

TALLINNA ÜLIKOOL

Ühiskonnateaduste instituut

Sotsioloogia suund

Janeli Eiert

**SOOLISTATUD VÕIMUSUHTED TALLINNA VANGLAS**

Magistritöö

Juhendajad: Kadri Aavik, PhD

TALLINN 2020

## Resümees

Totaalsed institutsioonid on alati seotud mehelikkusega ning seda ka vanglateenistus. Sealsed normid ja väärtused on maskuliinse iseloomuga ning paljusid totaalseid institutsioone iseloomustab toimimine maskuliinsete väärtuste ja normide järgi – eeldatakse, et sealne töö on eelkõige sobilik meestele.

Naiste osakaal vanglateenistuses on täna üpriski märkimisväärne. Naissoost ametnikud töötavad erinevatel positsioonidel vanglateenistuses vaatamata töökoha tugevale maskuliinsele iseloomule. Naiste figureerimine vanglaametnike ridades annab ühiskonnale signaali sellest, et vanglateenistusse sobivad tööle lisaks meestele ka naised ning lõhub seeläbi soostereotüüpseid hoiakuid ja arusaamu.

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada vanglateenistuses töötavate meessoost- ja naissoost vanglaametnike arusaamad soolistatud võimusuhetest Tallinna Vanglas, et mõista meeste ja naiste rollide olulisust vanglatöös nii soospektist lähtuvalt kui ka erinevate ametipositsioonidest lähtuvalt. Uurimisküsimused on koostatud Goffmani totaalse institutsiooni mõiste põhjal ning erinevate soolooime ja maskuliinsuse teooriate põhjal.

Töö on kvalitatiivse iseloomuga ning põhineb neljateistkümmel poolstruktureeritud intervjuul. Intervjueeritute seas oli seitse meessoost ja seitse naissoost Tallinna Vanglas töötavat vanglaametnikku.

Analüüsi põhjal selgus, et meessoost ja naissoost vanglaametnikud tajuvad võimusuhte olemust tööalaselt erinevalt ning ametipositsioonide lõikes muutuvad ametnike käitumised ja hoiakud vastavalt nendele ettemääratud võimu piiride raames, mille omakorda määrab seadusandlus ettekirjutatud reeglite ja normide näol. Lisaks mängivad vanglateenistuses võimusuhte tasandil märkimisväärset rolli vormirietuse elemendid - õlakud. Viimased määratlevad visuaalsel tasandil ametniku positsiooni organisatsiooni hierarhias ning ametnike arusaamade kohaselt annab hierarhilisel positsioonil liikumine, ja õlakute tähistamine muutumine, ametnikule juurde enesekindlust ja tunnustust tema pingutuste ja saavutuste eest organisatsioonis, mis omakorda toob kaasa võimupiiride suurenemise andes ametnikule suurema kontrolli oma alluvate juhtimiseks ja suunamiseks. Soospektist ilmneb võimusuhte olulisus vanglateenistuses konkreetsest tööpiirkonnast, andes naissoost ametnikele võimaluse karjääriredelil tõusta, kuna kõrgematel ametikohtadel on füüsilise ettevalmistuse nõuded madalad, kuid jätab samas naisametnikud välja vanglateenistuse eriüksusesse kuulumise võimalusest, kuna liikmeteks ei valita teadlikult naissoost kandidaati.

**Võtmesõnad:** *totaalne institutsioon, soolistatud organisatsioon, maskuliinsus, soorollid, vanglateenistus, Tallinna Vangla.*

## **Abstract**

Total institutions and prison services have always been associated with masculinity. Norms and values there have masculine characteristics and expectations by society are also masculine – assuming, that correctional work is suitable primarily for male workers.

Today there are many female correctional officers working in prison. Female officers are occupied in different positions despite that strong masculinity. Female correctional officers are giving a signal to society about appropriateness, that beside male officers female officers are suitable for working in prison and through that gendered stereotypical understanding are being split.

This Master's thesis focuses on researching male- and female correctional officers understandings about gendered power relations in Tallinn prison, with the view of understanding male- and female officers importance of their roles in prison work according to gender perspective. Research questions are based on the theory of total institution by Goffman and theories of masculinity.

The current study is qualitative and is based on 14 semi-structured interviews with correctional officers from Tallinn prison. Among the interviews were seven male and seven female correctional officers from Tallinn prison.

