimene etapp, mille käigus saadakse ettevalmistus, et olla võimeline täitma teenistusülesandeid ja kohustusi jao struktuuris üksik-võitlejana (Eesti kaitseväge koduleheküljel). Sõdurid spetsialiseeruvad juba ajateenistuses toimuva väljaõppe ajal relvaliigi järgi kas jalaväe, tankitõrje, miinipilduja, õhutõrje, suurtükiväe, pioneeri, tagalatoetuse või side alale (ibid.). Sõduri baasõppe läbinud ajateenijatel on võimalus läbida nooremallohvitseride kursused, mille eesmärgiks on õpetada jaoulema ülesannete täitmist rahu- ja sõjaaja tingimustes ehk juhtima üheksast mehest koosnevat jagu (ibid.).

Kaitseväelase haridustaseme ja kvalifikatsiooni nõuete seaduse (RTL 2001, 22, 308) kohaselt saab kaitseväelise hariduse ja väljaõppe jaotada kolme suuremasse etappi: sõduri, allohvitseri ja ohvitseri õpe. Iga sõduri ametialane karjäär saab alguse kaitseväeteenistusest ehk ajateenistusest, mida meie riigis peavad noormehed kohustuslikus korras kindlasti läbima (ibid.).

Kaitseväeteenistus algab sõduri baaskursusega, mis kestab kümme nädalat ja mille käigus omandab iga sõdur põhiteadmised ja –oskused ning füüsilise vormi, mis on eelduseks järgmiste kursuste edukaks läbimiseks. Sõduri baaskursusele järgneb sõduri erialakursus, mis kestab üldjuhul kuus nädalat (kuid pikkus on eelkõige omandatavast erialast) ja mille jooksul õpitakse kaitseväge spetsialistidele (kuulipildur, tankitõrje granaadiheitur, autojuht, sanitar-parameedik jt) vajalikke teadmisi ja oskusi. Allohvitseri väljaõppe algab samuti ajateenistuses. Võimekamatel ajateenijatel on võimalus läbida nooremallohvitseride kursused, mis kestavad kuni kaksteist nädalat. Allohvitseri kursuse edukalt lõpetanute hulgast valitakse välja sobivad kandidaadid reservohvitseri kursustele (RTL 2001, 22, 308).

Vanemallohvitseride kursusele mineja peab olema lõpetanud nooremallohvitseride baaskursuse, läbinud teenistuspraktika allohvitserina, sõlminud tegevteenistuse lepingu ja omama keskharidust (ibid.). Vanemallohvitseril on vähemalt sõjaväeline keskharidus või erialane kutsekeskharidus (RTL 2001, 22, 308).

Kui ajateenistuse jooksul nooremallohvitseride kursuse läbinul on tekkinud soov saada ohvitseriks, peab ta omandama sõjaväelise kõrghariduse. Selle omandamiseks peab olema olema Eesti kodakondsus (mis peab olema olema juba ajateenistusse kutsumise hetkel), keskharidus, meessoost kandidaatidel peab olema läbitud ajateenistus ning naissoost kandidaatidel omandatud ajateenistuses ettenähtud väljaõpe, kõlblikkus tegevteenistuseks, sisseastumiskatsete sooritamine. Kõrgharidust saab omandada Kaitseväe Ühendatud Õppeasutustes. (RTL 2001, 22, 308)

Elukutselise kaitseväelase ameti üheks osaks on osaleda rahutagamissmissioonidel väljapool Eesti Vabariiki. Eesti on osalenud erinevatel rahvusvahelistel sõjalistel operatsioonidel alates 1995. aastast ning kõikide nende aastate jooksul on rahuvahelistel operatsioonidel osalenud üle 2500 kaitseväelase (Kaitseministeeriumi koduleheküljel). Naiskaitseväelased on Eesti kaitseväes erinevatest operatsioonidest osa võtnud alates 1997. aastast. Tabel 2 toob välja naiste osalemise operatsioonides alates 2004. aastast, mil Eesti liitus NATO-ga. Näeme, et naiskaitseväelasi on vaadeldaval perioodil kõige enam erinevatel operatsioonides osalenud aastatel 2008 ja 2010.

Tabel 2. Naiskaitseväelaste osalemine erinevatel rahvusvahelistel sõjalistel operatsioonidel

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Kokku
			1									1
Afganistan	3	1	1	3	5		9	4	5	7	1	39
Bosnia-Hertsegovina		1	1		1		1					7
Iraak			1		3			1				5
Jugoslaavia												4
Kosova					1	2						3
Serbia	1		3	1	4							9
Kokku	4	2	7	4	14	2	10	5	5	7	1	68

Allikas: Kaitseväe Peastaap, aprill 2014

1.5 Eesti kaitseväe alased soouurimused

Militaarvaldkonna soouuringuid on praeguseks ajaks tehtud palju, kuid nende rohkus ei tähenda kindlasti seda, et selles valdkonnas enam midagi uurida ei ole. Võrreldes muu maailmaga on Eesti kaitseväge puudutavaid soouurimusi veel vähe tehtud.

Minu magistritöö eesmärgiks on võrrelda mees- ja naiskaitseväelaste hoiakuid naiste rollide kohta kaitseväes ja väljaspool seda. Selleks, et neid arvamusi mõista, on oluline ka tundma õppida organisatsiooni, kuhu kaitseväelased igapäevaselt kuuluvad ja arutleda selle üle, kas ja missugune võib olla selle roll kaitseväelaste arvamuste kujunemisel.

Selleks, et saada teatav ülevaade sellest, mida seoses minu praeguse uurimisküsimusega tehtud on, esitan mõned näited olemasolevatest uuringutest, arvestades kolme uurimuse seisukohast olulist aspekti. Nendeks on: (1) missioonisõdurid; (2) noorte naiste suhtumine kaitsevärke ja (3) meeste arvamused naistest militaarorganisatsioonis.

Eelnevalt olen välja toonud kolm uurimust, mis eelkõige seotud naiste osalusega militaarvaldkonnas. Minu töö eesmärgiga ning intervjueeritavate koosseisuga on suurel määral seotud näiteks ka Kaitseministeeriumi poolt korraldatav uuring välismissioonidel osalevate kaitseväelaste hoiakutest ja rahulolust uuring (tulemused pole avalikkusele veel kättesaadavad) mille eesmärgiks on:

- selgitada välja kaitseväelaste missioonile mineku motiivid, hinnangud missioonil viibitud perioodile ning arvamused riigi ja kogu ühiskonna suhtumise kohta missioonidel osalenutesse;
- selgitada välja kaitseväelaste hinnang neile pakutavate sotsiaaltagatiste piisavusele ning kaitseväelaste endi ootused riigipoolse toetuse ja abi suhtes;
- leida vastus küsimusele, millist suhtumist ja kohtlemist riigi ja avalikkuse poolt oodatakse riikliku veteranide-poliitika raames.

Minu magistritöös on intervjueeritavateks missioonisõdurid, kuid minu töös läbivalt pööran olulist tähelepanu soo aspektile. Uurides missioonisõdurite hoiakuid ja arvamusi rühudes sugudevahelistele erinevustele, mida Välismissioonidel osalevate kaitseväelaste hoiakud ja rahulolu uuring ei hõlma.

Samuti viidi hiljuti – 2013 aastal – läbi gümnaasiumi ja kutsekooli õpilaste hulgas arvamusuuring, mille vajadus kasvas välja Kaitseressursside Ametiga (KRA) tehtud uuringust „Arvamused kaitseväest enne ja pärast ajateenistust“ (al 2007). Viimasest saadakse teada vaid nende noormeeste suhtumise kaitsevärke ja ajateenistusse, kes on kutse ajateenistusse saanud. Oluline on aga teada ka sihtgrupi üldist meelestatust ajateenistuse suhtes ning arvamusi kaitseväest laiemalt. Seepärast tehti 2008. aastal

küsitlus gümnaasiumis õppivate noormeeste seas. Aastal 2012 võeti valimisse ka keskharidust andvad kutse-õppeasutused ning küsitleti lisaks poistele ka tüdrukuid (vastavalt 725 noormeest, 600 tütarlast) (Kivirähk 2013).

Uuringu „Gümnaasiumite ja kutse-õppeasutuste lõpetajate arvamused riigikaitsest“ (ibid.) põhieesmärgid on järgmised:

- Selgitada välja noorte suhtumine ajateenistusse (sh tütarlaste soov/valmisolek ajateenistusse minna) ning nende huvitatus tulevikus kutseliseks kaitseväelaseks saamise vastu;
- Selgitada välja neid hoiakuid mõjutavad tegurid, arvamused ja ootused ajateenistuse praeguse korralduse kohta.

Uuringust (Kivirähk 2013) selgus, et pärast kooli lõpetamist on gümnaasiumis õppivatel noormeestel esmane soov asuda edasi õppima või tööle minna. Pärast kooli lõpetamist plaanib ajateenistusse asuda 22% kutsekooli ja 24% gümnaasiumi lõpetavatest noormeestest. Ajateenistusse mineku plaanist annab teada ka 1% gümnaasiumi lõpetavatest tütarlastest. Samas on hinnangud ajateenistuse vajalikkusele märgatavalt kõrgemad kui soov ise saajateenistusse minna. Ajateenistuse läbimist peab noormeeste jaoks vajalikuks 71% noormeestest ja 85% tütarlastest.

Kivirähki (2013) poolt läbiviidud uuringust selgus seegi, et uue kaitseväeteenistusseadusega antud võimalusest, et ka tütarlapsed saavad noormeestega samadel tingimustel vabatahtlikult ajateenistusse astuda, oleks kindlasti huvitatud seitse protsenti küsitletud neidudest. Samuti, ettepanekule jätkata pärast ajateenistuse läbimist teenistust elukutselise kaitseväelaseks vastaks kindlasti või tõenäoliselt positiivselt 20 protsenti kindlasti ajateenistusse minna soovivatest noormeestest ja 23% ajateenistusest huvitatud tütarlastest.

Uuringu „Gümnaasiumite ja kutse-õppeasutuste lõpetajate arvamused riigikaitsest“ käigus (Kivirähk 2013) ei uuritud otseselt noormeeste ja tütarlaste suhtumist naistesse ajateenistuses ega tegevteenistuses, kuid just sellel aspektil on minu magistritöös oluline roll.

Triin Verbo (2011) uurimusest „Kaitseliitu kuuluvate meeste reaktsioonid naiste organisatsiooni lisandumisse“ selgus, et võrreldes muude ühiskonna sfääridega on

militaarsfäär kohaks, kus soolise võrdõiguslikkuse poole liikumine toimub aeglasemalt, kuid tänapäeva arenevas ühiskonnas on muutused siiski üsna möödapääsmatud. Muutuste toimumisele aitab kaasa naiste lisandumine militaarsetesse institutsioonidesse. Meeskaitseliitlaste suhtumine naiste lisandumisse ei olnud vaenulik, kuid naiste integreerumisele seati selgeid piiranguid.

Tehtud uurimuste (Kivirähk 2013, Uibo 2010, Verbo 2011) tutvustuses olid läbivad teemad kaitseväesüsteem, meeste ja naiste hinnangud kaitseväesüsteemile ning mehed ja naised selles süsteemis. Nendest teadmistest lähtuvalt saab asuda käesoleva uurimuse teoreetilise perspektiivi juurde, mis käsitleb täpselt neid märksõnasid.

2. TEOREETILINE PERSPEKTIIV

Magistritöö eesmärgiks on võrrelda mees- ja naiskaitseväelaste hoiakuid naiste rollide kohta kaitseväes ja väljaspool seda. Selleks, et neid arvamusi mõista, on oluline tundma õppida organisatsiooni, kuhu kaitseväelased igapäevaselt kuuluvad ja arutleda selle üle, kas ja missugune võib olla selle roll kaitseväelaste arvamuste kujunemisel.

Nende eesmärkide saavutamiseks põhineb minu magistritöö teoreetiline taust kahel teoreetilisel perspektiivil. Esiteks sooloome ja maskuliinsused kaitseväes, mis aitavad kõige paremini välja selgitada erisusi naiste ja meeste arvamustel soorollidest ühiskonnas ja organisatsioonides.

Teiseks, käsitus sõjaväest kui totaalset institutsioonist, selleks, et välja selgitada, kas ja kuidas on kaitseväelaste arvamusi kujundanud kaitsevägi, mis on oma olemuselt seesolijaid tugevalt mõjutav institutsioon.

2.1 Sooloome

Sugu seostatakse kahe erineva mõistega: bioloogiline sugu ja sotsiaalne sugu. Mõistega bioloogiline sugu (*sex*) viidatakse soouurimuslikus traditsioonis naisele ja mehele kui üksteisest erinevatele, ent teineteist täiendavatele anotoomilis-füsioloogilistele olenditele (Koivunen ja Liljenström 2003: 21), mõistega sotsiaalne sugu (*gender*) aga kultuuriliselt ja ajalooliselt muutuvatele sooidentiteetidele, mis on sotsiaalselt konstrueeritud, st mehelikkuse ja naiselikkuse normide järgi määratletud ja omaks võetud (ibid., 21-22). Seega kasutatakse mõistet *gender* siis, kui osutatakse nendele sotsiaalsetele, kultuurilistele ja psühholoogilistele struktuuridele, mis on toodetud bioloogilise erinevuse alusel (Shapiro 1981; viidatud Liljenström 2003: 111 järgi). Antud uurimuses viitavad kõik sooga seonduvad mõisted eelkõige sotsiaalselt konstrueeritud soole (*gender*).

Lääne kultuuris *sex/gender* soosüsteem on oma olemuselt meeste ülemvõimu (Harding 1983: 311-324). Võim tähendab siin eelistatud ligipääsu (taas)tootvatele materiaalsetele ja sümbolsetele ressurssidele ning ka kontrolli nende üle (Liljenström 2003: 120-128). Patriarhaalsed ehk meeste ülemvõimu ja domineerimist toetavad väärtused määravad

naiste pärisosaks nn isikliku sfääri tööd (nt kodu ja selle eest hoolitsemine). Mehed on rohkem seotud avaliku sfääri, nt karjääri ja eneseteostusega (Koivunen 2003: 41). Sellest tulenevalt on soolistatud (*gendered*) ka haridusvalikud, ametid ja töökohad. Omadussõna 'soolistatud' (*gendered*) viitab siinkohal just soopõhiste erinevuste ja ebavõrdsuste (taas)tootmisele ja alalhoidmisele.

Sooti erineb näiteks ka staatus tööturul, sissetulekud, kohustused, osalemine otsustusprotsessides (Koivunen 2003). Naiselik naiselikkus ja mehelik mehelikkus on kultuuriliselt konstrueeritud nii, et naiste ligipääs materiaalsetele ja sümboolsetele ressurssidele jääks maskuliinsuse järel alati teiseks (Liljenström 2003).

Westi ja Zimmermani (1987) järgi on tähtis märkida, et sugu ei väljenda mitte seda, kes me „oleme“, vaid midagi, mida me loome teistega suheldes. Nende „sooloome“ (*doing gender*) kontseptsiooni järgi ei ole sugu mitte staatus, vaid pidev protsess (ibid., 140); tegevus, mitte omadus.

Soo konstrueerimine on vältimatu, sest sookategoriad ja nendele vastavalt käitumine saab alati teiste hinnangu osaliseks. Sookategoriatele esitatud ootustele mitte vastav käitumine võib endaga kaasa tuua negatiivsed hinnangud ja sanktsioonid (West ja Zimmerman 1987: 142).

Kvande (2007) väidab, et sooloome ei ole staatiline ega determineeritud, vaid paindlik ja avatud nii erinevustele ja ka muutustele. Sooloome on võimalik viisil, mis taastoodab olemasolevate sugudevahelisi suhteid, või viisil, mis esitab neile väljakutse.

Analüüsima, kuidas sooloome toimub organisatsioonides, on vaja teoreetilist raamistikku, mis loob ka ettekujutuse meeste ja maskuliinsuse suhtest. Selline raamistik on leitud kriitilistes uuringutest „Rida valikulisi uuringuid, mis kriitiliselt käsitlevad mehi sooliste võimuhete kontekstis“ (Hearn 2004: 50).

2.1.1 Mehed ja maskuliinsused

Maskuliinsuse kontseptsiooni üle on läbi aegade tuliselt vaieldud. Esmalt sai see alguse asjaolust, et püüti selgesõnaliselt ja süstemaatiliselt soolistada meest – analüüsida ja problematiseerida meest kui meest, mitte kui mittedoolist inimkonna esindajat (Persson 2011).

Maskuliinsuse terminit on kritiseeritud olevat ebatäpne, liigselt kirjeldav ja isegi antifeministlik (Collinson ja Hearn 2005). uurijad leiavad, et maskuliinsust tuleb mõista mitmuslikus valguses – maskuliinsused (*masculinities*).

Rõhuasetuse panemine tavadele ja meeste koostoimimisele nii naistega kui ka teiste meestega võimaldab kontekstuaalset analüüsi sugudevahelistes suhetes (Kvande 2007).

Nimelt, maskuliinsus pole mitte indiviidi fikseeritud kehaline olemus või kindlate iseloomujoonte kogum, vaid sotsiaalses tegevuses kujutatud praktikate vormid, mis võivad konkreetsetes sotsiaalsetes tingimustes erineda, olenevalt valitsevatest sotsiaalsetest suhetest (Connell ja Messerschmidt 2005). Samuti on Connelli (1995) jaotuse järgi hegemooniline maskuliinsus mingil ajahetkel kindlas kultuurikontekstis kõige enam väärtustatud mehelikkuse vorm. Hegemooniline maskuliinsus on eelkõige käesoleval hetkel kehtiv, kultuurispetsiifiline ideaal, muutuv ja muudetav konstruktsioon (Connell 1995).

2.1.2 Militaarvaldkonna maskuliinsused

Kaitsevägele on omane teatud tüüpi maskuliinsus, mida esindavad seal töötavad elukutselised kaitsevälased ja ajateenijad. Juba ajateenistuses taastatakse taolist mehelikkust ning Hocker (2003) ja van Gennepi (1960) sõnade kohaselt on ajateenija tõhusus otseselt seotud mehelikkusega. Normatiivseks on seeria omadusi ja käitumisviise, ilma milleta ei ole võimalik läbida niinimetatud siirderiitust. Võimekust saada hakkama näiteks raske füüsilise treeninguga, riskirohkete olukordadega ning stressiga, mis nendega kaasneb, peetakse peamiseks märgiks individuaalsest maskuliinsusest (Hocker, 2003). Seega mitte-vormis olemine on märk mittemehelikkusest ning vormi jõudmiseks on ainult üks tee – püüda rohkem, saada tugevamaks ja „tõeliseks“ meheks (Hocker, 2003).

Taoline arusaam maskuliinsusest on tegelikult paljudel noormeestel olemas juba enne seda, kui sõjaväega liitutakse. See omandatakse läbi pereväärtuste, filmide, meessoost eeskujude, raamatute, sõjaväkke värbamise kampaaniate või isegi laste mängude (Cooke ja Woollacott 1993, Segal ja Eyre 1992: 121, Whitworth 2004: 240).

Goldstein (2001: 283) nimetab taolist mehelikkust, mida militaarkultuur esindab, kunstlikuks staatuseks, mis on konstrueeritud vajadusest leida vapraid ja distsiplineeritud

sõdureid. Sellele viitavad mitmed reklaamlused, mis kutsuvad noormehi liituma sõjaväge. Nagu näiteks „Liitu sõjaväega, noor mees ja sa kinnitad enda mehisust nii endale kui teistele“ (Whitworth 2004: 240). Tulemuseks on vastastikku toetav dünaamilisus, kus mehelikud konstruktsioonid nagu näiteks vastupidavus, agressiivsus, läbi ebaõnne enese tõestamine, julgus, füüsiline ja psühholoogiline tugevus, ratsionaalsus, patriotism, distsipliin, aga ka hirmu, kurbuse, teadmatuse, süütunde vältimine ja heteroseksuaalne kompetents toetuvad militarismile ja militarism omakorda toetub neile (Duncanson, 2007: 19).