Based on the analysis, appeared that male- and female correctional officers sense the nature of power relations differently and according to their position officers' conduct and attitude changes due to given power boundaries which are appointed according to legislation? Also in correctional service plays a very important role in specific uniform elements. Those elements show the rank of officer and according to correctional officers' understandings, moving between hierarchical positions gives confidence and recognition for his/her achievements, which in turn gives officer wider power boundaries.

From gender aspect power relations appears from specific work area level, giving to female correctional officers opportunity to achieve higher hierarchical positions more easily due to lower physical requirements, but at the same time sets boundaries to female correctional officers to join a special unit and become a member there, because the choice is being done consciously leaving female candidates aside.

**Keywords:** *total institution, gendered organization, masculinity, gender roles, correctional service, Tallinn prison*

## Sisukord

Resümee.....	2
Sissejuhatus .....	5
1. Uurimiskontekst.....	8
1.1 Tallinna Vangla .....	8
1.2 Sooaspekt vanglateenistuses.....	8
1.3 Vanglateenistuse hierarhia.....	11
1.4 Totaalsete institutsioonide alased soopõhised uuringud.....	12
2. Teoreetiline raamistik .....	15
2.1 Võim .....	15
2.1.1 Võimu omadused .....	15
2.1.2 Sotsiaalteaduslikud võimukäsitlused .....	17
2.1.3 Soopõhine võimukäsitlus.....	18
2.2 Soolistatud organisatsioon ja võimusuhted organisatsioonis .....	20
2.3 Vormirietus.....	22
2.3.1 Vormirõivastus soolistatud organisatsiooni sümbolina .....	23
3. Metodoloogilised lähtekohad .....	24
3.1 Empiirilise materjali kogumine ja valim .....	24
3.1.1 Intervjuu andmekogumismeetodina .....	25
3.2 Analüüsitehnika .....	26
3.4 Tulemuste esitamine .....	27
3.5 Uurija roll .....	28
4. Uurimistulemused.....	30
4.1 Analüüsi käigus esile kerkinud narratiivid .....	30
4.2 Seadusandlus .....	31
4.3 Vanglateenistujate hoiakud totaalse institutsiooni, vanglateenistuse, kontekstis .....	33
4.3.1 Naissoost- ja meessoost ametnike ametialased hoiakud vanglateenistuses.....	34
4.4 Vormirietus.....	39
4.5 Ametipositsioonide vaheline hierarhia ja soorollid vanglateenistuses .....	41
4.6 Hinnangud naissoost ametnike rollile vanglateenistuses.....	47
4.6.1 Naiste sobivus vanglateenistusse vanglaametnike vaatepunktist .....	49
5. Järeldused ja arutelu .....	53
6. Kokkuvõte .....	60
Kasutatud kirjandus .....	63
Lisa 1 – kehalise ettevalmistuse nõuded.....	67
Lisa 2 – intervjuude kava.....	69
Lisa 3 – teemapuu.....	69

## Sissejuhatus

Käesolev magistritöö uurib nais- ja meessoost vanglaametnike arusaamu soolistatud võimusuhetest Tallinna Vanglas. Teema olulisus sooaspektist seisneb Eesti ühiskonnas esinevatest mitmetest otsestest ja varjatud soolistest ebavõrdsustest, milleks on näiteks naiste ja meeste palgavahe ja soopõhine tööturu segregatsioon. Rahandusministeeriumi (01.04.2019) avalike andmete kohaselt ei ole vanglateenistujate seas soopõhist palgavahet, kuid soopõhise tööjaotuse kohta vanglateenistuses teadmised ja andmed puuduvad.

Tallinna Vangla põhimääruse kohaselt on vangla ülesanne tagada vangistuse, eelvangistuse ja karistusjärgse kinnipidamise täideviimist, korraldada kriminaalhooldust (Vangistusseadus, 2019 §2) ning üldiseks vangistuse eesmärgiks on kinnipeetavate suunamine õiguskuulekale teele (Vangistusseadus, 2019 §6(1)). Vangistuse eesmärgi ja ülesandeid täidetakse lähtudes ettekirjutatud reeglitest ning pidades kinni päevakorrast, mis kehtib kõikidele organisatsioonis toimijatele. Ühe autoriteedi järgi tegutsemine on Goffmann'i (1961) kohaselt totaalset institutsiooni iseloomujooneks. Tallinna Vangla näol on tegemist organisatsiooniga, mis väärtustab regulatsioone ja nende põhjal toimimist.

Tallinna Vangla näol on tegemist valdavalt maskuliinse organisatsiooniga (Eiert, 2018). Eeskätt põhjusega, et totaalne institutsioon oma iseloomult maskuliinne, näiteks rangete reeglite ning nõuete kohalt, mille täitmine eeldab indiviidilt (töötajalt) konkreetseid võimekusi, mille üheks ilmseks omaduseks on füüsiline tugevus (Novek, 2014). Samuti on ühiskonnaliikmete poolt omistatud arusaamad ja hoiakud vanglateenistusest kui maskuliinsest ja vaid meestele sobivast organisatsioonist tööandjana. Sellele vaatamata on vanglateenistuses täna töötamas mitmeid naissoost ametnikke erinevatel ametipositsioonidel.

<sup>1</sup> Vanglaametnikuks loetakse ametnikku, kes tagab kinnipeetavate ja vahistatute kinnipidamise ja järelevalve, julgeoleku tagamise vanglas (Vangistusseadus, § 111 (1)). Vanglaametniku kategooriasse kuuluvad valvurid, inspektor-kontaktisikud ning üksuste juhid ja vangla direktor (ametipositsioonide detailidest annab ülevaate *Joonis 3*).

Minu 2018 aastal kaitstud bakalaureusetööst selgus, et vanglatöös esinevad soopõhised erinevused tööülesannete täitmisel. Sellest tulenevalt soovin 2018. aastal koostatud uurimistööd edasi arendada ning leida meessoost ja naissoost vanglaametnike poolset arusaamad võimusuhte kirjeldamisele vanglateenistuses, eesmärgiga avada seni uurimata valdkond sooaspektist lähtuvalt. Soolistatud võimusuhte uurimine annab võimaluse mõista vangla, kui totaalse institutsiooni, toimimise põhimõtteid organisatsiooni liikmete, vanglateenistujate, vaatenurgast avades veidi rohkem seni tundmatut ja kättesaamatut valdkonda sügavamalt.

Uurimisprobleemi püstitan vastavalt oma bakalaureusetööst välja tulnud tulemuste põhjal. 2018 aastal läbiviidud uuringust selgus, et vanglateenistus on eksplitsiitselt soolistatud, mis väljendub vaikimisi välja kujunenud meeste- ja naiste töödes (Eiert, 2018). Sellest tulenevalt on magistritöö eesmärgiks uurida ametnike arusaamu soolistatud võimusuhetest ja seda mõjutavatest külgedest nende igapäevases töös ning tuginedes uuringu raames Goffmanni (1961) totaalse institutsiooni teooriale, sooloomete teooriatele Novak (2014), West & Zimmerman (1987), Acker (2008) ning võimusuhte teooriatele Wiatr (1979), Weber (2002), Dahl (1957), Lucas (1998).

Töö eesmärgist lähtuvalt on minu uurimisküsimused järgnevad:

**Milliseid tähendusi annavad vanglateenistuses töötavad mehed ja naised oma ametipositsioonile?**

**Kuidas kirjeldavad vanglateenistujad võimusuhteid vanglatöös?**

**Millisena näevad meessoost- ja naissoost vanglas töötavad valvurid soolistatud võimusuhte olemust oma igapäevases töös?**

Esimene uurimisküsimus aitab mõista meessoost- ja naissoost vanglaametnike poolt omistatud tähendusi oma rollile vanglatöös vastavalt nende ametipositsioonile. Läbi selle saab tuvastada ametnike poolt omistatud tähendused oma ametipositsioonile ning omakorda tuvastada narratiivid, mis meessoost ja naissoost ametnike puhul on sarnased või erinevad. Esimene uurimisküsimus on laiem ning kaks järgnevat uurimisküsimust kitsendavad teemat oluliselt, seades fookuse konkreetselt soolistatud võimusuhte aspektile vanglatöös.

Uurimisküsimuste eesmärgiks on välja selgitada intervjueeritud vanglaametnike endi arusaamad võimusuhetest nende töös ja võimusuhte elementidest, mis igapäevases töös rolli mängivad ning kuidas nende elementide olemust intervjueeritud ametnikud kirjeldavad. Käesoleva magistriöö autori teadmiste kohaselt ei ole vanglateenistujate kohta varasemalt soospektile tuginedes Eestis uurimustöid tehtud siis annab käesolev magistr töö ülevaate seni vähe tähelepanu saanud teemavaldkonnast ühiskonnas, mis omakorda võimaldab laiemal üldsusel mõista ja saada aru vanglast, kui organisatsioonist ühiskonnas ja selle toimijatest, kui organisatsioonist ühiskonnas. Lisaks annab käesolev magistr töö teadmisi soospekti olemusest ja selle tajumisest ning kirjeldamisest vanglateenistujate poolt totaalses institutsioonis.