Seega, militaarinstitutsiooni puhul on suur tõenäosus, et vaatamata sellele, kui naiste arv selles tulevikus ka kasvada võib, jääb see institutsioon siiski oma olemuselt sama maskuliinseks kui praegu. Taoline maskuliinsus säilib, sest devalveerimine ja väljajätmine toimub selle alusel, mida on markeeritud kui „feminiinset“ – pehme, nõrk, emotsionaalne, füüsiline haavatavus (Cockburn 2001; Cohn ja Ruddick 2002; Woodward ja Winter 2004).

Vaatamata sellele, et ei usuta militaarorganisatsiooni peatsesse muutumisse naistesõbralikumaks, tõdetakse, et kiire (sõja)tehnoloogia arengu tõttu vajavad kaitsejõud suuremas mahus spetsiifilisi tehnilisi ja organisatoorseid oskusi – oskusi, mida omavad naised võrdselt meestega. (Woodward ja Winter 2004: 281).

2.2 Naiste lubamine korrakaitsevaldkonda

Uurimused, mis keskenduvad ametite ja elukutsete soolistatud iseloomule lähtuvad sellest, et nii nagu sugu, on ka ametid oma iseloomult konstrueeritud, muutlikud ja suhetel tuginevad. Seega on lisaks soole minu töö kontekstis oluliseks kategooriaks töösuhted. Erinevad uurimused soo ja ameti seostest, näitavad, et organisatsioonid on formuleeritud soo ja ametidünaamika poolt (Crompton 1987, Davies 1996, Witz 1992. Viidatud Persson 2011: 26 järgi). Meeste ja naiste vahelised suhted muutuvad ameti soolise koosseisu muutmisega ning seega professionide ja ametitega käib kaasas sooline konnotatsioon (Kerfoot 2002. Ibid.: 27).

Näiteks, kui naiste osakaal varem nii-öelda meeste elukutsel töötavate isikute hulgas suureneb, kipuvad tekkima uued, soolised piirid (Einarsdottir 1997 Pringle 1998 Silius 1992. Viidatud ibid: 28).

Professioonid on oma olemuselt soolistatud, sest mõlemad pooled ning kaasatuse ja tõrjutuse kriteeriumid on sooliselt küllastunud (Parsson 2011: 78). Sõjaväelistes organisatsioonides kipub sooline hübriidsus tootma pigem pinged (Tallberg 2009).

Kutsealased piirid on soorollikesked ja toetuvad organisatsiooni nii ametlikele kui ka sümboolsetele piiridele (Allen 2000/ 2001). Alleni sõnade kohaselt ametialased piirid luuakse töökoha sotsiaalsetes protsessides ning formaalsete ja sümboolsete piiride omavahelised läbirääkimised on lihtsalt osad igapäevatööst. Joan Acker (1991) ja Arlie Hochschild (1994) on uurinud soo-aspekte organisatsioonides ja karjääritrajektooris ning väidavad, et organisatsioonid on tugevalt soolistatud – näiliselt võrdsete karjäärivõimaluste ja sooneutraalsete organisatsioonistruktuuride varjus on peidus patriarhaalne loogika ning töökohad on pigem sobilikud meessoost töötajatele. Seda peasjalikult seetõttu, et naistelt oodatakse eelkõige töö- ja pereelu ühitamist ning lastekasvatamise kombineerimist palgatööga; nii ei sobi naine abstraktsesse ja “neutraalsesse” töötaja profiili nii nagu mees. Reaalses elus on töötajad soolistatud ja kehastatud (*bodied*) (Acker 1991).

Institutsioonid saavutavad sooliste erinevuste konstrueerimise ja soosüsteemi taastootmise läbi omavahel põimunud protsesside (Acker 1991):

- “Sooliste jaotuste loomine – organisatsioonilised praktikad toodavad soopõhiseid töökohti, palku, hierarhiaid, võimu ja subordinatsiooni. Neid soolisi hierarhiaid ja jaotusi toodetakse ja taastoodetakse hoolimata juhtide headest kavatsustest;
- Selliste sümbolite ja kujutiste konstrueerimine, mis seletavad, väljendavad, tugevdavad neid jaotusi või vahel vastanduvad neile;
- Indiviidide-vahelised interaktsioonid, mis toimuvad naiste ja meeste vahel, samuti naiste omavahelised ning meeste omavahelised interaktsioonid kõigis vormides, mis väljendavad domineerimist ja allumist;
- Need protsessid aitavad toota soolistatud komponente individuaalsetes identiteetides;
- Organisatsioonide ja sotsiaalsete struktuuride loomis- ja kontseptualiseerimisprotsesside loogika – näiliselt sooneutraalsed mehhanismid, näiteks organisatsioonidünaamika, bürokraatia ning organisatsioonilised hindamis-

ja edutamiskriteeriumid on tegelikult soolistatud, maskeerudes “objektiivseteks” või „sooliselt neutraalseteks“.

Siit lähtub, et institutsioonid toodavad soolisi erinevusi, mida me peame indiviidide omadusteks (Kimmel, 2004).

2.2.1 Naiste kokkusobimine ja mittekokkusobimine sõjaväega

Struktuurilised ja kultuurilised analüüsid kirjeldavad mehi kui dominantsemat ja rohkem mõjuvat sugu sõjaväes, mis on oma peamise osa ajaloost olnud meestekeskne ja tugevdanud nii ettekujutust sõdurist kui maskuliinsest rollist (Miller 1997: 32).

Diskussioon selle üle, kas ja kuidas naine sõjaväega kokku sobib, algab kindlasti esmajärjekorras bioloogilisi erinevusi ja füüsilist võimekust nimetades. Vaidlustatakse nii Suurbritannias kui ka Eestis naistele ja meestele füüsilistes testides erinevate normide seadmist. Suurbritannias leidis inimesi, kes nägid selles otsest diskrimineerimist meeste suhtes, kes ületasid naistele mõeldud norme, kuid jäid siiski armeest välja, sest ei ületanud meestele mõeldud norme (ibid: 286).

Militaarmaskuliinsus näeb ette olemist vapper, füüsiliselt ja emotsionaalselt kange sõdalasest kangeline (Connell 2005). Füüsilist nõrkust omistatakse naistele ja naiselikkusele ja füüsilist tugevust peetakse kangelase ideaali osaks. Hetkearvamus on, et sõdur peab olema kindlasti professionaalselt pädev ja veelgi enam – rahvuslik julgeolek loodab tema peale (Connell 1993; Barrett 1996).

Prokos'e ja Padavic'i (2008) järgi eelistavad korrakaitsevaldkonnas töötavad mehed töökollektiivi, kus on ainult nende sookaaslased. Kaitseväes on see üldjuhul olnud võimalik, kuid praeguses maailmas ja ühiskonnas muutub see kindlasti üha raskemaks. Naiste sisenemisel maskuliinsuse projekti on selle edendamisel kaks võimalikku suunda. Esiteks, naisi lihtsalt koheldaks erinevalt, luuakse kindlad piirid selle vahel, kes on „sees“ ja kes „väljas“. Teiseks, võidakse naiste kohalolekut kasutada meeste staatuse tõstmiseks – naiste devalveerimine on sama oluline kui nende deklareerimine „teisteks“ (ibid. 441).

Mehed iseloomustavad enda tööd kui ekstreemset ja ka ohtlikku tööd (Prokos ja Padavic 2008). Näiteks füüsilistes treeningutes ja ülesannetes ei võeta naisi kui võrdseid partnereid. Selline sooline rõhutamine võib pidurdada kindlasti naiste arengut.

Barret (1996) analüüsib maskuliinsust mereväes. Selles kontekstis seostatakse maskuliinsust mitte-allaandmise, feminiinsust aga allaandmise, nõrkuse ja hädaldamisega. Näiteks kutsutakse vastast halvustavalt tihti „naiseks“ (*woman*). Tugevalt seostatakse mehelikkusega agressiivsust ja teistega sammu pidamist ning kõik, kel see ei õnnestu, saavad mõnituste osaliseks. Testitakse pidevalt tugevust ning see võimaldab eraldada „nõrgad“ teistest.

Hammersley ja Atkinson (2007: 89) kirjeldavad, et etnograafilist uurimust läbi viies võivad paljud uurijad tunda, et nad on organisatsioonis „võõrad või omavad marginaalset staatust”. Võib eeldada, et „võõraste” tulek ohustab organisatsioonid välja kujunenud harjumusi, toimimisviise ja püsikindlust. Kaitseväge kui totaalse ja hüpermaskuliinse institutsiooni puhul võib just näiteks naiste liitumine meestekeskse institutsiooniga tekitada sarnase efekti – kaitsevaelased võivad tunda ennast „võõrastest“ ohustatuna ning seda ehk just (hegemonilisest) maskuliinsusest tulenevalt, mida kaitseväge (taas)toodab ja seda seoses naiste lisandumisega sõjaväkke. Stens (2006) nimelt leiabki, et kogu sõja ja militarismi süsteem on just taolisele maskuliinsusele üles ehitatud.

2.3 Sõjaväge kui totaalne institutsioon

Sõjaväge (ja kaitseväge) saab Goffmani järgi (1990) pidada totaalseks institutsiooniks, mida defineeritakse kui suure hulga samas kohas olevate inimeste elu- ja töökohta, mille puhul institutsioon võtab enamuse selle liikmete ajast ning huvidest ning loob nende jaoks eraldi spetsiifilise maailma. Sõjaväge näol on tegemist institutsiooniga, mis on asutatud kindla ülesande täitmiseks ning õigustab end vaid selle instrumentaalsel tasandil (*ibid.*).

Valdavalt modernses ühiskonnas inimesed tavaliselt söövad, veedavad vaba aega ja töötavad erinevates kohtades, teiste kaaslastega, mitmesuguste autoriteetide all ning ilma üleüldise ratsionaalse plaanita. Totaalse institutsiooni keskne tunnus on kõigi nende elusfääride ühtelangevus. Goffmani (1990) järgi on totaalne institutsioon (kõike) hõlmav.

Totaalsele institutsioonile on omane, et 1) kõik elu aspektid viiakse läbi samas kohas ja sama võimu all; 2) kogu päevane tegevus toimub suure hulga teiste vahetus läheduses ning kõigilt neilt nõutakse samade asjade koos tegemist; 3) kõik tegevuse faasid on rangelt plaanipärased, tegevuste järgnevus vastab ametnike poolt seatud formaalsetele reeglitele;

4) need pealesurutud tegevused moodustavad ühtse ratsionaalse plaani, mis sihipäraselt täidavad institutsiooni ametlikke eesmärke. (ibid.)

Goffmani totaalse institutsiooni teooriat kritiseerinud Caforio (2006: 20) väidab, et teooria kehtib ainult teatud sõjaväe osade kohta. Biderman (1964: 298, viidatud Walker 2010 kaudu) on samuti kriitiline, et kuidas selline „ideaalne-tüüpiline arusaam“ kehtib sõjalise institutsiooni kohta. Seda eelkõige selles mõttes, et kindlasti ei ole tänapäeva kaitseväelase elu niivõrd piiratud ja üks-üheselt totaalse institutsiooni teooria eeldustele vastav. Vaatamata eeltoodud kriitikale leiab Walker (2010), et Goffmani totaalse institutsiooni ja sõjaväe vahel on palju sarnasusi ja kokkulangevusi. Seda sõltumata sellest, et antud teooria pole täielikult kasutatav, sest sõjaväge iseloomustab see, et võimu omab üks organisatsioon ja mitmeid erinevaid „sfääre“ struktureerivad ühesugused normid, reeglid, sümbolid ja kumbed, mis erinevad ülejäänud ühiskonnast.

Totaalse institutsiooni teooriast saab sõjaväele iseloomulikuna välja tuua maja reeglid (*house rules*), mis kujutavad endast ametlikke ettekirjutusi ja reegleid, mis toovad välja seesolija peamised tegevuspiirid. Goffmani (1990) arvates on reegleid vaja selleks, et saavutada seesolijate üle võim ja kontroll, mille tulemusena on organisatsioonil neid lihtsam mõjutada. Totaalne institutsioon avaldab mõju selle kõigile liikmetele, sealjuures mõjutades nende isiksust ja mõtlemist (ibid.).

Inimeste isiksust ja identiteeti on võimalik kujundada näiteks institutsiooni igapäevatoimingute ning reeglite „pealesundimisega“ (ibid). Rõhutada tuleb asjaolu, et mitte inimene, vaid institutsioon oma iseärasustega mõjutab selle liikmeid. Üksikisiku võimalused sõjaväes on väga piiratud organisatsiooni poolt.

Totaalses institutsioonis on seesolijate tegevus „järelvalvajate“ (sõjaväes ülemate) poolt reglementeeritud ja hinnatud. Tegevuste autonoomia puudub ning iga üleastumine lõpeb kergemate või raskemate sanktsioonidega (Goffman 1990). Sõjaväe puhul näiteks ravis reeglite vastu eksimine toob rikkujale kaasa füüsilise pingutuse ehk kätekõverduste sooritamise koheselt. Tavaliselt lisandub ülema märkus ning sedagi teiste seesolijate ees ja nende kuulates.

Võim totaalsetes institutsioonides on suunatud hulgale teguviisidele, mida pidevalt piiratakse ning hinnatakse. Kuid nendel aktiivsetel piirangutel on kalduvus mitmekordistuda. Esiteks, korraldusi antakse enamjaolt mõttega kohustada kõiki inimesi

ühtmoodi käituma. Seda võib ka distsipliiniks nimetada (*Goffmanil „regimentation“*). Teiseks, nt vangla keskkonnas, sanktsioonide tõenäosus suureneb, kuna ükskõik milline personali liige võib distsiplineerida ükskõik millist kinnipeetavat, mitte ei pea alluma vaid ühele autoriteedile korraga (nagu see toimib tavaühiskonnas). Sõjaväe kontekstis on tegu olukorraga, kus tuleb alluda ükskõik millisele endast kõrgema auastmega ülemale. Seega, selleks, et totaalses institutsioonis mitte pahandustesse sattuda on vaja pidevat teadlikku pingutust ja alati reeglitest kinnipidamist.

Oluline on välja tuua asjaolu, et sõjavägi on erinev mitmetest teistest totaalsetest institutsioonidest nagu vangla või vaimuhaigla selle poolest, et inimesed saavad valida, kas sellesse siseneda või mitte. Sinna sisenemisel piiratakse tema isiklikku tahet ja likvideeritakse eelnev (tava)rutiin. Totaalsed institutsioonid on saatuslikud inimese tsiviilminale (*civil self*), kuigi kiindumus institutsiooni võib olla erinev (Goffman 1990).

Kutselised kaitseväelased astuvad institutsiooni vabatahtlikult. Sellisel puhul on ümberpööramine (*conversion*) juba toimunud ja jääb ainult äsjaliitunule näidata, kuidas ta saab ennast kõige paremini distsiplineerida. Kohustuslikus armees, kus teenistujatel lasub küll kohustus teenida, antakse neile võimalus tunda, et see teenistus on õigustatud ja teenib tema enda huve. Neil tuleb kohaneda institutsiooni ja selle reeglitega, kuid erinevus tavaelust seisneb selles, et totaalses institutsioonis on austuse avaldamine formaalse suhtluse osa ning seda nõutakse. Vastasel juhul rakendatakse sanktsioone, kui seda ei näidata. Mitte ainult tegu ei nõuta, vaid ka sisemist tunnet (lugupidamise tunnet) (Goffman 1990).

Ilmselt esineb väga palju erinevusi totaalsetes institutsioonides, sõltuvalt sellest, kas sisenemine on vabatahtlik, pool-vabatahtlik või mitte vabatahtlik (*ibid.*) Elukutseliste kaitseväelaste näitel toimub taolises totaalsetes institutsioonis kolonisatsioon (*colonization*). Seesolija peab institutsiooni stabiilseks ja üsna enda vajadusi rahuldavaks asutuseks, mis baseerub seesolijate nõudlusel. Välismaailma kogemusi kasutatakse selleks, et näidata sisemaailma ihaldatavust ja kahe maailma vaheline pinge väheneb märgatavalt. Goffmani totaalsete institutsiooni teooria järgi tekivad sellises „suletuses“ sidemed – nt ühes palatis olevaid inimesi koheldakse võrdselt, olenemata nende taustast. Tekib solidaarsus – hakatakse tunnistama oma kaaslasti sõprade ja semudena, kes pakuvad emotsionaalset tuge. Institutsioonis toimub vennastumise protsess (*fraternalization process*), läbi mille areneb vastastikune toetus ja kogukonnatunne – ollakse sarnase saatusega (Goffman 1990).

Sõjavägi on maskuliinne totaalne institutsioon, millele on omane ühtemoodi spetsiifilistele maskuliinsuste normidele vastamisega kaasnev heakskiit teiste poolt ning staatuse tõus, mille püsimise nimel on selle liikmed nõus tegema palju (Anderson 2008: 266). Kaitsevägele on omane teatud tüüpi maskuliinsus ning arusaamasid „õigest sõdurist“ ja „mehelikkusest“ samastatakse (Rimalt 2007). Totaalsele institutsioonile on samuti omane seal seesolija vastavus selle normidele ja reeglitele, millega kaasneb heakskiit (Goffman 1990).

3. UURIMISMEETODID

Uurimuse eesmärgiks on võrrelda mees- ja naiskaitseväelaste hoiakuid naiste rollide kohta kaitseväes ja väljaspool seda. Selleks, et neid arvamusi mõista, on oluline tundma õppida ka organisatsiooni, kuhu kaitseväelased igapäevaselt kuuluvad ja arutleda selle üle, kas ja missugune võib olla selle roll kaitseväelaste arvamuste kujunemisel.

Detailse ja mitmekesise informatsioonini jõudmiseks sobivad omavahel just intervjuud ja osalusvaatlus. Kasutatavad teooriad valisin välja eelkõige selle järgi, et need aitavad uurimismaterjali kõige paremini mõtestada. Andmete analüüsimisel kasutan mitmeid konstruktivistliku põhistatud teooria põhimõtteid (Charmaz 2006).

3.1 Andmete kogumine ja valim

Andmekogumismeetodiks on valitud pool-struktureeritud individuaalintervjuu. Pool-struktureeritud individuaalintervjuud eelistan, sest igas intervjuus on hetki, mil tekib täiendavaid küsimusi ning tuleb paluda intervjuueeritaval oma seisukohti põhjendada. Individuaalintervjuude kasuks räägivad ka eelnevad tööalased kogemused ja kokkupuuted kaitseväelastega, mis on näidanud, et sihtrühm ei ole motiveeritud ankeetküsitlustele vastama ning eelistab individuaalsemat lähenemist, kus on võimalik vabas vormis oma seisukohti väljendada ning ka põhjendada.

Intervjuueeritavad leidsin pöördudes Eesti kaitseväe ametlike allikate poole. Peamiseks kontaktisikuks oli Scouts-pataljonis oma töökohustusi täitev psühholoog. Samuti toimus minu oma-algatuslik värbamine intervjuudeks Paldiskis toimuvate administratiivnädalate raames, kus viibisin peaesmärgiga viia läbi ankeetküsitlusi Afganistanis rahutagamissioonidel osalevate kaitseväelaste seas. Uuringu „Välismissioonidel osalevate kaitseväelaste hoiakud ja rahulolu“ raames (Kivirähk 2013). Pärast küsitluse toimumist pöördusin kaitseväelaste poole palvega asjast huvitatutel jagada minuga enda kontaktandmeid, et hiljem intervjuu aeg kokku leppida.