Magistr töö eesmärgini jõudmiseks kasutan kvalitatiivset uurimismeetodit ning viin läbi neljateistkümne Tallinna Vanglas töötava ametnikuga poolstruktureeritud intervjuud ning analüüsin neid narratiivmeetodi põhjal, tuginedes Catherine K. Reissman (2005) narratiivanalüüsi põhimõtetele.

## **1. Uurimiskontekst**

### **1.1 Tallinna Vangla**

Tallinna Vangla põhimääruse kohaselt esindab vangla oma ülesannete täitmisel riiki ja on Justiitsministeeriumi valitsemisalas olev valitsemisasutus, viies täide vabadusekaotust ja eelvangistust ning korraldades kriminaalhooldust (Tallinna Vangla põhimäärus, 2019 §1).

Vangla ülesanded on seotud kinnipeetavate isikutega, korraldades nende kinnipidamine ja kriminaalhooldus, suunata kinnipeetavaid õiguskaualekäe käitumisele, kavandada kinnipeetava karistuse täideviimine ning tagada neile tervislik eluruum (sealhulgas riietus, toit, tervishoiuteenus, huvialategevus) ning suunata neid õppima ja tagada kinnipeetava tööhõive (Tallinna Vangla põhimäärus, 2019 §2). Tallinna Vangla kinnipeetuteks on mees- ja naissoost täiskasvanud vahistatud ja mees- ja naissoost täiskasvanud süüdimõistetud.

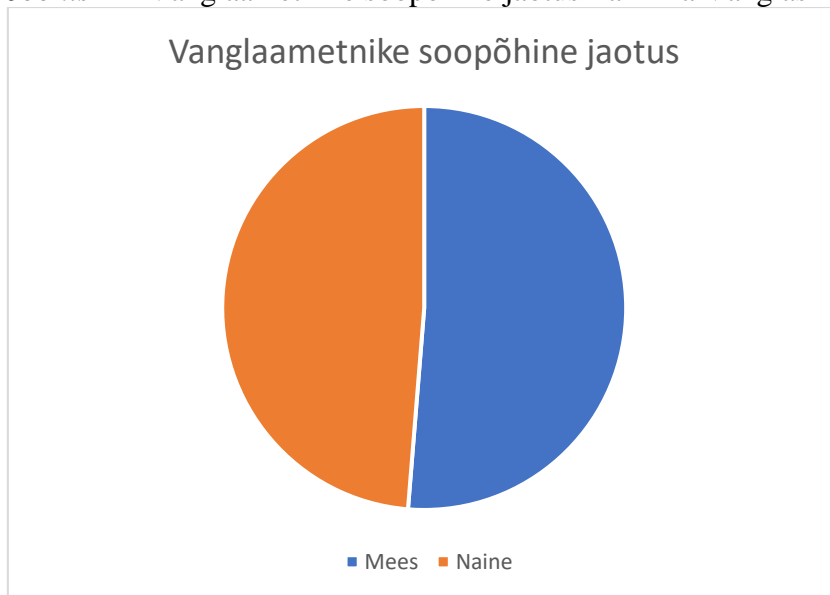
Tallinna Vangla teenistujate koosseisu kinnitab Justiitsminister (Vangistusseadus, 2019 §105 lg2). Samuti teostab Justiitsministeerium vanglate üle teenistuslikku järelevalvet ja koordineerib vanglate tegevust (Justiitsministeeriumi põhimäärus, § 48<sub>1</sub>). Sellest tulenevalt on vanglateenistuse toimimine suurel määral juhitud ministeeriumi ettekirjutuste alusel ning organisatsioonis toimijad peavad ettenähtud norme ja reegleid järgima oma igapäevaste tööülesannete täitmisel.

### **1.2 Sooaspekt vanglateenistuses**

Tallinna Vanglas töötavad meessoost- ja naissoost vanglaametnikud ning vangla kodulehel oleva informatsiooni kohaselt on vangla koosseisus 565,1 teenistukohta, sealhulgas 339,3 vanglaametniku ametikohta. Vanglaametnikuks peetakse vanglas teenistuses olevat ametnikku, kelle ülesanne on kinnipeetava ja vahistatu kinnipidamine ja järelevalve, julgeoleku tagamine vanglas (Vangistusseadus, 2019 §111). Käesoleva magistr töö raames keskendun vanglaametnike uurimisele ning uurimistöö eesmärgist lähtuvalt on muud teenistujad uuringust välja jäetud. Selleks, et saada ülevaadet vanglaametnike soopõhisest jaotumisest Tallinna Vanglas koostas *Joonise 1*, mis näitab vanglaametnike jaotust soopõhiselt vanglateenistuses.



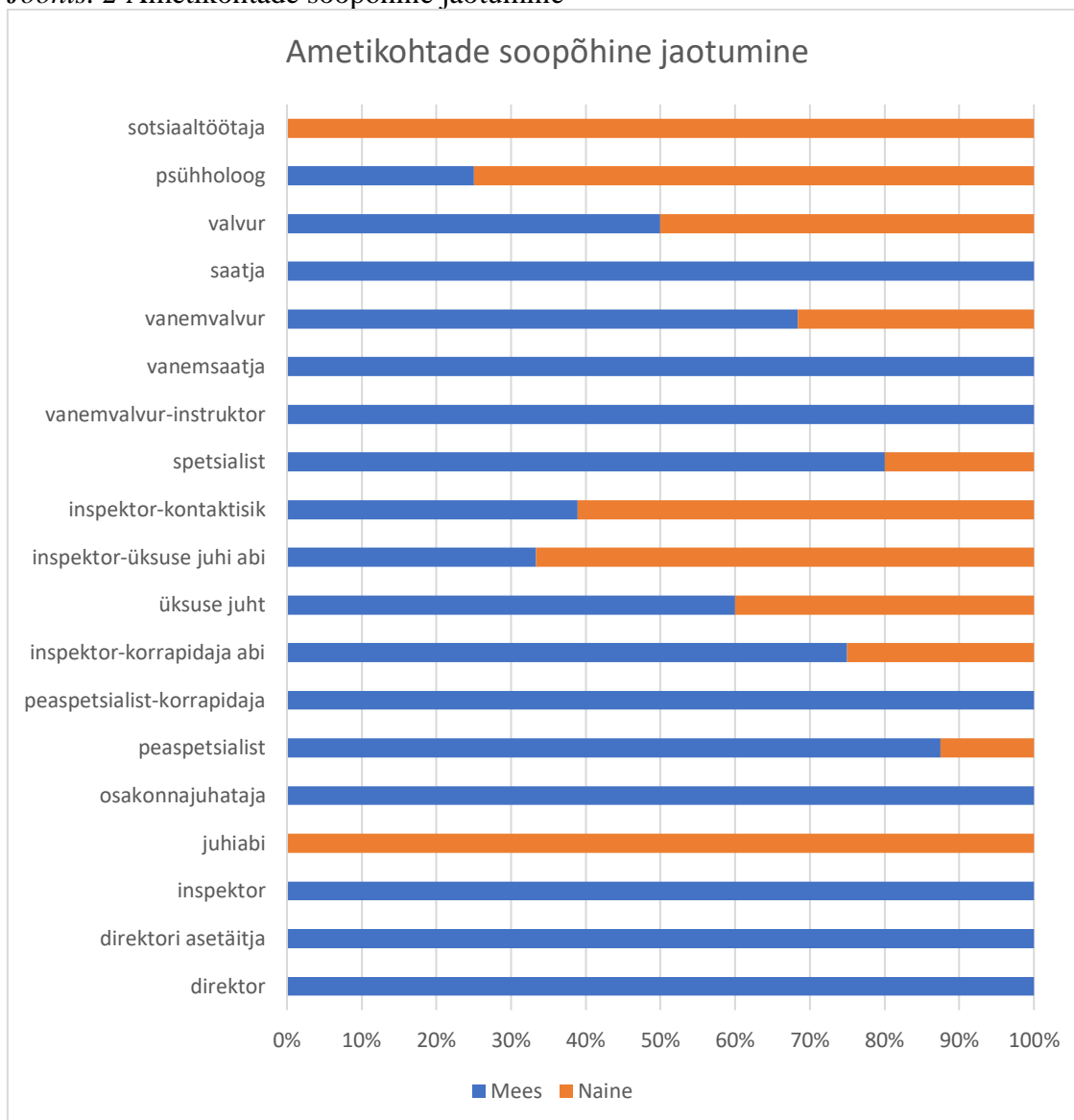
*Joonis 1 – Vanglaametnike soopõhine jaotus Tallinna Vanglas*