Uurimuse käigus viisin läbi kümme individuaalintervjuud nii mees- kui naissoost elukutseliste kaitseväelastega, kes on osalenud rahutagamissioonidel väljaspool Eestit. Samuti on inimesed valitud lähtuvalt ametialasest hierarhiast eeldusel, et nende

kaitsevälase ametikogemus on erinev ja viibimine kaitseväes erinev. See tagab vaatenurkade, arvamuste ja hoiakute mitmekesisuse, sest sel juhul on variatiivsus nii vanuse, haridustaseme kui töökogemuse osas laiem.

Teiseks uurimuseks vajalike andmete saamise viisiks olid osalusvaatlused, mille viisin läbi osaledes ise tsiviil- ja militaarinimestele mõeldud Scoutsrännakul. Tegu on üritusega, mis on pühendatud Scoutspataljoni taasloomise aastapäevale (29. märts 2001.a). Rännaku eesmärkideks on tutvuda 1. Jalaväebrigaadi koosseisu kuuluva Scoutspataljoniga, tähistada Scoutspataljoni taasloomise aastapäeva ning tutvuda Pakri poolsaare vaatamisväärsustega. (Scoutspataljoni kodulehekülj).

Üritust iseloomustavaks sümboliks on korraldajate sõnade kohaselt ühtekuuluvus (Scoutspataljoni kodulehekülj), Seda väidet toetab korraldus, mille järgi võivad rännakust osa võtta kõikide jõustruktuuride esindajad (politsei, piirivalve, päästeamet, kaitsevägi, kaitseliit) ja tsiviilisikud. Samuti ei ole olulised osalejate vanus, sugu ega ausaste ning arvestatakse erinevate füüsiliste võimetega. Täpsemalt, kõikidel võistlejatel on võimalik valida rännaku läbimiseks endale sobiv tempo. Rännaku pikkuseks on umbes 30 kilomeetrit ja selle läbimiseks on aega 8 tundi (ibid.). Igale lõpetajale antakse pärast finišijoone ületamist diplom, kuid kiirematele jagatakse medaleid ja auhindasid.

Osalusvaatlusega taotlesin kultuuris seesolija vaatenurka, et mõista, kuidas võivad selle institutsiooni ajaloolised normid mõjutada minu uurimuses osalejate hoiakuid naiste lisandumisse ja naiste positsiooni tugevnemisse Kaitseväes. Tiheda kontakti loomine eeldab oskust käituda nii, et uuritavad ei muudaks oma käitumist uurija väljailmumisel (Cook ja Crang 2007). Seepärast osalesin meeste ja naiste rollide vaatlemiseks kaitseväes Scoutsrännakul.

Osalusvaatlusel on mitmeid eri tüüpe ning näiteks James Sprandley (1980. Viidatud Mack, ja Woodsong 2005) eristab neid seotuse ulatuse alusel:

Tabel 2. Osalusvaatluse tüübid seotuse alusel

Osalusvaatluse tüüp	Seotuse ulatus
Mitteosalev	Kontakt uurimisobjektiga puudub
Passiivne	Uurija jääb kõrvalseisjaks
Mõõdukas	Uurija säilitab tasakaalu nõ osaleja ja kõrvalseisja rolli vahel

Aktiivne	Uurijast saab grupi liige, kes omandab grupi oskused ja kombed täieliku mõistmise nimel
Täielik	Uuriija on juba eelnevalt uurimisobjektiks oleva grupi integreerunud liige

Allikas: Mack ja Woodsong (2005)

Kasutasin andmekogumisel teadlikult mõõdukat seotust, mis seisnes tsiviilisikuna ühest kaitseväelaste võistlusest osa võtmist, mille käigus vaatlesin, kuidas on jaotatud naiste ja meeste rollid selle ürituse läbiviimisel kahel järjestikusel aastal. Sellisel juhul ei „sulandunud“ mina kui uurija täielikult uuritavasse seltskonda ning kindlasti tuleb siinkohal silmas pidada uurija mõju, millest pikemalt peatükis „Uuriija roll“.

3.2 Analüüsimeetodid

Andmete analüüsimisel kasutasin konstruktivistliku põhistatud teooria põhimõtteid. Charmazi (2006: 2-10) järgi saab teadlase analüüsi ja tulemusi käsitleda eelkõige uurija ja uuritavate subjektiivsete tõlgenduste kogumina. Tegemist on ühe võimaliku tõlgendusega, mida mõjutavad uurija varasemad teadmised ja kogemused.

Konstruktivistliku põhistatud teooria puhul tugineb andmete analüüs kodeerimise protsessil (ibid.). Kodeerimine võimaldab väljal toimuvat süsteemselt fikseerida. Sellest lähtuvalt tekivad olulised küsimused, mis omakorda fookuseerivad edaspidist andmekogumist ning juhatavad jooksvalt võimalike seletusteni. Kasutasin Charmaz'i (2006: 63-66) ideed mitmeastmelisest kodeerimisest.

Lähtuvalt nimetatud kodeerimisest kasutasin esmalt nõ sündmuselt sündmusele kodeerimisviisi. Seega justkui „harutasin“ intervjuud lahti ning andsin tekstiosadele nime vastavalt teemadele, millest neis räägiti. Selle kaudu oli võimalik leida kattuvaid teemasid erinevatest intervjuudest. Seejärel valisin välja kõige rohkem esinenud teemad (fookuseeriv kodeerimine) ning sidusin need teooriatega (teoreetiline kodeerimine).

Kasutasin enda töös teoreetilise valimi võtmist, mis on põhiolemuselt nähtuste järkjärguline valimisse haaramise meetod (Glaser ja Strauss 1967). Teoreetilise valimi moodustamine toimub sammhaaval, st kvalitatiivses uurimuses tehakse andmete kogumise käigus vahetõlgendusi juba kogutud andmete põhjal, et luua teooria, mis juhib edasist andmete kogumise käiku, st seda, milliseid tunnuseid veel uurimusse valida.

Magistritöö valimisse plaanisin esialgu valida meessoost kaitseväelastest intervjueeritavad, et selgitada välja nende hinnangud naiste ja meeste rollidele ühiskonnas ja kaitseväes. Seejärel, pärast esimest intervjuud selgus, et uuringu väärtusele mõeldes tuleb valimisse kaasata ka naissoost kaitseväelased. Peamiseks põhjuseks selgitada välja, kas nende seisukohad erinevad meessoost kaitseväelaste omadest.

Samuti lähtusin valimit kujundades bakalaureusetööga saadud teadmistest, et kaitseväelaste vaated ja arvamused erinevad auastmeti. Püüdsin valimisse kaasata võimalikult erineva auastmega kaitseväelasi.

Tavapäraselt soovitatakse osalusvaatlus viia läbi enne uurimuseks vajalike andmete kogumist (Mack ja Woodsong 2005: 19). Antud uurimuse puhul tekkis vaatlus(te) vajalikkus pärast umbes 2-3 nii mees- kui naiskaitseväelase intervjuerimist. Põhjuseks meessoost kaitseväelaste hoiakute nõ kahestumine, st ühelt poolt lahknevad hinnangud ühelt poolt naiste soovile tulla elukutselise kaitseväelasena teenima üldiselt ning teiselt poolt hinnangud sellele, kas naine sobib kaitsevärke ning kuhu täpsemalt. Osalusvaatluste olulisus seisnes „kontrollimaks“ intervjuudest infot. Täpsemalt, milliseid rolle omavad naissoost isikud kaitseväes.

3.3 Uurija roll

Taolise uurimuse juures on kindlasti rolli asjaolu, et mina kui uurija ning intervjueriija olen naine. See võib intervjueeritavaid mõjutada, sest intervjuu on nagu vestlus, mille osalised mõjutavad teineteist (Laherand, 2008), sest nendes olukordades suhtlevad osalised näost näkku (Hirsjärvi ja Hurme, 2006). Schwalbe ja Wolkomir (2001) väidavad, et mehed püüavad endale kultuuriliselt aktsepteeritud maskuliinset imagot kujundada. Samuti on enesepositsioneerimine oluline just soouurimuse seisukohalt (Kirss 2008: 702). Uurija ei saa olla täiesti neutraalne ehk objektiivne, sest tema teadmised on paratamatult positsioneeritud. Uurija võib aga olla erineva määranisega oma positsiooni suhtes, teadvustades lähtekohtade, piiride ja ka silmaklappide mõju oma uurimisobjekti ja teema suhtes (ibid., 702). Antud juhul minu kui uurija hoiak muutus intervjuude läbiviimise ajal, sest enne uurimisväljale minekut omasin mõningaid stereotüüpseid arvamusi kaitseväes töötavatest naistest. Olukord muutus, pärast teist intervjuud ühe naissoost kaitseväelasega, kes oli väga erinev levinud müüdist, et kaitseväelasest naine on mehine ja väga range.

Samuti naissoost kaitseväelaste ametivaliku motiivid olid erinevad sellest, mida eelnevalt bakalaureusetöö jaoks läbiviidud intervjuude käigus kuulnud olin.

Antud juhul olid intervjuueeritavad pigem väga avatud ning usaldasid minule väga palju selliseid asju, mida nad tõenäoliselt ühelegi võõrale inimesele ei räägiks. Taolist avatust ning ausust ei kärpinud seegi, et intervjuud lindistati. Tegu ei olnud inimestega, kellega oleksin varem kohtunud ning taolise avatuse põhjustas kindlasti keskkond, kus vestlesime. Intervjuude toimumispaigad olid erinevad, nt kohvikud, pubid aga ka pataljoniid, kus intervjuueeritavad töötasid. Koha lasin intervjuueeritavatel valida ise, et nad tunneksid ennast võimalikult mugavalt. Taoline usaldus ning rääkimissoov paistis välja teatud määral juba siis, kui leppisin intervjuusid kaitseväelastega kokku. Meessoost intervjuueeritavate valmisolek intervjuud anda ja selle ajal avatult sootemadel rääkida, oli kõrge. Samuti, nad isegi tõstasid ise intervjuu ajal mõtte, miks nad küll minule neid asju räägivad. – olgu selleks siis isikliku elu suhtemured või ülem-alluva vahelised isiksuskonfliktid missioonide ajal.

Juba enda bakalaureusetöö jaoks intervjuude läbiviimise jooksul selgus, et naisterahvale, keda huvitab kaitseväelase elu ja on valdkonnaga kursis, saab osaks „pihiema“ roll. Pärast antud uurimuse käigus tehtud intervjuusid, selgus, et kaitseväelase eluga tihedamalt kokkupuutuvad naised kipuvad meestele headeks suhtluskaaslasteks olema, sest viimased soovivad väga rääkida. Oluline roll intervjuueeritavate avatusel oli kindlasti garantii, et intervjuu lindistused jäävad vaid minule ning öeldut ei seostata intervjuueeritavaga.

Meesoost intervjuueeritavad tundsid ennast igas mõttes vabamalt kui naissoost intervjuueeritavad, kellelt nõusoleku saamine intervjuuks ei olnud keerulisem kui meessoost kaitseväelaste puhul, kuid kelle valmidus ennast avada, oli madalam. Arvatavasti ei olnud see tingitud pabistamisest, muretsemisest lindistamise pärast või sellest, et nad ei ole kindlad, mida öelda. Otse vastupidi, sest nende mõtteavaldused ja hinnangud olid palju läbimõeldumad kui meestel. Vestluse ajal, aga ka hiljem räägitu analüüsimise jooksul, koondusid kõik need tähelepanekud selle ümber, et kaitseväes töötavad naised ongi läbimõeldumad ning konkreetsemad kui meessoost kaitseväelased. Põhjuseks võib olla see, et mehed tunnevad, et peavad mingil määral muljet avaldama (samam suudavad ennast piisavalt lõdvaks lasta ja avatud olla), kuid mõnel naissoost intervjuueeritaval oli tunne, et peab öelduga midagi tõestama. Naissoost intervjuueeritavatest kujunesid isikud, kes lükkasid järjest ümber ühiskonnas levivaid müüte naiskaitseväelastest.

3.3.1 Uurija roll osalusvaatlusel

Osalusvaatluse puhul ei olnud väljale juurepääs raske. Põhjusel, et tegu oli üritusega, kuhu oli lubatud ka tsiviilisikud ning nende kohaolekuga oldi korraldajate ja kaitseväelastest osalejate poolt juba arvestatud. Samuti olnud määravaks see, kas ma olen naine või mees, ega minu vanus ja/või välimus. Üritusest võttis osa mitmeid teisi tsiviilnaisi.

Osalusvaatluse võtmeinformantideks kujunesid välitelgis korraldusi jagav naisterahvas ning rännaku käigus kaks noormeest, kes olid üritusest varem osa võtnud, kuid olid kaitsevälise taustaga. Mõlemad noormehed olid läbi teinud kohustusliku ajateenistuse ning kuulusid Kaitseliitu.

Nagu juba öeldud osalesin Scoutsrännakul kui ametlik osaleja, kuid samal ajal ka uurija. Enda uurija rolli õigustamiseks palusin eelnevalt luba korraldajatelt. Antud olukorras ei pidanud korraldajad avalikult teatada, et olen üritusel osaleja, aga samal ajal ka uurija. Vaatluse käigus tegin märkmeid ning see tekitas mitmetes osalejates tähelepanu. Tuldi küsima, mida ja miks ma enda märkmikku kirja panen. Tegu on üritusega, mis on teataval määral ka meedia tähelepanu all, sest positiivne kajastus on kaitseväl kindlasti oluline. Neil kahel päeval liikus pataljoni territooriumil lubatuse piirides ringi näiteks mitmeid fotograafe. Seega suuremat tähelepanu mina uurijana rännakul ei äratanud. Samamoodi võistleja või siis pigem osalejana ei saanud ma suure tähelepanu osaliseks. Pigem küsisid kohalikud Paldiski elanikud minu käest, miks me siin oleme ja mida me teeme.

4. UURIMISTULEMUSED

Minu magistritöö eesmärgiks on võrrelda mees- ja naiskaitseväelaste hoiakuid naiste ja meeste rollide suhtes kaitseväes ja väljaspool seda. Selleks, et neid arvamusi mõista, on oluline ka tundma õppida organisatsiooni, kuhu kaitseväelased igapäevaselt kuuluvad ja arutleda selle üle, kas ja missugune võib olla kaitseväe roll intervjueeritavate arvamuste kujunemisel.

Käesolevas peatükis esitlen tehtud intervjuude ja vaatluste tulemusi ja teen seda viies osas. Esiteks analüüsin kaitseväelaste hoiakuid soorollide suhtes kaitseväes. Eesmärgiks on selgitada välja, kas esineb erinevusi mees- ja naissoost kaitseväelaste hoiakutes. Taolist erinevust püüan edasi anda eelkõige läbi seisukohtade, mis puudutavad seda, millised ametikohad kaitseväes on meeste ja naiste hinnangul sobilikud naistele.

Teises osas arutlen selle üle, millised on intervjueeritavate arvates „õiged“ soorollid ühiskonnas. Kõrvutan meesoost ja naissoost kaitseväelaste arvamusi ning toon välja peamised sarnasused ja erinevused.

Kolmandas osas analüüsin intervjueeritavate arvamusi selle kohta, missuguse mulje jätab Eesti Kaitsevägi kaitseväelaste hinnangul tsiviilühiskonnale väljastpoolt. Olulise tähtsusega siin on kaitseväe seos Goffmani (1990) totaalsete institutsiooni teooriaga.

Neljandaks, missugune on kaitseväelaste nägemus Eesti Kaitseväest seestpoolt. Olulised alateemad selles peatükis on majanduslik, seltskondlik ja organisatsiooniline stabiilsus, mis kinnitab kaitseväelastele, et nad on õige ametivaliku teinud. Siingi on tugev seos totaalsete institutsiooniga, aga lisaks selle mõjuga institutsioonis seesolijale.

Lõpetuseks arutlen kas ja kuidas võib mõjutada mõjutab kaitseväelaste arvamusi soorollidest seotus kaitseväe kui totaalsete institutsiooniga.

4.1 Soorollid kaitseväes

4.1.1 Naiste sobivus kaitseväkke

Kuni 1. aprillini 2013 ei olnud Eesti Vabariigis seaduslikku alust naisi ajateenistusse võtta. Eelmine kaitseväeteenistuse seadus oli kehtinud juba 12 aastat (Rikko 2013) ning uue seaduse vastuvõtmisega astuti kindlasti samm lähemale soolise võrduse poole kaitseväes. Eesti Ekspressi Riigikaitse.ee väljaandes (september 2013) selgitavad ümaralaua vestluses naiskaitseväelased: „Kui seadus ütles, et kaitsevägi on meestele, siis oli väga raske seda ka teisiti lugeda“. Veelgi enam, varasematel aastatel on tütarlastel olnud tõsine katsumus ajateenistusse üldse pääseda (Tänavsuu 2013). Peamiseks põhjuseks sellele oli väeosade suutmatuse tagada mõlema sugupoole esindatusele sobilikke tingimusi. Nüüdseks on suuremad mured pealtnäha lahendatud ning isegi seadust muudetud. Sellega on loodud näilised sooneutraalsed mehhanismid (Acker 1991). Naised on läbi ajaloo sõjaväe tegevuses osalenud, kuid nende arv sõjaväes on järsult langenud pärast sõjaaja lõppu (Shields 1988: 99). Naiste rollid sõjaväes on alati olnud pigem toetavad. Segal (1995: 760) toob näiteks olukorra, kus laskemoona laadisid relvadesse naised, kuid lasu enda sooritasid siiski mehed.

Naist kaitseväes **jalaväes juhtival ametil**¹ ei nähta ja/ või nende võimekusse ei usuta. Oluline roll taolise hoiaku kujunemisel on traditsioonidel. Mees on domineerivam ja rohkem mõjuvam sugu sõjaväes, sest sõjavägi on peamise oma ajaloost olnud meestekeskne ja tugevdab siiani ettekujutust sõdurist kui maskuliinsest isikust (Miller 1997).

„Lihtsalt ma arvan, et... ma ei ole näinud et see asi toimiks ka, et lihtsalt juba sellest, traditsioonist, et kaitseväe üksust juhib meesterahvas. Inimesed on juba sellega harjunud.“ (M, nooremveebel 2)²

Ainult meestest koosnevas kollektiivis on sõprussuhted altimad tekkima kui seda oleks segakollektiivis või ainult naisest koosnevas tööseltskonnas. Sellist meestevahelist kiiremat omaksvõtmist nimetab Hocker (2003) lojaalsuseks kaaslase suhtes. Meestekollektiivis hakkavad mehed enda mehelikkust iseloomustama ja võrdlema enda ümber olevate

¹ Töös läbivalt tõstan rasvases kirjas esile koodipuuksse kuuluvaid kategooriaid.

² Intervjueeritavaid eristan kasutades tähti N või M tähistamaks intervjueeritava sugu. Seejärel märgin ära intervjueeritava auastme ning juhul, kui on kaks samast soost ja ausastmega intervjueeritavat tähistan ühe neist numbriga 1 ja teise numbriga 2.

sookaaslaste mehelike omadustega (Kimmel 1994/2004: 182). Tekib meie (mehelikud mehed) ja nemad (kõik ülejäänud, kes seatud kriteeriumitele ei vasta) vastandus. Raili Uibo (2010) töös, mis käsitles maskuliinsuste konstrueerimist ajateenijate poolt, selgub, et „teisteks“ on sõjaväe kontekstis naised, geid, venelased, „mökud“, tsiviilisikud, ülemused jne. Taolisi hoiakuid väljendatakse meessoost intervjueeritavate poolt sageli. Sellise olukorra tekkides tuleb kaitseväes töötaval naisel teha otsus – lasta olukorral olla nii nagu on või olla meestega samal tasemel ehk teha läbi omal nahal näiteks rahutagamissioon. Kuna inimesi ja arvamusi on erinevad, nii on ka seda olukoda lahendatud erinevalt. Osad on jätnud olukorra muutmata ja proovinud sellega leppida, teised on proovinud ennast tõestada ning seeläbi teeninud meessoost töökaaslaste lugupidamise.