*Allikas: Tallinna Vangla kontaktandmed, 20.01.2020, autori joonised*

*Joonisel 1* kajastatud andmete põhjal selgub, et vanglaametnike seas on rohkem meessoost ametnikke kui naissoost ametnikke. Seda võib põhjustada vanglateenistuse maskuliinne iseloom, mis on tunnusjooneks totaalsele institutsioonile, ning traditsiooniliste soorollide kohaselt ei sobi naised vanglateenistusse tööle. Samuti võib taolist soolist jaotumist selgitada ka vanglateenistusse asumisel füüsiliste katsete läbimise nõue, mis võib olla takistuseks naissoost kandidaatidele. Kuid sellele vaatamata on vanglateenistuses meeste ja naiste vanglaametnike osakaal praktiliselt võrdne. *Joonis 1* ei kajasta konkreetsemaid aspekte vanglateenistujate soopõhise ametialase jaotuse osas. *Joonis 2* annab visuaalse ülevaate Tallinna Vanglas eksisteerivate ametipositsioonide jaotumisest soopõhiselt.

Joonis. 2 Ametikohtade soopõhine jaotumine



Allikas: Tallinna Vangla kontaktandmed, 20.01.2020, autori joonised

Joonise 2 põhjal selgub, et avalike andmete kohaselt on vanglateenistuses mitmeid ametikohti kus naissoost ametnikke ei tööta. Seevastu on teatud positsioonid hierarhilises süsteemis ülekaalukalt naissoost ametnike poolt hõivatud. Valvuri ametikohal on enamasti sooline tasakaal – võrdväärselt on valvurite ametikohtadel mehi ja naisi. Naised domineerivad veel sotsiaaltöötajatena ja psühholoogidena, kes aga ei kuulu vanglateenistuja ridadesse.

Lisaks on naissoost ametnike ülekaalukas osakaal kontaktisikute ja juhiabide ametikohtadel. Seda võib selgitada eelnevalt välja toodud ametikohtade pehmem iseloom, väljendades ametniku rolli näiteks juhi abistajana või probleemida lahendajana ja kuulajana psühholoogi

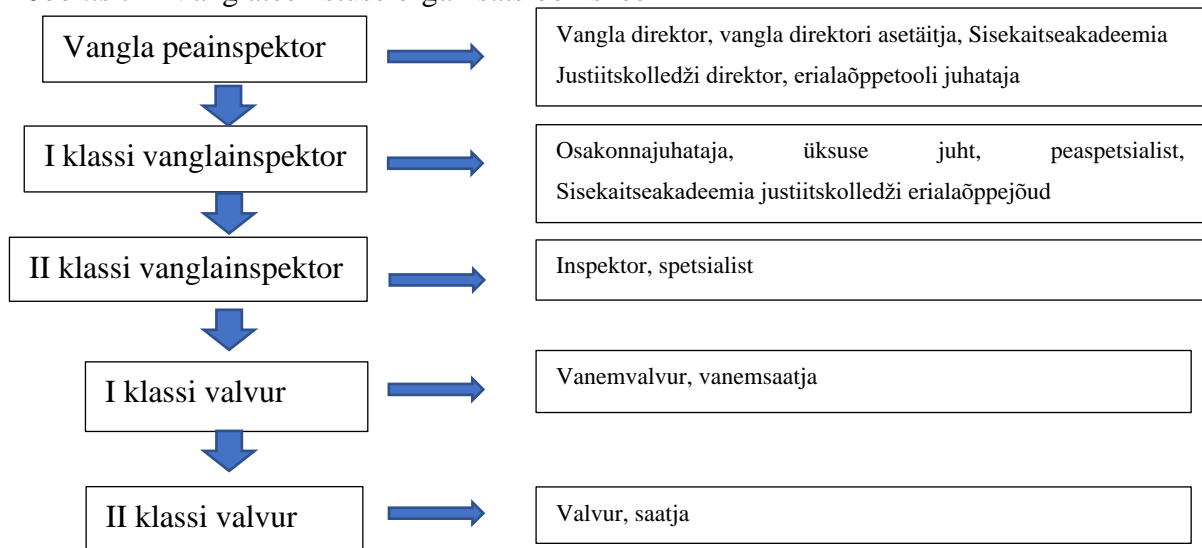
ja sotsiaaltöötaja rollis. Selleks, et mõista paremini vanglateenistuse hierarhilist poolt ja selgitada soopõhist jaotumist ametikohtadel toon välja vanglateenistuse hierarhia lühituvustuse järgnevas peatükis.