Meestel on kombeks iseloomustada enda tööd kui ekstreemset ja ohtlikku (Prokos ja Padavic 2008) ning seeläbi ei võeta naisi **võrdsete tööalaste partneritena**. Seeläbi võib üheks naise rolliks kaitseväes pidada enda tõestamist meestele, mitte organisatsioonile ja süsteemile nagu seda teevad mehed. Täpsemalt, naistel on tihti tarvis näidata meestele, et tema kui (nais)spetsialist suudab teha sama tööd vähemalt sama hästi kui mees. Üheks lahenduseks, et olla aktsepteeritum meestekollektiivis, näevad naised teha läbi sarnased katsumused mis mehed. Taoliste läbielamiste alla kuuluvad kindlasti rahutagamissioonid, mis on kaitseväes väga hinnatud.

„Tegelikult on siin selline põhjendus, et sõna otseses mõttes oli mul kõriauguni sellest, kuidas tulevad mehed siia kursusele, nad käivad missiooni väljaõppes ühe osana siin /---/ Nad rebivad enda särke! Niimoodi piltlikult öeldes. 'ma olen missioonil käinud, mida sina ka tead!' nad räägivad legende, õuduste tasandil.“ (N, kapten)

Protsess, kuidas üks kaitseväelane missioonile saab on ametikohtadest olenevalt erinev. Naissoost kaitseväelased tunnistavad, et neil isiklikult ei ole olnud lihtne missioonile saada. Seda, mis kõikide nende juhtumite taga täpsemalt on olnud, siin magistritöös ma ei käsitle, kuid kindlasti võimaldaks see sarnases mahus uurimuse kokku panna.

„Ma tahtsin midagi uut ja siis oli võimalus. mind tõmbas juba tegelikult see, et mul oli sinna nii raske saada, et naisi üldse ei taheta võtta. Kui ma lõpuks oma avalduse ära tegin, siis mulle seati siuksed eripiirangud.“ (N, nooremveebel)

Piirangute põhjusteni täpsemalt intervjuude käigus ei jõudnud, kuid üheks neist on kindlasti see, et **naisi lihtsalt ei oodata missioonidel** osalema ega teenima jalaväes – see ei

ole intervjueeritavate hinnangul naise roll kaitseväes. Põhjuseks nimetatakse peaausjalikult füüsilise võimekuse erinevust meeste ja naiste vahel.

„Ma arvan, et see võtab aega. Naine Eesti kaitseväes on ikkagi suhteliselt uus teema ja laialdaselt see levinud ei ole. Ja isegi siis, kui me räägime, et kõik on võrdsed onju, siis ikkagi on, et kui naissoost isik on allüksuses, siis jah... kõike võivad ju võrdselt teha – käivad seal ja jooksevad metsas, lasevad püssi, aga mingil hetkel tuleb see koht tuleb ette, et kus üks on naine ja teine mees.“ (M, nooremveebel)

Naiste osalust sõjaväes nähakse tihti ka eritingimusena, milleks peab tegema elukorralduse muudatusi. Barretille (1996) tuginedes seostatakse naisi mitte-maskuliinsusega, mis seostub nõrkuse ja hädaldamisega ning ei vasta õigele militaarmaskuliinsusele ehk õigele sõduri kuvandile.

„Esiteks kaasneb nendega [naistega] igasugu lisamajandamist, see tähendab kõik peab eraldi olema jne. Teiseks mõjub ta meestele üheltpoolt hästi. Nimelt see, et naine on seltskonnas, kuid samas tegelikult rohkem tekitab igasugu konflikte ja asju. A la kõik üritavad temaga seltsida ja kui keegi ei saa siis läheb ütlemiseks, bla-bla.. , igasugu koledad kuulujutud jne, kolmandaks on naisjalaväelane kindlasti füüsiliselt vähemvõimekas ja temale ei saa niipalju loota“ (M, vanemseersant)

Seega, rõõm ja heaolu, mida naine ühte kollektiivi suudab tuua on meeste hinnangul ebapiisav selle kõrval, missuguseid probleeme tema kohalolek tekitab. Kindlasti oodatakse missioonile naistest enam mehi ning leitakse, et iga normaalne kaitseväelane tahab ise missioonile minna, sest kõik see, mis missioonil kogetakse ja kaasa saadakse on märgata kaugelt ning väärtustatud.

Lisamajandamine, mis naiskaitseväelastega missioonipiirkonnas kaasneb on eelkõige reaalne väljendus Hammersley ja Atkinsoni (2007) läbiviidud uurimistulemustele, mille kohaselt „võõraste“ organisatsiooni tulek **ohustab välja kujunenud harjumusi**, toimimisviise ja kindlustunnet ning kaitseväge näitel miks mitte ka maskuliinsust, mida seal (taas)toodetakse. Organisatsioonis väärtustavad meeskaitseväelased eelkõige stabiilsust, reeglipärasust ja ühtsust (Pärtel 2011).

Seda, et naine ei sobi sõjaväkke ei häbene mehed naistele välja ütlemast ning see on kindlasti kõige otsesem märk ühele naisele, et kui ta soovib sõjaväkke edasi jääda, siis tuleb tal pingutada rohkem ning olla motiveeritum kui meessoost isik.

„/--/ Minul oli jaoülem, kes alguses lausa vihkas naisi kaitseväes. Ta pani mind igatpidi proovile, et ma lihtsalt ära kukuks, et ma ei saaks missioonile. Seepärast ma siis püüdsin meeletult ja tegin alati rohkem kui mehed ja olin alati esimesena

valmis midagi tegema. Siis ta hiljem missioonil ütles, et ta ausalt ütles, et ta püüdis minust lahti saada alguses.“ (N, nooremveebel)

Soolistele erinevustele sõjaväes pööratakse palju tähelepanu ning see küsimus on kaitsevälase ametit ja tänapäevast ühiskonda silmas pidades tähtis. Ameerika Ühendriikide teadlaste Kelty, Kleykampi ja Segali (2010) uuringu „Sõjavägi ja üleminek täiskasvanuikka“ kohaselt on sõjavägi üks ainuke ühiskondlikke institutsioone, mis diskrimineerib töötajaid lausa seaduslikult tema soost tulenevalt.

4.1.2 Naistele mõeldud ametikohad kaitseväes

Formaalselt ei ole naistele ühelgi **sõjaväeametil keelatud** teenida ja sobivuse lähtekriteeriumiks ei peetaks mitte sugu, vaid võimeid, oskusi ja tahet. Keegi ei valmista kaitseväes ette eraldi mehi ja naisi välja õpetades. Sõda ei peeta eraldi meeste ja naiste arvestuses – nagu näiteks spordivõistlusi.

„Kui rääkida, kas kaitseväes on mees- või naiskohad, siis struktuuriliselt seda ei ole. Me võime igale poole kandideerida. Mul peab olema ainult vastav teadmiste pagas. Enne seda pagasit vaadatakse, milline hariduskäik sul on ja siis tulevad alles need, mida sa tegelikult oskad!“ (N, kapten)

Naistele on kaitseväes eraldi füüsilise võimekuse normid, millega justkui on loodud sooneutraalsed mehhanismid (Acker 1991). Erinevad füüsilise võimekuse testid võivad viia erinevate standarditeni tööülesannetes (Lessing 2013). Näiteks võib soo-neutraalsus tähendada ühesuguse energia kulutamist töö tegemiseks – teoreetiliselt, kui mees peab tassima 40 kilogrammist laskemoona, siis naiselt ei oodata sama koguse kandmist, sest ta kulutab sama palju energiat kergema koorma kandmiseks. Intervjueeritavad siiski rõhutavad, et sugu ei tohiks sõjalise efektiivsust vähendada ning tööd tuleb teha samamoodi hästi. Näiteks laskeoskuskorrad ei vaadata kaitseväes sooti eraldi. Kõik sõdurid peavad väga hästi relva kasutada ja lasta oskama.

„/--/ Kui relvalaskmisel oleksid ka erinevad normid.. paraku paljud naised lasevad paremini kui mõned mehed siin. Seal on ühtsed nõuded. Ainuke on need füüsilise poole pealt.“ (N, nooremveebel)

Ei ole üllatav, et Eesti kaitsevägi on väga maskuliinne, sest isegi kaitseväeteenistuse seaduses on kuni eelmise aasta aprillini näinud kohustuslikku ajateenistust ette vaid eesti kodakondsusega noormeestele. Füüsilise võimekuse erinevus meeste ja naiste vahel on

tõenäoliselt põhjuseks, et kaitseväes on välja kujunenud ametid, millel nähakse naisi parema meelega kui teistel.

Üks valdkond, mida kaitseväes eelkõige naistele sobilikumaks peetakse, on **meditsiin**. Lisaks sobivad naised nii mees- kui naiskaitseväelaste hinnangul väga hästi logistika, staabitöö aga ka **sidega** seotud ametikohtadele sõjaväes. Need on ametikohad, mida teevad sõjaväes mehedki, naised saavad sama hästi või veel paremini nendega hakkama.

„Paljud ikka siin räägivad, et naine ei sobi lahinguväljale, kui kaitseväes on nii palju ametikohti, kuhu naine sobib palju paremini. Minul on ka pigem administratiivne ametikoht. /---/ naised on korrektsemad ja nad sobivad paremini näiteks administratiiv poole peal. Samuti meditsiin ja muu selline. Sinna kindlasti mahub veel naisi palju. Näiteks side peale, arvatakse, et naised sobivad väga hästi. „ (N, nooremveebel)

Staabi- ning administratiivtööga kaasneb palju paberimajandust, mida meeste hinnangul naised suurepäraselt teevad. Meestel lihtsalt ei ole tahtmist, kannatust ega oskusi sellega tegeleda. Paberitöö sobilikkust naistele nimetavad intervjuudes peamiselt meessoost kaitseväelased ning hindavad naiste valmidust taolist tööd teha kõrgelt.

„Samuti staapi, kus on hästi palju paberitööd. Kas näiteks referendid ja asjad. Seal on meeletu paberimajandus, mis seal toimub. Ma pole näinud veel ühtegi meest, kes seda hallata suudab. Ma ei tea, kas naistele meeldib see või nad lepivad sellega ja nad teevad seda efektiivsemalt.“ (M, nooremleitnant)

Naissoost intervjuueeritav, kelle amet kaitseväes on hetkel olnud seotud just staabitööga, tunnistab, et teeb paberitööd väga hea meelega, kuid nagu iga tööga, on mõnikord tarvis vaheldust. Viimast leiavad kaitseväelased nt metsalaagritest, laskepäevadest vms.

Vaatlustel nähtu ja kogetu kinnitas kirjanduses kirjeldatud rollijaotust, mille kohaselt naissoost isikud on kaitseväes peamiselt administratiivtööd tegemas, misvastu eestvedajad ning korralduste jagajad on mehed. Näiteks Scoutsrännak algab osalejatele enda registreerimisega väravatelgis. Telgis asuvad lauad, mis on märgistatud tähtedega. Osalejal endal tuleb leida üles enda perekonnanime algustähega laud. Laua taga istuvad tavalised naisterahvad, kes aitavad osalejatel nimekirjast õige isik üles leida ning temalt allkirja küsida. Mõnikord on naistele appi määratud pataljonis aega teenivad noormehed.

Naistel on kaitseväes kohta ja ruumi, kuid paraku ei sobi intervjuueeritavate hinnangul naissoost isik igale ametikohale. Nii intervjuud andnud kaitseväelased ise kui mitmed uuringud (Ebbert ja Hall, 1993; Francke, 1997; Boldry, Wood, Kashy 2001; Gustavsen,

2011 jne) selgitavad, et selleks **ei ole jalavägi**. Nimelt, naistele omistatakse kaitseväes ametikohti, mis ei eelda militaarmaskuliinsusele kõige omasemat, milleks on meesterahvastega samaväärne füüsiline võimekus. Jalaväelase amet on aga üks kõige hinnatumaid ja väärtustatumaid sõjaväes (Ebbert ja Hall 1993, Francke 1997).

*„/---/ Aga lahingüksusesse ei sobi naine. Esiteks, ta füüsis on tükk maad nõrgem. Ja tegelikult, kui füüsis tükk maad nõrgem on, siis ülejäänud üksus läheb eest ära /--/nad ei sobi sinna. See sõltub, mis kohal naine on. /---/ lahingüksusesse mitte.“
(M, nooremleitnant)*

Tüüpiliste meeste hinnangul teevad nad elus otsuseid kergemalt on iseseisvamad, enesekindlamad ja rohkem juhiks sobivamas kui tüüpilised naised (Boldry, Wood ja Kashy 2011: 690). Eagly, Karau ja Makhijani (1995) uurimus sõjaväelise juhtimise objektiivsetest ja subjektiivsetest indikaatoritest näitas, et **naiste juhiomadusi hinnatakse madalamalt**. Tõenäolisemalt on naised juhtimises ebaefektiivsemad nendel ametitel, mis nõuavad jõulist maskuliinsemat juhtimisstiili (ibid.). Mehed ja naised saavad teha sama asja, kuid naiste esitust hinnatakse ebaefektiivsemaks, sest seda oodatakse meestelt (Cummings 2005). Naistelt oodatakse, et nad käituksid nagu stereotüüpselt naised olema peaksid. Üheks maskuliinsemaks juhtimisstiili näiteks on rivi ees valju häälega käskluste jagamine. Intervjueeritavate hinnangul ei ole naine sobilik, sest valju häälega kellegi peale karjumine ei ole naiselik.

„Ma olen selles mõttes paha tegelane, et ma ei saa aru, et jalaväes oleks naine, kes oleks rühmaülem, kes on kompaniiülem, kes on väeosajärglane. Naine! Jalaväes! Kui siin riviplatsil on rivistus, siis kriiskava häälega keegi karjub ees näiteks 'Kompanii, valvel!'. Ma ei saa aru! See ei ole naiselik amet. Mees rivi ees kõlab paremini!/--/selles osas ma aktsepteerin seda, et on olemas mehelikud ja naiselikud ametikohad.“ (N, kapten)

See, kas naine sobib kaitsevärke ja kas ta saab seal enda tööülesannetega hakkama, oleneb paljuski inimesest endast, kuid see teema väärleb kindlasti arutlemist, sest üldiselt arvatakse, et naine ei sobi sõjavärke seetõttu, et naistel ei ole neid omadusi, mis võimaldaks olla edukas sõdur (Boldry, Wood, Kashy 2001: 690). Naistele omistatakse omadusi nagu abivalmidus, lahkus, õrnus ja emotsionaalselt väljendusrikkus (nt Broverman, Vogel, Broverman, Clarkson ja Rosenkrantz 1972; Fiske ja Taylor 1991; Dieckman ja Eagly 2000). Selleks, et enda ametikohal püsida, tuleb naisele ennast kindlasti tõestada ning tihti rohkem kui peaks seda tegema üks meesoost isik kaitseväes. Kaitseväe kui totaalset institutsiooni sees on tuntav „meie-nemad“ mõttelaad, mille järgi mehed on „meie“ ja „naised“ on nemad.

„Tundub, et veidi on see lõhestamine, et naised ja mehed ning meie ja teie. Hästi palju peavad naisterahvas tõestama ennast.“ (N, nooremveebel)

Prokose ja Padavici (2008) nägemuse järgi on maskuliinsesse „projekti“ sisenemisel võimalik kaks suunda. Esimene neist näeb ette naiste meestest erinevat kohtlemist, millega luuakse piirid selle vahel, kes on „sees“ ja kes „väljas“. Teiseks teeks on võimalus naiste kohalolekut kasutada meeste staatuse tõstmiseks eeldades, et naine ei saa just füüsiliselt ülesannetega hakkama.

Naiste ülesandeks kaitseväes on lisaks tööülesannetega hakkama saamisele **sobituda sealsesse meeste seltskonda**. Seda lõhet, mis on meeste ja naiste ehk meie ja nende vahel kaitseväes, peab intervjuueritud naiste sõnul tasandama eelisjärjekorras naine, kuid samas mitte üle pingutama, vaid säilitama sõjaväele omase stabiilsuse ja emotsioonituse.

„Ega keegi ei kutsu. Sellist asja ei tasu loota. /---/ nad ei ole sellised. Sa lähed ja ütled 'Tere!' ja istudki seal ise. Sa pead olema ise aktiivne. Nad ei söö sind välja. Loomulikult, ma ütlen, et sa pead ise olema selle suhtes hästi distsiplineeritud.... mitte distsiplineeritud, vaid sa ise pead kontrollima, mida sa ütled. Kuidas sa ütled. Sa pead olema ise selline, mitte vaba... siiski pead olema selline suhtleja ka, aga sa ei tohi ise olla väga kritiseeriv kõikide kohta. Nagu nemad. Las nemad räägivad, sina lihtsalt kuulad ja vaatad ja räägid kaasa sellisel teemal, mis on üldine rahva teema. Mitte nagu personaalselt kellegi suhte teema. /---/ Ja nad ei aja sind ära, kui sa ise oled inimene.“ (N, kapten)

Mõlemad, nii mees- kui naiskaitseväelased tunnistavad, et üks olulisi rolle naistel kaitseväes kipub olema nõ **pihiema roll**. Sellisesse olukorda satuvad naised peamiselt rahutagamissmissioonidel oma naiseliku helluse kuvandi tõttu. Ühest küljest leiavad mõlemad sugupooled, et taolise rolli tekkimine naistele on loomulik.

„Siin sa oled üldsegi nagu pihiema. Ütleme tõeliselt niimoodi. Tullakse rääkima /-- ./- tegelikult on nii, et nad räägivad. Nad on niivõrd avatud. Mõnikord on tunne, et sa ei taha seda kuulda, aga tema tahab rääkida ja sa kuuladki, aga sa ei saa seda endasse võtta. Tõesti, nad räägivad. Ei ole sellist päeva, kui nad ei tule rääkima ja ütleks, et pisike järjekord on isegi.“ (N, kapten)

Teisest küljest leiavad naised, et antud roll kaitseväes on osaks saanud naise enese tõttu, sest väga palju oleneb sellest, millise seisukoha naise ise antud rolli suhtes võtab – kas ta tuleb kaasa või tõrjub taolist tegevust. Seega selgub, et naistel on meestele kaitseväes teatav mõju. Missugune täpselt võib naiskaitseväelase mõju olla kaitseväele ja seal töötavatele inimestele, selgub järgnevas peatükis.

„Õnneks ma väga tihti selles olukorras ei ole, kuna nad teavad, et mind siuksed asjad ei huvita, meil on muud teemad. /---/ Päris palju mehed räägivad asju [nt isiklik elu, suhteprobleemid, aus arvamus enda ülemast jne], mida nad enda teenistuskaaslastele ja näiteks ka minule ei räägi. Aga nad käivad seal meditsiinis. Tegelt tahavad rääkida.“ (N, vanemallohvitser)

4.1.3 Naiste mõju kaitsevæele

Lauren Nofsinger'i (2014) arvates on naistel sõjaväes üldiselt kaks eesmärki. Esiteks naiste ainulaadsed omadused ja võimed suurendavad rahu- ja kaitsetevõime efektiivsust. Teiseks tõstab see mehelikkuse väljendust kaitsevæes ning muudab keskkonda moraalselt ja vaimselt, muutes selle näiteks vähem robustseks. Lisaks nimetatule leiavad intervjuueeritavad, et naine toob kaitsevække juurde (arvamuste) **mitmekesisust**.

„Pigem selline... ma ei tea, paljud on just öelnud, et see on hea, kui see naiselik pool kusagil sees on üksuses. Ta nagu pehmendab seda robustset meeste seltskonda. /---/ Kui ma mõtlen nende naisohvitseride peale, kes meil seal on, siis .. kui on mingi nõupidamine või midagi, siis ikka kuulatakse nende ideid ja arvamusi. Küsitakse ka ikka tema käest. Seal soolist vahet ei ole.“ (N, nooremveebel)

Samuti on naine kaitsevæes see faktor, mis paneb mehi veidi teistmoodi käituma, kui nad teeks seda ainult enda sookaaslaste seltskonnas. Välja toodi eelõige viisakust, mis ilmneb just siis, kui seltskonnas on naisterahvas.

„Kui naine on seltskonnas, siis on ka sõdurid viisakamad“ (N, nooremveebel)

Woodwardi ja Winteri (2004) hinnangul **ohustavad naised** taolises meeskollektiivides **üksuse ühtekuuluvust**. Rahutagamissmissioone võib pidada kindlasti nõ eesliiniks, kus sõduritööd teevad vaid kõige paremad ja tugevamad mehed. Naise osalemine eesliinil ohustab kindlasti teda sama palju kui igat teist üksuse liiget, kuid olulisem on see, et naine üksuses ei rikub autorite sõnul vaid meestest koosnevale üksusele omast tingimusteta usaldust, lojaalsust ja vastastikkust toetust, mis peab olema piisavalt tugev, et terve üksus ellu jääks (ibid.). Briti kaitseministeerium leiab uurimuses „Naised kaitsejõududes“ (2010), et kergem on taolist usaldust tekitada ja säilitada ühesoolistes meeskondades.

Millisel määral täpselt üks naine rühmas pingeid tekitab, oleneb intervjuueeritute hinnangul konkreetse naisterahva isiksusest. Nimelt, vaatamata sellele, et kaitseväge peetakse väga ühetaoliseks organisatsiooniks, on sealsed inimesed tihti väga erinevad.

„See oleneb jälle naisest. /---/ Mõni on aga selline väga temperamentne ja tema tunneb, et temale tehakse liiga. Teised on jälle ka sellised, kes lasevad isiklikel suhetel tekkida, näiteks üksuse sees. See muudugi tekitab pingeid.“ (N, nooremveebel)

Naine kaitseväes on intervjueeritavate hinnangul sugupool, kes peaks vastutama sõjaväes selle eest, et naissoost ja meesoost kolleegide vahel ei tekiks intiimseid suhteid. Taolise vastutuse naiste kanda panemine ei ole kindlasti õiglane, sest suhe tekib siiski kahe inimese vahel. Meesoost osapool on samamoodi vastutav.

„Ta [naine] on kindlasti segavaks faktoriks, sest tahest-tahtmata tulevad mängu suhted. Sõltub ainult selle isiksuse omadustest, kas ta läheb kaasa nende ahvatlevate ettepanekutega või mitte. Ise-enesest... kui kuulata erinevate üksuste ülemaid, kes on missioonil käinud, siis nad on rääkinud alati eelnevalt naistega, et ei mingeid amoraalseid suhteid. Nad justkui loevad moraali. Ka minu juurde tuldi.“ (N, kapten)

Alleni (2000/2001) meelest ametialased piirid luuakse töökoha sotsiaalsetes protsessides ning nende läbirääkimised nende teemal on lihtsalt osa igapäevatööst. Võiks öelda, et sõjaväes soopiiride läbirääkimised seisnevad selles, et naistel on tarvis ennast tõestada ning siis saab asuda päris läbirääkimiste juurde. Naiskaitseväelased ei salga, et olenevalt ametikohast tuleb rohkem või vähem taoliste läbirääkimistega tegeleda. Eriti nende meestega, kes arvavad, et naine ei peaks kindlasti olema sõjaväes.

„Sa nimetasid kaitseväge kui viimast maskuliinsuse kantsi. Ma annan endale aru, et see võibki nii olla, aga ma annan endale ka aru, et võib-olla.... Ma ei tuleks selle peale, et vinguda, et ma ei saa hakkama. Ma olen sinna ise roninud. Nii lihtne see ongi. Samas ma ei tunne tohutut vajadust ennast tõestada. /---/ ma ei tunne, et ma peaks kaitseväes ennast päevast päeva tõestama. Aga ma olen kohanud mehi, kes arvavad, et ma olen nõrgem ja minu asi ei ole kaitseväes.“ (N, nooremleitnant)

4.2 Ideaalsed soorollid ühiskonnas kaitseväelaste hinnangul

Üks levinum teoreetiline lähenemine soorollidele ühiskonnas puudutab sooidentiteedi konstrueerimist, st läbi spetsialiseerumise teatud laadi töödele või tegevustele püütakse end „õige“ naisena/emana või mehena/isana identifitseerida (Evertsson 2006). Selle kõrval väärib väljatoomist teinegi levinud lähenemine, mille kohaselt paarisuhe toimib kõige edukamalt juhul, kui näiteks abikaasade või elukaaslaste vahel toimub spetsialiseerumine ehk tehakse ratsionaalne valik, et üks partneritest keskendub sissetulekute maksimeerimisele, teine aga koduse majapidamise toimimisele (Becker 1991).

Uurides minu enda pere peremudelit, selgub, et majapidamises toimetamisele on sagedamini spetsialiseerunud naisterahvad ning mehed on olnud pigem need, kes käivad tööl ning on pere ülalpidajad. Mõeldes seejärel, enda sõprade ja tuttavate perede rollijaotustele, tõden, et traditsioonid on alles, kuid hägustumas. Millised on soolised rollijaotused ühiskonnas minu uurimuses osalevate kaitseväelaste arvates?

4.2.1 Naise roll ühiskonnas

Võrreldes nais- ja meessoost intervjueeritute arvamusi sellest, millised peaksid olema naiste ja meeste rollid ühiskonnas, selgub, et meesintervjueeritavad näevad naiste rolle pealtnäha sagedamini läbi **võrdõiguslikkuse prisma** ning esmapilgul hülgevad traditsioonilised arusaamad. Täpsemalt, meessoost intervjueeritavad leiavad, et naine ei pea olema koduhoidja ja peamine lastekasvataja.

„Noh.... Ma ei ole nüüd seda meelt, et ta peaks olema ainult kodune inimene ja elama ainult kodus. Tänapäeval on normaalne, et naisterahval on kõrgharidus, käib tööl, mingil hetkel on lapsed, korter... tegelikult.“ (M, leitnant)

Naissoost intervjueeritavate seas on arvamus siiski pigem vastupidine ehk traditsioonilist rollijaotust toetav. Kuigi siin leidub ka erandeid, millest juba veidi hiljem. Üldiselt, naissoost intervjueeritavad esindavad ühiskonnas naist traditsiooniliste soorollide valguses. Ennast nähakse **kodu hoidja, laste eest hoolitseja ning õrnema, hellema sugupoolena.**

„Ma arvan, et see on ikkagi siuke... (3) feministid hakkavad mind kindlasti vihkama, kui ma niimoodi ütlen, aga ikkagi see emalikkuse, naiselikkuse esindamine. See tähendab seda, et sa pead olema see kodu hoidja jne. Minu jaoks nagu on see. Ilmselt ei peaks olema see põhiroll kaitsevälaseks olemine või isamaa kaitsmine. Ikka see koduhoidmine, sest empaatiavõime on naistel oluliselt suurem kui meestel ja seda tuleks aedasi anda enda lastele ja see on minu jaoks oluline.“ (N, nooremveebel)

Muidugi leidub erandeid ning kõik ei arva, et naine peaks enda elus võtma üle eelpool nimetatud traditsioonilisi rolle. Naised rõhutavad intervjuudes naissoo õrnust ja empaatilisust, kuid samal ajal rõhutavad võrdset positsiooni meestega. Ühelt poolt, naiselikke omadusi väärtustatakse kõrgelt. Teiselt poolt naissoost intervjueeritavad sageli omavad kogemust teistest militaarsetest organisatsioonidest nagu Kodutütred ja Kaitseliit, mis on neile pakkunud positiivseid kogemusi ja tekitanud huvi kaitsevälase ameti osas. Vastuolu kahe eelneva nähtuse vahel viitab naiskaitseväelaste teatavale „kahestumisele“, millest tuleb rohkem juttu edaspidi.

„/---/ Minu meelest ei pea naine alati lapsega koju jääma ja haiguselehega lapsega kodus. Seda võib olla ka mees. Ma võrdsustaks. Ma päris tegelikult ei võrdsustaks ... suhteliselt tasakaal nende kahe osa vahel. Naine on see, kes toob selle ühiskonnapildi siukseks õrnemaks ja teeb selle naiselikumaks siis. /---/ Tänapäeva naised saavad hakkama meestetöödega. Ma isegi leian, et naised peaks nendega hakkama saama.“ (N, nooremveebel)

Mõningatel juhtudel naiskaitseväelased ei soovi teadlikult mees- ja naisrollide osas kindlaid piire tõmmata, sest ennast peetakse ühiskonnas piisavalt iseseisvateks naisteks.

„Eks need kipuvad praeguses ühiskonnas sellised ikka olema, kuigi neid piire murtakse, ületatakse, painutatakse. Mina isiklikult ei tõmba neid piire nii selgelt maha, sest ma olen ise piisavalt iseseisev naine, et selle kõigega hakkama saada. Mul ei ole neid rolle, vaja neid rolle jagada.“ (N, nooremleitnant)

Traditsioonide poolt maha tõmmatud piire püüavad naissoost kaitseväelased murda või siis vähemalt painutada. Täpsemalt, välistatud ei ole elus olukorrad, kus ollakse naine, kuid tahtlikult ei omata lapsi. Õigemini, tunnetatakse, et lapse saamine ei ole kohustus ning julgetakse käituda nii nagu sisetunne ütleb ning mitte olla 'traditsiooniline' naine.

„Ei tea, ausalt öeldes. Kui ei tule, siis ei tule, kui tuleb, siis tuleb. Ma ei hakka seda ka mingitmoodi forsseerima. Issand jumal, et kõik naised peavad abiellu ja kõik naised peavad lapsi saama... ei pea! Ei pea saama! Ja ja... ma üldse ei forsseeri seda. Ma kardan, et ma ei ole eriti pereinimene.“ (N, vanemallohvitser)

Ukseavamist (mida meesoost intervjueeritavad ise mitmeid kordi tõstatasid) peetakse traditsiooniliselt meestepoolseks viisakuseks ning intervjueeritavad õldiselt nõustuvad sellega. Samas leitakse, et juhul kui oleks vastupidi (naine teeb mehele ukse lahti, mees läheb enne sisse vms), siis tekiks vastuseis sellele situatsioonile pigem naise kui mehe poolt.

„Ma arvan, et selle ukse lahti tegemise osas... kui ma ütlen enda elukaaslasele, et tee mulle uks lahti, siis ma arvan, et sealt tekib see probleem, mitte minust. (naerab).“ (M, nooremveebel 2)

Meesoost kaitseväelased tunnustavad naist ühiskonnas meestega võrdväärselt ning võtavad loomulikuna, kui naine ei pühendu enam nii palju kodule kui seda läbi aegade eeldatud on. Oluline vastuolu on meesoost intervjueeritavate puhul see, et samal ajal nad justkui tõrjuksid naisi kaitseväes. Näiteks ei nähta naist võrdväärse rühmaülemena.

Samas enamus intervjueeritud naiskaitseväelastest omistavad endale hea meelega just need „traditsioonilised“ rollid ja näevad enda pereelu just neis raamides. Raamides, kus naine on pigem koduhoidja ning laste eest hoolitseja ning paarisuhtes hellem, õrnem pool.

Samas oodatakse naiselt, et nad oleksid naised ja enamgi veel **naiselikud naised**. Naisel, kes on valinud kaitseväelase ameti on valida, kas samastub suurel määral kaitseväele omase maskuliinsusega või säilitab taolises hüpermaskuliinses organisatsioonis ja väljaspool seda enda naiselikkuse. Juhul, kui ta valib esimese, hälbib ta üldistest arvamustest, mis on naisele omane ja lubatud ning taoline sookategoriatele esitatud ootustele mitte vastamine toob kaasa negatiivseid hinnanguid (West ja Zimmerman 1987) nii naiste kui meeste poolt.

„Mehine! Ma kujutan ette, et siukses hästi meesterikkas keskkonnas ongi raske nõ naiselikuks jääda. Aga jah.. tal on aastatega siukseid mehiseid jooni tulnud, aga on ka naiselikke jooni – habe ei kasva ja kiilakaks ei aja ennast /---/ mõtlen, et naine on nt saali sisse tules selline lendlev ja liuglev. Mitte kossa-kossa või mürtsudes astuks sisse.“ (M, nooremveebel)

Sooloome ei ole Kvande (2007) sõnul staatiline ega determineeritud, vaid paindlik ja avatud erinevaustele ja ka muutustele. Ühe naiskaitseväelase olemus esitab tavalistele sookategoriatele mingil määral väljakutse, sest naiskaitseväelased on **'kahestunud'**. Täpsemalt, eelistavad elus, suhtlemises ja töös ratsionaalsust, emotsioonitust, adrenaliini ning konkreetset, mida peetakse traditsiooniliselt rohkem meestele omaseks. Samas hinnatakse kõrgelt emaks ja koduperenaiseks olemise võimalust ja ei soovita sellest loobuda.

„/---/ Just täna sõbrad ka ütlesid, ma olen pigem siuke, kui ma ka räägin, ma olen pigem mehelikum. Ma räägin konkreetset, väga ei klatši ringi. Selles osas ma olen nagu pigem mehelikum, kuid teisest küljest, kui ma käitun või olen, siis ma pigem naiselik. Mul on nagu kaks poolt.“ (N, nooremveebel)

Meessoost kaitseväelaste arvamus meeste roolidest on nii nende endi kui teiste pilkude läbi ühtsemad ning toetab tugevalt traditsioone. Tõenäoliselt on see tingitud sellest, et naiste rollid ja positsioonid on pidevas muutumises ning algatatud naiste endi poolt. Meestele omistatavad soorollid ei ole läbi ajaloo olnud taoliste muutustekeerises ning nagu ka intervjuueeritavate hoiakutestki selgub, on traditsioonilistel soorollidel tugevam vundament.

4.2.2 Mehe roll ühiskonnas

Meeste rolle ühiskonnas nähakse traditsioonidelähedaselt. Nimelt naiskaitseväelased näevad mehi etendamas suhtes traditsioonilist **mehelikkust**. Kuigi kodutööde omavaheline

jaotamine kindlale mustrile ei allu, st neid tehakse endi hinnangul võrdselt ja traditsioonidest lähtumata.

„Tema ongi see pigem mehelikum pool ja mina olen see leebem pool. Ehk siis kui tema teinekord lähebki närvi, siis mina olen see „Rahu! Kõik on korras!“. Seega rollid on ikkagi kui mees ja naine. Samas mingites asjades oleme ikka võrdsed. Ta aitab mul koristada ja ei ole ikka niimoodi, et oleks rollid niimoodi rollid ära jaotatud, et tema ühtegi naistetööd ei tee.“ (N, nooremveebel)

Samas eelnevast tsitaadist selgub, et intervjueeritud naine peab traditsioonilisele naistele omastatavat emotsionaalsust pigem meestele omaseks ja vastupidi. Selgituseks, närvi minek ehk emotsionaalselt mõjutatav (Gilligan 1982: 6. Viidatud Kiddler ja Paski järgi 2001: 941) on traditsiooniliselt pigem naiselik ning rahulikkus ja kindlus mehelik. Seega, tõenäoliselt, kaitseväelastest naised võivadki olla 'kahestunud'. Üheltpoolt hindavad traditsiooniliselt naistele kujunenud rolle, kuid praktikas kipuvad olemas kaitseväes väärtustatu mõjul rahulikud ning vaoshoitumad. Lisaks on kirjeldatavas paarisuhtes mees nõus ise vabatahtlikult mõningaid naistetöid tegema. Sellist käitumist võib pidada mehelikkuse ja naiselikkuse uuesti konstrueerimiseks, st see ei ole midagi kindlat ja muutumatut.

„Jaa... ise pakub ennast appi. Teinekord ikka vaatad, et ise võib-olla peseks selle põranda paremini ära, aga ma nagu ei kritiseeri, pigem kiidan, et ta tahaks seda teinekordki teha (naerab).“ (N, nooremveebel)

Selles konkreetsetes paarisuhtes on naine, kes ikkagi püüab ise olla iseseisvam ning leiab, et naine ei peaks olema see, kes stereotüüpselt ei jaksa näiteks asju kanda jms. Samuti ei pea olema meespool see, kes tasub kõik arved ja kulutused.

„Võib-olla see, et paljudes peredes on see, et mees tassib poekotti. Mina ikka, et mis mõttes, mina ju jõuan ka. Kuidas sa võtad mult poekoti käest ära, kui ma seda juba tassin ise. Mingid asjad kindlasti. Ma ju võin ka raskusi tassida, kui ma jõuan. /---/ Samamoodi, kui me kusagil väljas söömas käime, et ma ei lükka neid arveid kõiki kogu aeg talle. pigem on see, et maksame kordamööda. Pigem võrdselt kui üldse.“ (N, nooremveebel)

Enamus meesoost intervjueeritavatest on vallalised. Noormehed, kellel on kindel kaaslane, väljendavad pereideaale altimalt kui teised, sest omavad kindlamat (tuleviku)plaani ja ettekujutust enda pereelust. Kaitseväelaste ettekujutus sarnaneb tugevalt nõ traditsioonilise peremudeliga.

„Mina ise kujutan seda nii ette, et mees on natuke vanem kui naine. Millegipärast. Mitte 10 aastat, aga mõned aastad. Näiteks kui mehel on kool läbi, ajateenistus läbi, mingid valikud elus ära teinud, siis tekib tal see naisterahvas

sinna kõrvale. Mehel on suund käes ja naine tuleb justkui sinna kõrvale.“ (M, leitnant)

Mehe rolliks ühiskonnas peavad kaitseväelased siiski pere ülal pidamist. Vaatamata sellele, et enamusel intervjueritud meeskaitseväelastel ei ole selle vastu midagi, kui naine neist rohkem teenib. Oluline on pigem see, et mõlemad osapooled panustavad pereellu võrdselt.

„Enamuses on see, et mees on see, kes käib tööl ja teenib siis selle enamuse leibkonna sissetulekust./---/ kelle õhule siis langeb see vastutus ja otsustus kriitilistes olukordades. Ja mees peaks olema ikka see kaitsja ja see, kes peaks selle olukorra siis ära lahendama.“ (M, nooremveebel)

Nais- ja meeskaitseväelased näevad soorolle ühiskonnas läbi traditsioonide prisma. Mehed näevad naisi pigem kodu ja laste eest hoolitsejatena ning naised soovivad neid rolle täita. Siiski, mehed peavad naise juures oluliseks iseseisvust ning leiavad, et tänapäeva ühiskonnas on naine kõrgharitud ning tööl käiv inimene.

4.3 Ühiskonna hinnang kaitseväele kaitseväelase pilgu läbi

Magistritöö eesmärk on aru saada, miks on nais- ja meeskaitseväelaste hoiakud soorollide osas sellised nagu on. Selleks, et mõista hoiakute tagamaid, on oluline teada, missugune on kaitseväelaste organisatsiooniline taust. Selleks, et luua vajalik taust, uurisin, missugusena näevad intervjueritavad Eesti kaitseväge ning rahutagamississioone. Selge on, et kaitseväelane ise ei oma välist pilku kaitseväele, kuid Goffmani (1990) totaalse institutsiooni teooria kohaselt kasutavad seesolijad välismaailma kogemusi selleks, et näidata sisemaailma ihaldatavust.