### 1.3 Vanglateenistuse ametikohtade hierarhia

Vanglateenistuse hierarhilist jaotumist on oluline käesolevasse magistritöösse sisse tuua, kuna see aitab mõista ja selgitada võimuhete piire ja võimu jaotumist ametikohtade raames ning võimaldab leida seoseid naissoost ja meessoost vanglaametniku ametipõhise jaotumise kohta.

Joonis 3 annab visuaalse ülevaate vanglateenistuse üldise hierarhilise ametipositsiooni jaotuse üle, põhinedes Vangistusseaduse (2019) § 112 välja toodud ametiastmete jaotusele.

Joonis 3 – Vanglateenistuse organisatsiooniskeem



Allikas: autori koostatud organisatsiooniskeem Vangistusseadus (2019) § 112 põhjal

Vanglateenistuse hierarhia on jagatud viide gruppi, kuhu kuuluvad vastaval positsioonil olevad ametnikud. Oluline on märgata, et vanglateenistujaks loetakse lisaks otseselt vanglas töötavale ametnikule ka Sisekaitseakadeemia Justiitskolledži direktorit ja erialaõppejõude.

Hierarhilise redeli kõige kõrgemal positsioonil on vangla peainspektor, kuhu klassifitseeruvad vangla direktor ja direktori asetäitja, Sisekaitseakadeemia Justiitskolledži direktor ja erialaõppetooli juhataja. Nendele alluvad I klassi vanglainspektorid ehk vangla osakondade juhatajad, üksuse juhid, peaspetsialistid ja Sisekaitseakadeemia Justiitskolledži

erialaõppejõud. II klassi vanglainspektorid alluvad I klassi vanglainspektorile ning nende hulka kuuluvad vangla inspektorid ja spetsialistid. II klassi vanglainspektori alluvuses töötavad I klassi valvurid, vanemvalvurid ja vanemsaatjad, kellele omakorda alluvad II klassi valvurid, valvurid ja saatjad.

Vanglateenistuse hierarhia põhjal selgub, et organisatsioonis on tööjaotus konkreetselt paigas ning tegevusalad reguleeritud. See tagab omakorda organisatsiooni jätkusuutliku ning eesmärgipärase toimimise. Eelnevalt väljatoodud *joonist 2* saab võrrelda *joonisega 3* ning selgub, et naissoost ametnikud on enamasti esindatud II klassi vanglainspektori ja II klassi valvuri rollides. Vangla peainspektori rollides ei ole Tallinna Vanglas ühtegi naissoost ametnikku töötamas.

#### **1.4 Totaalsete institutsioonide alased soopõhised uuringud**

Käesoleva magistr töö autorile teadaolevalt ei ole vanglateenistuse põhiseid soouuringuid võimuhete tasandilt varasemalt läbi viidud. Sellele vaatamata on vanglateenistuse ja vanglateenistujate seas läbi viidud erinevaid uuringuid, mille tulemused on käesoleva magistr töö raames olulised.

Šveitsis on varasemalt uuritud meessoost- ja naissoost vanglateenistujate hinnanguid nende töökeskkonna vägivaldale üldiselt, kaasates analüüsi vägivaldseid kontakte kinnipeetavate ja ametnike vahel ning puudutades töötajate läbipõlemist (Isenhardt & Hostettler, 2020). Uuringu tulemuste kohaselt naised ja mehed vanglatöös ei hinda kinnipeetava rünnaku ohvriks langemist erinevalt, kuigi mehed on kogunud rohkem vägivaldset käitumist kinnipeetavate poolt. Samuti ei hinda naisametnikud Šveitsi uuringu kohaselt end haavatavamaks kui meessoost vanglaametnikud, kuigi naistel on kõrgem risk vaimse väsimuse ja läbipõlemise osas kui meessoost ametnikel (*ibid*). Mustaine ja Tewksbury (2008) uuringu kohaselt on naissoost ametnikud vanglateenistuses rohkem toetavad rehabiliteerimisega seotud valdkondades, administratiivsetes ülesannetes ning turvatööd tagavad ametnikud peavad oluliseks moraalselt korrektset ja väljateenitud kättemaksu. Kättemaksu oluliseks pidamine töötajate seas väheneb vastavalt sellele, kui kaua ametnik organisatsioonis töötanud on. Uuringu tulemused erinevad sooliselt, mille kohaselt

kõrgharidusega naised hindavad taasühiskonnastamise rolli olulisemaks kui ilma kõrghariduseta meessoost ametnikud (Tewksbury & Mustaine, 2008).