Samuti on just rahutagamississioonidega kaasnev eluolu kõige lähedasem totaalse institutsiooni ideele, mille kohaselt on sõjavägi suure hulga samas kohas olevate inimeste elu- ja töökoht, mille puhul institutsioon võtab enamuse selle liikmete ajast ning huvidest ning loob nende jaoks eraldi spetsiifilise maailma (Ibid.).

Sõjaväe kui totaalse institutsiooni olemusest annavad kõige parema pildi hinnangud, sellele missugune on Eesti kaitseväge intervjueritavate meelest ning missugust rolli mängib organisatsioon ühe kaitseväelase elus.

Goffmani (1990) totaalse institutsiooni teooria järgi peavad institutsioonis seesolijad seda **stabiilseks** ja üsna enda vajadusi rahuldavaks kohaks. See viitab kõige lähedasemalt

eelnevat ideed, mille järgi kasutatakse välismaailma kogemusi selleks, et väljendada institutsiooni ihaldatavust (ibid.). Taolist hinnangut on märgata kaitseväelaste vastusest sellele, milline on nende hinnangul Eesti kaitsevägi väljastpoolt. Nimelt, kõik intervjueeritavad leiavad ühiselt, et väljapoolt paistab kaitsevägi institutsioonina, mis on väga **distsiplineeritud**, kindlate rangete normide ja eeskirjadega organisatsioon. Totaalsele institutsioonile omaselt paistab kaitsevägi kinnise ja eraldatuna (ibid.), milles toimuvast enamuse ei tea midagi. Taolise teadmisega on kaitseväelased sisenenud organisatsiooni ning näevad seda positiivse osana kaitsevæes.

„Ma arvan, et kaitsevægi väljapoolt paistab selline nagu ikkagi suhteliselt selgelt üles ehitatud, oma kindla korra ja eesmärkidega organisatsioon, mis esmapilgul võib tunduda selline hästi läbipääsmatu. Et kuskil nad on, midagi teevad, aga päris täpselt ei tea keegi, mis nad seal teevad.“ (M, nooremveebel)

Naiskaitsevæelased hindavad **ühiskonna poolset toetust** kaitsevæele kõrgeks. Lisaks leiavad naised, et kaitsevæelase amet on võrreldes mõne teise ametiga erilisem. Seda just seetõttu, et see on traditsioonidest mõjutatuna austatum.

„/--/ Aga minu jaoks isiklikult on ta... see kõlab halvustavalt teiste suhtes, aga ta on väarikam paik kui mõnigi teine. See haakubki minu jaoks sellise kaitsetahte ja riigikaitse põhjaga.“ (N, nooremleitnant)

Samas, kui küsida, miks see nii võib näida, on seletuseks **vananenud traditsioonid** ning inimeste liigne kinni hoidmine nendest. Taoline mitte-ülistav arvamus kaitsevæele on omane peamiselt meesoost kaitsevæelastele, kelle auaste on teistest kõrgem.

„Ma arvan, et sellise arusaama on inimesed ise enda peades loonud. Neile meeldivad ja sõjavæega käib kaasas distsipliin ja kõik muud asjad. Käivad küll, aga see ei ole nii primitiivne kui see väljapoole läheb.“ (M, major)

Lühidalt, kaitsevæelaste arusaam sellest, milline võiks kaitsevægi näida väljasolijale kattub ideega totaalset institutsioonist. Eelkõige, peetakse silmas organisatsiooni väarikust ja stabiilsust, mida suudetakse seal inimestele pakkuda. Nimetatud stabiilsusele viidatakse ka rääkides sellest, milline on kaitsevægi seestpoolt vadatuna.

4.4 Eesti kaitsevægi seestpoolt ehk kaitsevæega liitumise motivaatorid

Intervjueeritavad omavad ülevaadet, milline on kaitsevægi eestpoolt. Rääkides oma ametivaliku põhjustest tuuakse peamiselt välja materiaalsed kindlustunnet ja eelnevat

kogemust militaarvaldkonnas Viimased on ka aspektid, mis kinnitavad kaitseväelastele enestele, et nad on nende jaoks rahuldavas ja õiges organisatsioonis. Veel hindavad kaitseväelased oma tööandja poolt paika seadud distsipliini ja korda. Goffmani (1990) totaalse institutsiooni teooria kohaselt on reegleid vaja just selleks, et saavutada seesolijate üle võim ja kontroll, mille tulemusena on inimest kergem mõjutada. Nimelt totaalne institutsioon avaldab mõju selle liikmetele, mitte vastupidi (ibid.). Tuleb meeles pidada, et kaitseväes töötamine ei ole intervjueeritavatel sunnitud tegevus. Totaalsete institutsioonide vahel esineb mitmeid erinevusi sõltuvalt sellest, kas sisenemine on olnud vabatahtlik, poolvabatahtlik või mittevabatahtlik (ibid.) Selleks, et kokku võtta aspekte, mis kaitseväe juures naistele ja meestele sobilikud, vaatleme, mille põhjal on kujunenud nende otsus hakata elukutseliseks kaitsevälaseks. Kaitseväe poolt töötajatele pakutavatest hüvedest tõstetakse enim esile **kindlustunnet**, seda nii materiaalses mõttes kui ka seltskondlikus.

Shields (1988: 99-100) arutleb selle üle, miks on naised huvitatud hakkama elukutselisteks sõduriteks ning nende rollide üle sõjaväes. Üks tema küsimustest on, kui suurt osa mängivad otsustamise juures materiaalsed aspektid ehk kas nad on majanduslikult motiveeritud. Shields (1988: 100) väidab, et naised ei pea kaitseväge lihtsalt tööandjaks, vaid ametivalik on seotud eelkõige teiste unikaalsemate aspektidega, nagu distsipliin ja/või seiklus. Minu uuringust selgub, et naissoost intervjueeritavat otsustasid kaitseväeteenistuse kasuks pigem seetõttu, et see on olnud neile majanduslikult kasulik.

„Tegelikult sellel hetkel oli meditsiini valdkonnas kaitsevägi hea majanduslik põhjus tulla, siis olid materiaalsed väärtused need, mille pärast ma tulin.“ (N, kapten)

Sarnaselt meestega on naiste jaoks rahutagamis/valvemissioonid võimalused suurendada ajutiselt enda sissetulekut (Pärtel 2011).

„See oli hea missioon.. raha tuli! Missioonid on jah raha pärast, aga ka kogemuse pärast, mis on karjääri puhul vajalik.“ (N, vanemallohvitser)

Meeste puhulgi on palk kaitseväes töötamise juures oluline, kuid kindlasti pole see stabiilsuse tagaja, kuid abiks kindlasti.

„Kindlasti mitte palk. Palgaga on ka veidi pahasti, et ... ma ise olen ka mõelnud, et kui lapsed peaksid olema, siis peaks hakkama midagi ringi mõtlema. Kas kolima siis elukoha lähedale tööga. /---/ Mitte siin käima jne. Vaevalt, et ma päris ära läheks kaitseväest, aga minegi elumuudatusi tuleks kindlasti.“ (M, nooremveebel)

Meeste esmasteks motivaatoriteks teenida kaitseväes on **militaarhuvi** ning sellele lisaks **meeskond, kollektiiv**.

*„Üks asi kindlasti on see, et seal on reaalsed relvad. Saab neid kasutada. /---/
Samuti see kogu süsteem. Et keegi õpib relvasid kasutama, õpib nagu maastikul
liikuma, asju tegema. Kogu see asi.“ (M, leitnant)*

Totaalne institutsioon nõuab hakkamasaamist olukorraga, kus tsiviilinimestega suhtlemine on teatud määral piiratud. Täpsemalt, nii nais- kui meesoost kaitsevälased tunnistavad, et kaitsevälasena kaitseväes töötades tekib teatav **seltskond** kaasvõitlejatest, kellega suheldakse nii tööl kui vabal ajal. Põhjuseks see, et senised kogemused on näidanud, et tsiviilinimesed ei saa nende tööst ega selle olemusest aru ning seega pole paljudest asjadest võimalik arutada. Sellest tulenevalt tekib kaitsevälaste vahel Goffmani (1990) totaalset institutsiooni teoorias väljatoodud solidaarsus. Organisatsiooni kaaslasti hakatakse tunnistama oma sõprade, semudena, kes pakuvad emotsionaalset tuge; areneb nõ kogukonnatunne.

„Mida Scout'is avastanud olen, kaitseväes inimesed, just sõduri tasemel ei ole kõik ainult rahanumbri või siukse asja pärast. Väga paljud on justkui sellepärast, et seal on normaalsed inimesed. Sõdurid on konkreetselt öelnud, et kui seda või seda inimest rühmas ei oleks, siis ta läheks tõenäoliselt tsiviili ära.“ (M, leitnant)

Materiaalne kindlustunne ja kogukond on kindlasti olulisteks aspektideks kaitsevälase ameti kasuks otsustamisel, kuid siiski jäi alguses intervjuude käigus segaseks, miks üldse kaalutakse kaitseväge kui tööandjat. Selle teemal veidi pikemalt peatudes, selgus, et oluline roll on olnud **kaitseväega sarnastel organisatsioonidel** nagu Noorkotkad, Kodutütred, Kaitseliit, aga ka riigikaitseõpetuse tunnid (kesk)koolis.

„Üldse kuidas ma kaitsevärke jõudsin oli see, et mul oli koolis riigikaitsetunnid ja seal kaitseliidu instruktorid viisid läbi igasuguseid asju, ka metsalaagreid. Mõtlesin, et täitsa tore. Siis ma läksin kaitseliitu ja seal ma olin ka paar aastat kui ma üldse kaitsevärke veel tulin. Ma käisin kõikidel õppustel mis vähegi võimalik. Ma surusin ennast ikka igale poole. Siis ma vaatasin, et see jääb ikka ka väheks /---/“ (N, nooremveebel)

Kaitseliit ise on seaduse kohaselt Kaitseministeeriumi valitsemisalas tegutsev vabatahtlik, sõjaväeliselt korraldatud, relvi valdav ja sõjaväeliste harjutustega tegelev riigikaitseorganisatsioon (RT I, 08.07.2011, 48). Kaitseliidu kaudu saavad ka naissoost kodanikud ennast sõjaväesüsteemiga kurssi viia, sealset tegevust omal nahal proovida ning ennast proovile panna.

Toetudes sellele, mida kaitsevaelased ise organisatsioonist arvavad ning räägivad (austus, prestiižsus, väärtuslikud kogemused), võiks kaitseväge nimetada **eliitorganisatsiooniks**. Madalama auastmega (ja nooremate) meessoost intervjueeritavate hinnangul võib selles oma tõetera sees olla. Väljaspoolne pilti kaitseväest ning kindlate kriteeriumite järgi toimuv selektsioon kaitsevärke sisse saamise osas võiks viidata teatavale eliitsusele.

„Nojah... võib-olla kaitseväge võib selles suhtes eliitorganisatsioonina välja paista küll, et väljapool tundub see asi nagu hästi kindel ja hästi paigas. Eliitorganisatsioon ka selles suhtes, et rahva usaldus kaitseväge vastu on ikkagi väga suur. (4) Võib-olla seetõttu on see eliitorganisatsiooni nägemus tekkinud. Samamoodi annab sellele juurde see selektsioon kaitsevärke, mida kaitseväge ikkagi mingil määral ka teeb. sul peavad olema teatavas füüsilised eeldused, et sinna tulla...“ (M, nooremveebel 2)

Selgub, et veidi kõrgema auastmega kaitsevaelased ise ennast kuidagi teistest paremaks ei pea ning näevad institutsioonis rohkem kitsaskohti, mis tuleneb sellestki, et nad on institutsioonis olnud pikemat aega.

„Ma arvan, et ma ise näen seda palju maalähedasemalt. /---/ eliit selles suhtes, et meil oleks nüüd kõik hullult hästi või me oleks paremad kui teised, seda ei kindlasti ei ole. /---/ Ma ise küll ei defineeri kaitseväge sellest vaatenurgast.“ (M, major)

Eesti kaitseväge on vaieldamatult kõigile intervjueeritavatele tööandja, kuid mitte tavaline tööandja, sest sellega kaasneb enese identifitseerimine organisatsiooni osana. Mida tähendab olla kaitsevaelane?

„Ma arvan, et selles ametis on kindlasti mingisugune ühiskondlik pluss juures võrreldes teiste ametitega. Tõesti need üksikud korrad kus sa sõidad kusagile õppustele, siis seal on väga hästi näha, kuidas inimesed teavad, et see kolonn tuleb sealt läbi ja nad ootavad juba. Näiteks Kevadtormil. Lehitavad, on tee-ärtes lippudega.“ (M, nooremveebel)

Elu vormis on tõenäoliselt esimene assotsiatsioon enamiku inimeste jaoks, kui nad mõtlevad relvajõudude peale ja tõepoolest mundris organisatsioon ehk samasugune väljanägemine on sõjaväe kaubamärk (Søderberg ja Wedell-Wedellsborg, 2008). Au antakse vormile, mitte mehele – kaitsevaelane austab kantavat mundrit ning käitub vastavalt sellega kaasaskäivatele normidele (Pärtel 2011: 31).

Vorm on kaitsevaelasele see, millele pööratakse tähelepanu – mõnikord rohkem, mõnikord vähem. Tsiviilühiskonna jaoks on vorm ehk kõigest ühtne (töö)riietus, mille kandmine on kas ebameeldiv kohustus või väga praktilise eesmärgiga. Kaitsevaelastele on vorm sümbol, mis paneb üht inimest reserveeritumalt käituma.

„Minu jaoks on ta enamasti kui lihtsalt tööriietus selles mõttes, et kui ma peaks vormis trammis sõitma, siis ma kunagi ei istu maha. Seisan püsti ja ma ei näita, et ma olen lodev. Samamoodi, kui ma kusagil linnapeal vormis ringi kõnnin, et ma ei aja käsi taskusse kusagil seistes. See on ikkagi selline, asi millega ma esindan Eesti riiki ja ma ei saa Eesti riiki esindada kuidagi lodevalt. Minu jaoks on tal suur tähtsus.“ (N, nooremveebel)

Meessoost kaitseväelaste arvates on sõjavägi midagi **romantilist**, mis seostub teatud nurga all isegi patriotismi ja traditsioonidega.

„Miks üleajateenijaks jääda? See oli esialgu kindlasti lihtsalt noh... võib-olla oli selles mingil määral sees see, et sul on distsipliin ja kord ja ikkagi need relvad. /---/ Võib-olla oli siin ka sellist poisikeselikku sõjaväeromantikat.“ (M, major)

Kodumaa armastus ning **patriootlikkus** omab intervjuueeritavate elus olulist rolli, mida väljendatakse peaaesjalikult selleks, et panustatakse igapäevaselt enda kodumaa kaitsesse nii kuidas osatakse.

„(4) Esiteks tõesti sellepärast, et ma tunnen, et see on koht, kus ma saan panustada enda riiki. See võib kõlada naiivselt, aga see on nii. Ja teine aspekt on see, et ma tundsin selles töös väljakutset selleks, et ennast arendada.“ (N, nooremleitnant)

Eelnevalt selgus mees- ja naiskaitseväelaste nägemus Eesti kaitseväest väljast ja seest. Seespoolne pilt näitab, et kaitsevägi kui totaalne institutsioon on neid rahuldav organisatsioon materiaalse stabiilsuse, kollektiivsuse ning positiivse tähelepanu tõttu mida neile pakutakse. Seega pealtnäha paistab intervjuueeritavatele, et kaitseväes on kõik, mida nad vajavad ning sellega on kaitsevägi kui totaalne institutsioon täitnud enda eesmärgid.

4.5 Kaitseväe kui totaalse institutsiooni mõju arvamustele ideaalsetest soorollidest

Mind huvitab lisaks arvamuste erinevustele soovitatavatest või ideaalsetest soorollidest seegi, kas ja kuidas võis nende erinevuste teket mõjuda kaitsevägi. Totaalse institutsiooni teooria kohaselt surutakse seesolijatele peale norme ja reegleid, mille järgi käitumine on oluline, sest vastasel korral rakendatakse sanktsioone (Goffman 1990). Varemgi on esitatud küsimusi näiteks teemal, kas ja kuidas mõjutab sõjavägi inimese identiteeti (näiteks Haitiner ja Kümmel 2009; Vest 2013; Taylor 2008, Walker 2011; Giffen ja McNeil 1967 jt).

Kaitseväeteenistus annab intervjueeritavatele võimalus täita ülesandeid, mida peetakse oluliseks, vastutavateks, loovateks ja nõudlikeks (Walker 2011). Lisaks tööle endale on kaitseväelastele olulised materiaalsed esemed – näiteks vorm, millest ameti mahapanemise järel tuleks loobuda. Munder lisab kaitseväelastele eneseaustust ja tähendust sellele, mida ta teeb ning sellest loobumine kujutab endast teatava identiteedi kaotust (Giffen ja McNeil 1967).

Seega kaitsevägi loob totaalse institutsioonina neile organisatsioonispetsiifilise identiteedi likvideerides eelnevalt (tava)rutiini (Goffman 1990). Veelgi enam, Goffmani teooria kohaselt on totaalne institutsioon saatuslik inimese tsiviil-minale (*civil self*), kuigi kiindumus institutsiooni võib olla erinev.

Intervjueeritavate enda hinnangul on kaitsevägi tõepoolest neid **muutnud ja/ või toonud välja isiksuseomadusi**, mida väärtustatakse kaitseväes.

„Võib-olla tõesti. Kui sa selle meestekarjaga ringi jooksed, siis vist muutub ka. Samas, ma lapsena oli ka siukene, et jooksin õues ringi ja tegin pätti. Nukkudega või sellistega mina ei mänginud. /---/ Ma ei olegi nõ naistemaailmas olnud. Kui ma oleks kusagile ilusalongi või Maximasse tööle läinud, siis saaksin ma asjadest hoopis teisiti aru. Võib-olla kaitsevägi eks ikka on muutnud, kuid ta ei ole kindlasti seda kuidagi forsseerinud peale. Ma isegi ei taju seda võib-olla. Ma olen lihtsalt mingis keskkonnas elanud ja saanud aru, kuidas see mulle sobib. Täpselt ei märkagi, ei oskagi märgata.“ (N, vanemallohvitser)

Antud uurimuse peamist fookust arvestades huvitab mind, kas ja kuidas on kaitsevägi mõjutanud seda, missugused on nende arvamused soovitatavatest soorollidest. Totaalne institutsioon seab seesolijatele piirid ning kujundab igapäevatoimingute ja reeglite „pealesurumisega“ inimese isiksust ja identiteeti (Goffman 1990). Sõjaväes toimuvad identiteedikujundamise protsessid sarnaselt. Tõenäoliselt on kaitseväele omane konservatiivne tööjaotus ning seda on suutnud organisatsioon edukalt seesolijatele ka „peale suruda“. Järgnevast tsitaadist selgub, et intervjueeritav ise usub, et kaitsevägi rõhutab, et mees on kaitsja ning naise roll on meest kaitsmistevõttes pigem toetada.

„Sooteemadest? (5) Nooh... kaitsevägi paneb selle ikkagi ette, et meie töö kui selline on ikkagi kaitsta, onju. Kaitsta kõiki, laiemas mõttes riiki onju ja suhteliselt palju rõhub ikkagi sellele, et mees on ikkagi see, kes kodu ikkagi kaitseb. Ja naise roll on ikkagi selline, kes seda meest siis toetab selles tegevuses. Eks kaitsevägi on seda natukene kardinaalsemaks teinud“ (M, nooremveebel)

Uurimusest selgub, et kaitseväge saab kõrvutada totaalse institutsiooni ideega, kuigi mitte päris üks-ühele. Suurim erinevus seisneb Goffmani (1990) teooria ja tänapäeva sõjaväega

selles, et suhtlus välismaailmaga on tegelikult suuremal määral võimalik. Selle, kuivõrd kaitseväelane välismaailmaga suhtleb, määrab ära kaitseväe mõju. Mõju näib olevat seda tugevam mida positiivsemaid kogemusi on saadud eelnevalt ajateenistusest või teistest militaar- ja /või para-militaarorganiatsioonidest (Pärtel 2011) ning mida madalam on kaitseväelase auaste.

Täpsemalt, madalama auastmega kaitseväelased on sageli ka madalamal ametikohal ning viibinud organisatsioonis lühemat aega. Tõenäoliselt on tegemist olukorraga, kus lühem organisatsioonis veedetud aeg määrab ära, kuivõrd on inimene vastuvõtlik organisatsiooni mõjutustele. Minu bakalaureuse tööst selgus, et kaitseväelased „pettuvad“ tihti pärast teatud aega kaitseväes viibimist selle süsteemis (Pärtel 2011). Mida kauem on organisatsioonis viibitud, seda rohkem vigu nähakse, aga osatakse nendega rohkem leppida. Leppimine saavutatakse näiteks institutsioonis kehtivate kindlate reeglite ja normide „peale surumise“ näol. Siinkohal ongi oluline aspekt totaalse institutsiooni võime näida seesolijatele nende vajadusi rahuldava kohana. Taolisesse organisatsiooni sobivadki vaid teatud tüüpi inimesed. Kaitseväe näol on nendeks inimesed, kes väärtustavad distsipliini, reeglipärasust ning näiteks majanduslikku kindlustunnet.

5. DISKUSSIOON

Magistritöö eesmärgiks oli võrrelda mees- ja naiskaitseväelaste hoiakuid naiste ja meeste rollide kohta kaitseväes ja väljaspool seda. Selleks, et neid arvamusi mõista, on oluline tunda organisatsiooni, kuhu kaitsevälased igapäevaselt kuuluvad. Sel juhul on võimalik arutleda selle üle, kas ja missugune võib olla institutsiooni roll kaitsevälaste arvamuste kujunemisel.

Intervjueerisin oma magistritöö käigus elukutselisi kaitsevälasi, kes on osalenud vähemalt ühel rahvusvahelisel rahutagamis- või rahuvalvemissioonil. Intervjueeritavate seas olid pooled mees- ja pooled naissoost kaadrikaitsevälased. Lisaks intervjuudele teostasid kaks osalusvaatlust üritusel „Scoutsrännak“. Mõlemad uurimismeetodid õigustasid ennast, sest pakkusid mitmekülgset informatsiooni selle kohta, millised peaksid kaitsevälase hinnangul olema naiste ja meeste rollid kaitseväes ja ühiskonnas. Peab siiski tunnistama, et võrreldes omavahel osalusvaatlust ning individuaalintervjuusid, andsid magistritöö jaoks peamise informatsiooni intervjuud. Osalusvaatlused kontrollisid ja toetasid intervjueeritavate sõnu.

Kasutasin magistritöös Goffmani totaalse institutsiooni teooriat (1990) ning erinevaid soolome (Harding 1983, Westi ja Zimmermani 1987, Kvande 2007) ja maskuliinsuse teooriaid (Connell ja Messerschmidt 2005, Goldstein 2001, Cockburn 2001; Cohn ja Ruddick 2002; Woodward ja Winter 2004). Eesmärgiks oli uurida, kuidas erinevad naiste ja meeste arusaamad soorollidest sees ja väljaspool organisatsiooni.

Kaitseväe näol on tegemist traditsioone ning reeglipärasust väärtustava organisatsiooniga, kuhu on keeruline sisse viia kultuurilisi muutusi. Selleks, et kaitseväge oleks soolist mitmekesisust aktsepteerivam tuleb saavutada eelkõige kultuuri ja mõtteviisi muutus organisatsioonis. Samuti nõuab paradigmuuutust see, et naises hakataks nägema kaitstava asemel kaasvõitlejat.

Intervjueeritavad ise näevad kaitseväge, milles nemad töötavad ja elavad, tööandjana, mis rahuldab suures osas nii nende materiaalsed kui ka emotsionaalsed vajadused. Täpsemalt, Goffmani totaalse institutsiooni teooria kohaselt tekivad seesolijate vahel taolises „suletud“ institutsioonis sidemed ning solidaarsus. Üksteist hakatakse tunnistama sõprade ja semudena. Taoline kogukonnatunne tekib kaitseväes eelkõige ühiste läbielamiste ja

eesmärkide toel. Oluliseks eesmärgiks on olla institutsiooni normidele ja reeglitele vastavalt 'õige sõdur' (Rimalt 2007) ning see on seotud otseselt maskuliinsusega, mida kaitseväes (taas)toodetakse. Taolist mehelikkust on tarvis eelkõige selleks, et organisatsioon ja selle liikmed toetaksid üksteist ja õigustaksid üksteise olemasolu. Organisatsioon nõuab enda liikmetelt julgust, füüsilist ja vaimset vastupidavust, ratsionaalsust, emotsioonitust jne, sest neid isikuomadusi on tarvis kõige rohkem, kui ollakse lahinguväljal sõdimas.

Rääkides intervjueeritavatega 'õige sõduri' omadustest tähtsustavad nad kõrgelt just füüsilist ja vaimset vastupidavust ning rääkides naiste sobivustest kaitsevärke selgub, et peamine piirang naiste puhul on just meestega võrreldes kehvem füüsiline vastupidavus. Seetõttu ei sobi naine nii mees- kui ka naissoost kaitseväelaste hinnangul jalaväkke. Tõttõelda, toetudes nii intervjueeritud naiskaitseväelaste sõnadele kui ka USA-s läbiviidud uuringule naistest sõjaväes (Baldor 2014) ilmneb, et tegelikult naised ei soovigi jalaväega seotud ametitel töötada – vaid 8% oleksid sellest tööst huvitatud. Nii mehed kui naised usuvad, et selleks, et rohkem naisi oleks jalaväes, tuleb langetada nõudeid, mis on kehtestatud sinna pääsemiseks. Taolisi muutusi ei soovita ning argumendid räägivad peaaesjalikult sõjaväe efektiivsusest. (ibid.) Seega tõenäoliselt Eesti kaitseväes töötavad naised valivad ameteid, mida nad suudavad teha samaväärselt hästi või paremini kui mehed. Intervjueeritavad leiavad, et naistel on meestega võrreldes parem vaimne vastupidavus. Sellepärast sobivad eelkõige meeskaitseväelaste hinnangul naistele näiteks paberi- ja kontoritöö. Need on mõned näited sellest, et mitmed sõjaväeametid ei nõua eelkõige füüsilise võimekuse kõrgetaset (Binkin 1986; Wool 1968) ja on üha sarnasemad tsiviilsektori ametitele (Moskos 1988). Mõlemad asjaolud tõstavad potentsiaali, et naisi hakkab sõjaväes tulevikus üha rohkem olema (Segal 1995: 768).

Kõik toetusüksustes olemasolevad ametid on kaitseväelaste hinnanguil sobilikumad naistele, mis Segal'i (1995) sõnul taaskord tõstab vormikandjatest naiste arvu kaitsejõududes. Naiste osakaalu suurenemisse usuvad lisaks Segal'ile ka näiteks Woodward ja Winter (2004) ning Kennedy-Pipe (2000), sest tehnoloogia areng sõjaväes nõuab suuremat hulka spetsiifilisi tehnilisi ja organisatsioonilisi oskusi, mida omavad üha rohkem ka naised. Naissoost kaitseväelaste arv, näiteks NATO riikide sõjavägedes, on viimastel aastatel kasvanud, kuid Eesti kaitseväes on naiste osakaal kaadris pigem langenud (2011 aastal oli see 13,2% , kuid aprill 2014 seisuga on see 10,6%).

Selle osakaalu languse põhjuseid võib olla mitmeid. Üheks põhjuseks võib lugeda Segal'i (1995: 761-762) poolt välja pakutud seaduspära, mille kohaselt naiste osalus sõjaväes peaks kasvama riikides, millel on madal rahvusvaheline kaitserisk, aga mis on soolist võrdsust rõhutavate kultuuriväärtustega (nt Rootsi, Norra, Kanada). Arvestades kohalikke ja ülemaailmseid arvamusi praegusest julgeoleku olukorrast Eesti ja Venemaa vahel ning kaitseväelaste endi märkusi suure ida-naabri usaldatavuse kohta ning uurides erinevaid soolist võrdõiguslikkuse taseme näitajaid, võiks väide Eesti puhul paika pidada. Nimelt, naiste arv kaadrikaitseväes on aastatega järjest vähenenud, Ukraina kriisi valguses räägitakse palju Eesti olukorrast Venemaa naaberriigina ning sooline palgalõhe on viimastel aastatel stabiilselt Euroopa suurimaid (Inimarengu Aruanne 2012/2013). Viimane ei ole märk soolisest võrdsusest ühiskonnas, vaid traditsiooniliste soorollide võimendaja (Jüri Uljase 2013).

Traditsiooniliste rollijaotuste kandjateks on naiskaitseväelased, kellele on oluline teenida oma riiki, kuid tööst olulisemaks peetakse siiski pere eest hoolitsemist. Meeste rolli ühiskonnas näevad naised paarisuhtes traditsiooniliste meheline väärtuste kandjatena, kuid peavad oluliseks, et eksisteeriks ka teatav võrdsus, näiteks kodutööde jaotuse puhul. Meeskaitseväelased näevad naise rolli ühiskonnas samuti traditsioonide valguses, kuid hindavad samas naisi, kes on iseseisvad ning tahavad elus midagi ise saavutada (kõrgharidus, tööalane karjäär jt). Enda, aga ka teiste sookaaslaste rolli ühiskonnas ja pereelus nähakse, sarnaselt naistega, eelkõige meheliikkust rõhutavana. Hetkel väärtustavad nii mees- kui naissoost kaitseväelased nõ traditsioonilisemat peremudelit.

Võrreldes nais- ja meesoost kaitseväelaste hinnanguid soorollidele nii kaitseväes kui ühiskonnas üldiselt selgub, et kaitseväelased väärtustavad pigem traditsioonilisi soorolle ning seda eelkõige kaitseväesiseselt. Kaitseväes kui totaalses institutsioonis, kus eksisteerib tugev meie-nemad kollektiivitunne ning erisugune maskuliinsus, ei näe kaitseväelased naisi juhtivatel kohtadel. Pigem peetakse naiste rolliks toetada mehi toetusüksustes ning administratiivsel poolel. Esialgu võib tunduda, et kaitsevägi on üks viimaseid organisatsioone, kus konservatiivseid soorolle püütakse säilitada. Siiski leian, et kaitsevägi liigub aeglaselt tempos järgi soolise võrdõiguslikkuse eeskujule riikidele. 2013. aasta soolise võrdõiguslikkuse indeksi järgi on Euroopas soolise ebavõrdsuse puudumise osas esirinnas Island, Norra, Soome ja Rootsi (The Global Gender Gap Report 2013). Norrast on varsti saamas ainuke riik Euroopas, kus laiendatakse kohustuslik ajateenistus ka naistele (Randlo 2013). Norras on naistel võimalus vabatahtlikult ajateenistus läbida

aastast 2009 ning naiskaitseministri Anne-Grete Strom-Erichsen'i sõnul on kohustusliku ajateenistuse laiendamise otsuse tagamaa seotud sellega, et kõikidel kodanikel peavad olema võrdsed kohustused ja õigused (Keating 2013).

Magistritöös huvitas mind seegi, kas ja kuidas mõjutab kaitseväge kui totaalne ning, veelgi enam, soolistatud institutsioon, seda, missugused on kaitseväelaste arvamused soorollidest. Tihti ei tunnetanud intervjuueeritavad otsest kaitseväge mõju oma arvamustele. Kuid nad kinnitavad, et kaitseväge seab seesolijatele piirid ja kujundab igapäevaste toimingute ja reeglite „pealesurumisega“ (Goffman 1990) inimeste isiksust ja identiteeti. Sellega seoses tekivad inimestele arusaamad, missugune ühiskond, ja soorollide selle sees, olema peaks.

Intervjuude käigus kogutud infole tuginedes leian, et Eesti kaadrikaitseväelaste arvamused soorollidest ühiskonnas on üldiselt traditsioonilisi soorolle toetavad. Samas on märgata ka kohatist traditsioonidest hälbimist. Esiteks naised, keda intervjuueeriti, on teinud enda elus samme, mis ei ole „keskmiselt“ naistelt eeldatavad. Teiseks, meessoost intervjuueeritavad ei näe naist ühiskonnas ainult kodu koristamas ja laste eest hoolitsemas, vaid ka kui kõrgharitud ja iseseisvaid isiksusi.

Siiski tuleb tõdeda, et naised kaitseväes on (osaliselt vabatahtlikult) surutud raamidesse, mis rõhutavad seda, et naised on füüsiliselt nõrgemad kui mehed ning naiste ülesandeks kaitseväes on toetada rasket (füüsilist) tööd tegevaid mehi. Toetudes Shield'ile ja vaadates avara pilguga ringi meie praeguses Eesti ühiskonnas, peab tõdema, et naiste arvu kasv kaitseväes võib jääda veel (kaugesse) tulevikku, seda vaatamata uue kaitseväeteenistuse seaduse vastuvõtmisele 1. aprillil 2013. Naissoost kodanike huvi kaitseväge vastu kindlasti kasvab, kuid usun, et naine jääb kaitseväes veel mõneks ajaks erandiks. Põhjus ei ole selles, et täna kaitsevärke ei oodata või tõrjutakse aktiivselt naisi, vaid pigem läheb naistel endil veel aega, kui hakatakse ametialaselt stereotüüpidest väljapoole vaatama.

Kaitseväge ja riigi roll praeguses olukorras on teha tööd, mida igapäevaselt praegugi tehakse, kuid olla järjest avatum tsiviilühiskonnale. Eesmärgiks ei ole kaitsevärke „meelitada“ naisi ainult sellepärast, et neid seal oleks. Intervjuueeritavad ei usu, et kaitseväge puhul oleksid lahenduseks sookvoodid, mida püütakse rakendada näiteks börsiettevõtetes (Mikko 2012). Oluline ei ole saavutada naiste ja meeste võrdne arv, vaid võimaldada naistel, kes soovivad ja on võimelised tegema kaitseväelase tööd, seda teha.

Ühiskonnas üldiselt toimuv debatt soolise võrdõiguslikkuse teemal esitab kaitseväele olulise tähtsusega väljakutse. Seda põhjusel, et tänapäeva kaitsevägi ei ole enam üks-üheses vastavuses Goffmani totaalse institutsiooni ideega ning asub üha tihedamas kokkupuutes tsiviilmaailmaga, kus kultuurilised erinevused kujunevad kiiremini ning avaldavad oma mõju ka kaitseväelastele. Kaitseväe kui totaalse institutsiooni mõju seesolijate hoiakutele ja identiteedile võib tulevikus nõrgeneda, sest tsiviilühiskonnaga ollakse üha avatumas kontaktis.

Magistritöö tõstatab erinevaid küsimusi, millele edaspidi tähelepanu pöörata. Üheks olulisemaks võiks pidada põhjuseid, miks naissoost kaitseväelaste arv siiski järjest langenud on. Kahjuks kümme individuaalintervjuud ja osalusvaatlused sellele vastust anda ei suuda. Samuti hakkas mind kui naist aga ka kaitseväe (sotsiaal)uurijat huvitama naissoost kaitseväelaste rollikonflikt, mis seisneb samaaegselt emaks ja sõduriks olemises. Naiste tagasihoidlikum osalus kaitseväes võib olla seotud arvamusega nende rollide mittekokkusobivusest. Seega tegelikult ei ole kaitseväes ja tsiviilühiskonnas toimuvad sotsiaalsed ja kultuurilised protsessid üksteisest erinevad. Kaitseväes toimuvale selgituste leidmiseks peaks seal esinevaid probleeme vaatlema kõrvuti tsiviilühiskonnas levinud probleemidega.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Acker, J. (1991). *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*.
- Allen, Davina (2000). "Doing occupational demarcation. The 'boundarywork' of nurse managers in a district general hospital", *Journal of Contemporary Ethnography* 29(3), lk 326–356.
- Allen, Davina (2001). "Narrating nursing jurisdiction: 'Atrocity stories' and 'boundary-work'", *Symbolic Interaction* 24(1), 75–103.
- Anderson, E (2008) "I Used to Think Women Were Weak": Orthodox Masculinity, Gender Segregation, and Sport. *Sociological Forum*, Vol. 23, No. 2 (Jun., 2008), pp. 257-280.
- Baldor, L. C. (2014) Report: Few Army women want combat jobs. *Military Times*. (<http://www.militarytimes.com/article/20140225/CAREERS/302250011/Report-Few-Army-women-want-combat-jobs>)
- Barrett, F.J.(1996). *The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The Case of the US Navy*. *Gender, Work and Organization*. 3,3, 126-142.
- Becker, G. (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Boldry J, Wood, W; Kashy, D (2001) Gender Stereotypes and the Evaluation of Men and Women in Military Training. *Journal of Social Issues* Volume 57, Issue 4, pages 689–705, Winter 2001.
- Broverman, K. I.; Vogel, R. S.; Broverman, M. D.; Clarkson, E. F.; Rosenkrantz, S.P. (1972/2010) Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal. *Journal of Social Issues* Volume 28, Issue 2, pages 59–78, Spring 1972. Article first pulished online: 14th April 2010.
- Caforio, G. (2006). *Handbook of the Sociology of the Military*. New York, Springer.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. London: SAGE.
- Cockburn, Cynthia. (2001) *The gendered dynamics of armed conflict and political violence*. In *Victims, Perpetrators or Actors? Gender, Armed Conflict and Political Violence*,. New York: Zed Books.

Cohn, C ja Ruddick, S (2002) A Feminist Ethical Perspective on Weapons of Mass Destruction. In *Ethics and Weapons of Mass Destruction*, edited by S. Lee and S. Hashmi. Cambridge: Cambridge University Press.

Collinson, David L. ja Jeff Hearn (2005). "Men and masculinities in work, organization, and management". In: Michael S. Kimmel, Jeff Hearn ja R.W. Connell (eds.), *Handbook of studies on men ja masculinities*. Thousand Oaks, California: Sage lk. 289–310.

Connell, R. W. ja Messerschmidt, J. W. (2005). *Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept*. Gender ja Society.

Connell. R. W. (1995/2005). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.

Cook, I ja Crang, M. (2007). *Doing Ethnographies*. London: SAGE Publications Ltd.

Cummings, A (2005) The 'Masculine' and 'Feminine' Sides of Leadership and Culture: Perception vs. Reality. October 5, 2005. (<https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/the-masculine-and-feminine-sides-of-leadership-and-culture-perception-vs-reality/>)

Davies, Celia (1996). "The sociology of professions and the profession of gender", *Sociology* 30(4): 661–678.

Duncanson, c (2007) *Forces for Good? British Military Masculinities on Peace Support Operations*. UK: University of Edinburgh.

Eagly, A. H, Karau, S. J, Makhijani, M (2001) Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, Vol 117(1), Jan 1995, lk 125-145.

Ebbert, J ja Hall, M-B. (1993) *Crossed Currents: Navy Women from WWI to Tailhook*. Washington, DC: Brassey's.

Eesti inimarengu aruanne 2012/2013. Tallinn: Eesti Koostöö Kogu.

Eesti kaitseväge ametlik kodulehekülg (www.mil.ee).

Evertsson, M. (2006). The reproduction of gender. Housework and attitudes towards gender equality in the home among Swedish boys and girls. *British Journal of Sociology*, 57 (3), 415-436.

- Francke, L.B (1997) *Ground Zero: The Gender Wars in the Military*. New York: Simon ja Schuster.
- Giffen, M. B. and J. S. McNeil (1967). "Military Retirement: The Retirement Syndrome." *American Journal of Psychiatry* 123(7): 848-854.
- Giffen, M. B. ja J. S. McNeil (1967). "Effect of Military Retirement on Dependents." *Archives of General Psychiatry* 17(6): 717-722.
- Glaser, B.G. ja Strauss, A.L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New York: Aldine.
- Goffman, E. (1990) *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. New York, NY: Doubleday.
- Goldstein, Joshua. 2001. *War and Gender: How Gender Shapes the War System and Vice Versa*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gustavsen, E (2011) *Siblings in Arms? Gender Perspectives in the Norwegian and US Armed Forces*. Master Thesis in Sociology Institute for Sociology and Human Geography University of Oslo.
- Haitiner, K ja Kümmel, G (2009) *The Hybrid Soldier: Identity Changes in the Military*. *Armed Forces, Soldiers and Civil-Military Relations* 2009, lk 75-82.
- Hammersley, M., Atkinson, P. (2007). *Ethnography: Principles in Practice*. London: Routledge.
- Harding, S (1983/2003). *Why has the sex/gender system become visible only now?*. *Discovering Reality: Feminist Perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology, and Philosophy of Science*. Harding, S ja Hintikka, B (eds.) (pp. 311-324), Boston, MA: Kluwer Academic.
- Hearn, Jeff (2004). "From hegemonic masculinity to the hegemony of men", *Feminist Theory* 5(1): 49–72.
- Herbert, Melissa S (1998) *Camouflage isn't Only for Combat: gender, sexuality, and women in the military*. New York: New York University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2004). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina.

- Hochschild, A. (1994). Inside the Clockwork of a Male Career. In: K. P. M. Orlans ja R. A. Hocker, J. No More Heroes: masculinity in the infantry. Kovitz, M. (2003). Military Masculinities: Identity and State. London: Praeger.
- Ilgen D, Hollenbeck J. (1991) The structure of work: job design and roles. In Handbook of Industrial & Organizational Psychology, 2nd edn, Dunnette M, Hough L (eds). Consulting Psychologists Press, Inc: PaloAlto, CA; 165-207. (<http://tamuweb.tamu.edu/faculty/bergman/ilgen1991.pdf>)
- IMS GENAD National Report 2013. IMS Office of the Gender Advisor. (http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_101371.htm, vaadatud 6. mai 2014).
- Kaitseministeerium. Välismissioonidel osalevate kaitseväelaste hoiakud ja rahulolu. *Veel avaldamata uuringutulemused*.
- Kaitsevälase haridustaseme ja kvalifikatsiooni nõuete seadus (RTL 2001).
- Kaitseväeteenistuse seadus (KTVS) (RT I 2013).
- Keating, F (2013) Norway Introduces Compulsory Military Service for Women. (2013, June 16) *IBTimes*. (<http://www.ibtimes.co.uk/compulsory-military-service-women-norway-combat-479261>)
- Kelty R, Kleykamp M, Segal DR. (2010) The military and the transition to adulthood. *Future Child*, 20(1):181-207.
- Kennedy-Pipe, Caroline, and Rhiannon Vickers. 2007. 'Blowback' for Britain?: Blair, Bush, and the war in Iraq. *Review of International Studies* 33 (2):205-221.
- Kidder, D.L ja Parks, M.J (2001) The Good Soldier: Who Is S(he)? *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22, No. 8 (Dec., 2001), Lk. 939-959 (<http://www.jstor.org/stable/3649580>)
- Kimmel, S. M. (2004). *The Gendered Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Kirss, T (2008) Sugu. *Keel ja kirjandus* (8/9), 700-702.
- Kivirähk, J (2013) Gümnaasiumite ja kutse-õppeasutuste lõpetajate arvamused riigikaitsest. Tallinn: Rahvusvaheliste ja kaitseuringute keskus.
- Koivunen, A ja Liljeström, M (1996/2003). *Võtmesõnad: 10 sammu feministliku uurimiseni*. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus.

Kuul, M (2014) Ilves: Eesti rahva kestmiseks peavad mehed vastutama hakkama. *Eesti Rahvusringhääling (11. aprill 2014)* (http://uudised.err.ee/v/eesti/0f1c713c-e31c-4f23-aab0-cae7c0a77c8f?fb_action_ids=10203011180714435&fb_action_types=og.recommends)

Kvande, E (2007) *Doing Gender in Flexible Organizations*. Bergen: Fagbokforlaget.

Laherand, M-L. (2008) *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk.

Lambert. H. C (2007) *The Development of British Military Masculinities through Symbolic Resources*. UCD GEARY INSTITUTE DISCUSSION PAPER SERIES. UCD Geary Institute, UCD Dublin.

LaRossa, R., ja Reitzes, D. C. (2009). *Symbolic Interactionism and Family Studies*. Kogumikus Boss, P., ja Doherty, W. J., ja LaRossa, R., ja Schumm, W. R., ja Steinmetz S. K. *Sourcebook of Family Theories and Methods: A Contextual Approach*. (lk 135-163). New York: Springer.

Liljenström, M (1996/2003) *Soosüsteem*. Koivunen, A ja Liljenström, M (eds). *Võtmesõnad: 10 sammu feministliku uurimiseni*. (pp119) Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus.

Lorber and Susan A. Farrell (toim.). *The Social Construction of Gender*. NewBury Park, CA: Sage, 162-179.

Mack, N; Woodsong, C (2005) *Qualitative Research Methods: A DATA COLLECTOR'S FIELD GUIDE*. Family Health International: North Carolina, USA.

Mikko, M (2012) *Sookvoodid, sookollid, pudru ja kapsad*. *Delfi (8. märts 2012)* (<http://www.delfi.ee/news/paevauudised/arvamus/marianne-mikko-sookvoodid-sookollid-pudru-ja-kapsad.d?id=64040853>).

Miller, Laura L. 1997. *Do Soldiers Hate Peacekeeping?* *Armed Forces and Society* 23 (3):415-449.

Nofsinger, L (2014) *Women's place in the military*. *Christian Science*. May 4, 2014. (<http://www.csmonitor.com/The-Culture/Articles-on-Christian-Science/2014/0504/Women-s-place-in-the-military>)

Persson, Alma (2009). "Managing diversity in the Swedish Armed Forces: Negotiating boundaries of gender and occupation", Conference proceedings from International Conference on Gender and Diversity in Organizations, Paris, 15 January 2009.

http://www.escpeurope.eu/fileadmin/user_uploads/faculty_and_research/conferences/GD_Persson.pdf

Persson, Alma (2011). Changing boundaries, defending boundaries. Gender relations in the Swedish Armed Forces. Department of Thematic Studies. Linköping University, Sweden. 22-27.

Pringle, Rosemary (1998). Sex and medicine. Gender, power and authority in the medical profession. Cambridge: Cambridge University Press.

Prokos, A., Padavic, I. (2002). „There Oughtta Be a Law against Bitches“: Masculinity Lessons in Police Academy Training. *Gender, Work and Organization*. 9,4, 439-459.

Pärtel, K (2011) Elukutselise kaitsevälase ametivaliku põhjused: bakalaureusetöö. Tallinn: Tallinna Ülikool.

Randlo, T (2013) Norras laieneb kohustuslik ajateenistus ka naistele. (14. juuni 2013) *Postimees*. (<http://www.postimees.ee/1270478/norras-laieneb-kohustuslik-ajateenistus-ka-naistele>)

Rikko, K (2013) Mida peaks teadma uuest kaitseväeteenistuse seadusest? *Õpetajate Leht*. 16. märts 2013 (<http://opleht.ee/4320-mida-peak-teadma-uest-kaitsevaeteenistuse-seadusest/>).

Rimalt, N (2007) WOMEN IN THE SPHERE OF MASCULINITY: THE DOUBLE-EDGED SWORD OF WOMEN'S INTEGRATION IN THE MILITARY. 14 *Duke Journal of Gender Law ja Policy* 1097-1120. <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1135&context=djglp>.

Risman, Barbara J. (2009). "From doing to undoing: Gender as we know it", *Gender ja Society* 23(1): 81–84.

Ritzer, G. (2007). *Contemporary Sociological Theory and Its Classical Roots: The Basics*. Boston : McGraw-Hill.

Rojala, L (1996/2003). Erinevus. Koivunen, A ja Liljenstöm, M (eds). *Võtmesõnad: 10 sammu feministliku uurimiseni*. (pp. 159) Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus.

Schwalbe, M. ja Wolkomir, M. (2001). The Masculine Self As Problem and Resource in Interview Studies of Men. *Men and Masculinities*, 4, lk 90- 103.

Segal, M. W (1995) WOMEN'S MILITARY ROLES CROSS-NATIONALLY Past, Present, and Future. *Gender ja Society* December 1995 vol. 9 no. 6 , lk 757-775.

Shields, P.M (1988) Sex Roles in Military. Avaldatud *The Military: More Than Just a Job?*", Edited by Charles C. Moskos; Frank R. Wood (Washington, D.C.: Pergamon-Brassey's, 1988).
<https://digital.library.txstate.edu/bitstream/handle/10877/3964/fulltext.pdf?sequence=1>.

Søderberg, A ja Wedell-Wedellsborg, M (2008) The formation of the global soldier: managing identities in multinational military units. Soeters, J ja Manigart, P (2008) *Military cooperation in multinational peace operations. Managing cultural diversity and crisis response*. London ; New York : Routledge.

Spradley, J. P. (1980). *Participant Observation*. Orlando, Florida: Harcourt College Publishers. Lk: 58–62.

Steans, J (2006) *Gender and International Relations: Issues, Debates and Future Directions*. Cambridge: Polity Press.

Strauss, A. ja Corbin, J. (1990) *Basics of gualitative Research. Grounded theory procedures and techniques*. U.S.A. Sage Publications, Inc.

Sõjalise kaitse arengukava 2009-2018 (2009) Kaitseministeerium. (<http://www.kmin.ee/files/kmin/img/files/SKAK.pdf>, vaadatud 28. aprill 2014)

Tallberg, Teemu (2009). *The gendered social organisation of defence. Two ethnographic case studies in the Finnish defence forces*. Diss. Helsinki: Hanken School of Economics.

Taylor, Jacqueline A. (2008) *The construction of identities through narratives of occupations*. UK: University of Salford.

The Global Gender Gap Report 2013. World Economic Forum: Switzerland.

Tänavsuu, T (2013) Ümarlaud: kaitseväes loevad juhiomadused, mitte sugu. *Eesti Ekspress* lisaväljaanne Riigikaitse.ee. Nr 14/ 19. september 2013. Lk 8-10.

Uljas, J (2013) Sooline palgalõhe taastoodab iseennast. *Eesti Päevaleht*. 21. november 2013. Vaadatud 3. mai 2014. <http://epl.delfi.ee/news/arvamus/juri-uljas-sooline-palgalohe-taastoodab-iseennast.d?id=67131428>.

- Valdna, V (2011) Naised relvajõududes: peamised probleemid erinevates riikides ja Eesti situatsioon. Bakalaureusetöö. Tartu: Tartu Ülikool Riigiteaduste Instituut.
- Walker, D (2010) Narrating Identity: Career Soldiers Anticipating Exit from the British Army, Durham theses, Durham University. (<http://etheses.dur.ac.uk/639/>).
- Walker, D (2011) Narrating Identity: Career Soldiers Anticipating Exit from the British Army. Durham University.
- Wallace (toim.). Gender and the Academic Experience: *Berkley Women Sociologists*. Lincoln, University of Nebraska, peatükk 10.
- Van Gennep, A. (1960), Rites of Passage. Univ. of Chicago Press.
- Verbo, T (2011) Kaitseliitu kuuluvate meeste reaktsioonid naiste organisatsiooni liitumisse. Bakalaureuse töö. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- West, C. ja Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*.2, 125-151.
- Vest, M. B (2013) Citizen, Soldier, or Citizen-Soldier? Negotiating Identity in the US National Guard. *Armed Forces ja Society* October 2013 vol. 39 no. 4 602-627.
- White, J.M., ja Klein, D.M. (2002). *Family Theories*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Whitworth, Sandra. 2004. Men, Militarism and UN Peacekeeping: A Gendered Analysis. Boulder: Lynne Rienner.
- Woodward, Rachel, and Patricia Winter. 2004. "Discourses of Gender in the Contemporary British Army." *Armed Forces ja Society* 30(2):279 -301.

LISAD

Lisa 1 - Koodipuu

SOOROLLID KAITSEVÄES

Naiste sobivus kaitsevärke	ei ole võrdväärne partner tööelus ei oodata missioonidele ohustab väljakujunenud harjumusi, süsteeme ei sobi juhtima piiranguid ei ole jalavärke? Ei juhtima? Ei
Naistele mõeldud ametikohad, rollid	sobivad nt meditsiin sobivad nt side sobivad nt logistika sobivad nt staabitöö naiste ülesanne: sobida meeste seltskonda pihiema roll toovad kaasa mitmekesisust
Naiste mõju kaitsevärele	vähendavad robustsust ohustavad üksuse ühtekuuluvust ja efektiivsust

SOOROLLID ÜHISKONNAS

Naiste rollid ühiskonnas	võrdväärne mehega kodu hoidja õrnem sugupool olla naiselik naine piire ei tõmmata "kahestunud"
Meeste roll ühiskonnas	mehelik osapool (suhetes) <i>pere ülalpidaja, tööl käija</i>

ÜHISKONNA HINANG KAITSEVÄELE KAITSEVÄELASE PILGU LÄBI

stabiilne
distsiplineeritud
kõrge ühiskonnapoolse toetusega
ühiskonna vananenud arusaamad

EESTI KAITSEVÄGI SEESTPOOLT EHK KAITSEVÄEGA LIITUMISE MOTIIVID

materiaalne kindlus
seltskondlik kindlus (kollektiiv, seltskond)
militaarhuvi
kaitsevägega *sarnased* organisatsioonid (kodutütred, noorkotkad, kaitseliit)
eliitorganisatsiooni kuvand
(sõduri)romantilisus
patriootlikkus

kaitsevägi on hoiakuid muutnud
kaitsevägi on hoiakuid kujundanud
toonud välja kaitseväele sobilikke *isikuomadusi*

Lisa 2 - Intervjuu kava

Sissejuhatavad küsimused

Palun räägi endast veidi: kui vana sa oled? Kust sa pärit oled?

Kuidas sa ennast iseloomustaksid?

Missugused on sinu hobid?

Mida sa õppinud oled?

Mis on su auaste?

Ametivalik

Missugune on olnud sinu karjäär kaitseväelasena?

Kirjelda veidi, mida tähendab sinu jaoks olla sõdur/kaitseväelane?

Milline sõdur sa enda sõnade kohaselt oled?

Mis põhjusel hakkasid elukutseliseks kaitsevälaseks? *Millal see otsus tuli?*

Millist rolli mängivad rahutagamissioonid kaitseväelase karjääris?

Sa oled hetkel peaaesjalikult missioonisõdur, kes tuli just hiljuti ESTCOYga Afganistanist?
Oli see sinu esimene missioon või juba mitmes?

Milline see missioon sinu jaoks oli? *Raske? Kerge? Miks?*

Mida sa tegid seal? Millised olid sinu (töö)ülesanded seal?

Kuidas väljaõppe sinu jaoks sujus? Samuti, oli kerge? Raske?

Mis see missioon sulle andis? Mida võttis?

Kas sa oled mõelnud minna ka järgmisele missioonile?

Miks otsustasid minna Afganistani rahutagamissioonile?

Millisena sa näed oma kaitseväelase karjääri edaspidi? Nii lähi- kui ka kaugtulevikus?

Kuidas saad läbi teiste kaitseväelastega läbi? Suhtlete ka vabal ajal?

Mis on antud juhul kõige keerulisem – suhtlemise juures eelkõige?

Naiste käest küsisin eraldi järgnevaid küsimusi:

Koheldakse sind kuidagimoodi teisiti kui näiteks meesoost kaitseväelasi? *Ülemate poolt? Töökaaslaste endi poolt?*

Suheldakse sinuga kuidagi teistmoodi?

Missugused on olnud sinu kõige suuremad/olulisemad probleemid kaitseväes olles? *Kas see, et sa naine oled, on sulle neid juurde tekitanud või üldiselt kaitseväes töötamist raskemaks muutnud?*

Mida sa arvad, miks (teised) naised valivad endale sellise ameti?

Kaitsevägi seest ja väljast

Missugune on sinu hinnangul kaitsevägi väljastpoolt? Missugune on seestpoolt?

Missugune see peaks/ võiks olla seest- ja väljastpoolt?

Mida on kaitsevägi sulle andnud?

Mida on kaitsevägi sinult võtnud?

Missugune on sinu hinnangul kaitseväge mõju inimesele?

Kuidas on kaitsevägi sind mõjutanud?

Mis sa arvad, kas kaitseväge võib pidada kuidagi eliitsemaks teiste organisatsioonidega võrreldes ühiskonnas?

Soorollid ühiskonnas

Missugune on sinu hinnangul mehe roll ühiskonnas?

Missugune on sinu hinnangul naise roll ühiskonnas?

Mis sa arvad, miks sa niimoodi arvad? Kuidas need arvamused on kujunenud?

Soorollid kaitseväes

Mis sa arvad, kas naine sobib kaitsevärke? Kaitseväelaseks? *Miks mitte?*

Milline on sinu seisukoht selles osas, et kas naised üldse peaksid kaitseväelase ametit pidama? *Kas naised võiks kaitseväes rohkem olla?*

Missugused ametid sinu hinnangul sobivad kõige paremini naistele kaitseväes?

Missugused ametid on rohkem meestele sobilikumad?

Miks naine peaks/ ei peaks olema kaitseväes?

Kuidas on naised kaitsege mõjutanud?

Kuidas mõjutab kaitsevägi naisi?

Mida sa arvad, kas kaitsevägi on sinu arvamusi soorollidest kuidagi mõjutanud? *Neid kujundanud?*

Lisablokk – isiklik elu (*antud blokki üritasin küsida kõigi käest. Mõnel juhul õnnestus vastuste saamine paremini, mõnel juhul veidi kehvemalt*)

Kui tohib, siis räägiks veidi ka eraelust ja isiklikest vaadetest veidi. Sul on alati võimalus sellest keelduda, kuid kindlasti aitaks see mul luua paremat pilti sellest, milline on üks kaitseväelane ja tema erinevad tahud.

Milline sa olid enne seda, kui sa otsustasid valida endale selline elukutse?

Kuidas sa oled muutunud oma elu jooksul? Millisena sa seda näed?

Milline on sinu perekond? *Õed, vennad, sugulased?*

Kuidas nemad suhtuvad sinu ametisse? Missioonidesse?

Mida ja kuidas nad arvavad Eesti Kaitseväest, sõduritest?

Missugused on sinu sõbrad, tuttavad? *On neid palju, vähe, piisavalt?*

Kellega sa räägid oma isiklikest asjadest? *Kas sa üldse räägid neist?*

Oled sa vallaline?

Oled sa mõelnud pere ja laste peale? *Miks mitte?*

On sul unistusi? Mis need on, kui küsida tohib/saab?

Mida sa tahaksid teha veel oma elus?

Mis oleks ehk alternatiivne amet sõduriametile? *Miks? Kui tõsiselt sa sellele mõtled?*