Lisaks eelnevalt välja toodud vanglateenistuse uuringutele on mitmeid varasemaid uuringuid läbi viidud teiste totaalsete institutsioonide kohta Eesti kontekstis. Kärt Pärtel uuris oma 2014 aastal kaitstud magistritöös mees- ja naiskaitseväelaste hoiakuid seoses naiste ja meeste rollidega ühiskonnas ning kaitseväes kui totaalsetes institutsioonides ning tema magistritöö tulemusena selgus, et kaitseväelaste seas on kujunenud vaikimisi meeste- ja naiste tööd, kus erinevatele sugupooltele sobivad teatud ülesanded vastavalt isikute vaimsele ja füüsilisele võimekusele. Naiste ja meeste hoiakud soorollidest kaitseväes on üpriski traditsioonilised ning meeskaitseväelased ootavad naiskaitseväelastelt pigem toetava rolli esindamist, aidates administratiivsete küsimustega (Pärtel, 2014). Lisaks selgus, et naiskaitseväelaste arvukus on organisatsioonis on langemas (*ibid*). Varasemate uuringute kohaselt ei pruugi naiste osalus maskuliinses totaalsetes institutsioonides viimase olemust ja sealseid väärtuseid ja norme muuta, kuna maskuliinsus säilib organisatsioonis, sest naiste väljajätmine toimub feminiinsete (pehmus, nõrkus, emotsionaalsus, füüsiline haavavatus) märkide alusel (Woodward & Winter, 2004). Kuid siiski tunnistatakse, et tehnoloogia pideva arengu tulemusena on totaalsetes institutsioonides vaja tööjõudu, kellel on spetsiifilised tehnilised ja organisatoorsed oskused ja teadmised, mida naised ja mehes võivad omada võrdväärsel tasemel (*ibid*).

Lisaks kaitseväele on uuritud maskuliinsust mereväes ning sealses keskkonnas defineeritakse maskuliinsust mitte-allaandmisega kuid feminiinsust allaandmise, hädaldamise ja nõrkusega (Barret, 1996). Sellest tulenevalt tõi uuringu autor välja, et sageli kutsutakse mereväes liikmeid halvustavalt „naisteks“, kuna mehelikkus võrdub agressiivsuse ja teistega sammu pidamises ning need liikmed, kes ei täida vastavaid vaikimisi seatud lävendeid, kus testitakse liikmete tugevust andes seeläbi võimaluse selekteerida välja nõrgad liikmed tugevatest, satuvad eelnevalt välja toodud mõnituse ohvriteks (*ibid*).

Eelnevalt välja toodud varasemad uuringud on käesoleva magistritöö jaoks olulised, kuna need annavad ülevaate ja teadmisi teistest totaalsetest organisatsioonidest peale vanglateenistuse ning nende põhjal selgub soolistatud võimuhete olemus kaitseväes ja mereväes. Nende uuringute põhjal selgunud tulemustest saab teha üldiseid järeldusi

totaalsete institutsioonide soolistatud võimuhete esinemise kohta ning annab baastadmised selleks, et uurida edasi konkreetsemalt totaalse institutsiooni ühte haru, vanglateenistust.

## **2. Teoreetiline raamistik**

Magistritöö eesmärgiks on uurida soolistatud võimusuhteid Tallinna Vanglas ning mõista vanglateenistujate arusaamu ning interpretatsioone soolistatud võimusuhetest vanglatöös. Eesmärgini jõudmiseks tuginen magistritöö teoreetilises raamistikus soolooime aspektidele ja võimusuhte printsiipidele. Nende põhjal on võimalik välja selgitada, millised on meessoost ja naissoost ametnike arusaamad soolistatud võimusuhetest vanglateenistuses.

### **2.1 Võim**

Võimu käsitluses toon välja peamised võimu omadused, sotsiaalteadliku võimukäsitluse ja soopõhise võimukäsitluse. Käesoleva magistritöö kontekstis on vanglateenistuses väga konkreetselt ja selgelt kirja pandud regulatsioonid, mis sätestavad vastavate ametnike tööalase pädevuse. Ametnikud on tööd tehes teadlikud ja toimivad vastavalt ettekirjutustele. Seadusandlus, mis reguleerib vanglaametnike tööd annab neile teatud võimu, mida ametnikul on õigus oma töös rakendada.

Järgnevalt toon välja teooriapõhised teadmised võimust ja selle olemusest tänapäevases ühiskonnas, et mõista paremini võimusuhte olemust ühiskonnas ja vanglateenistuses.

#### **2.1.1 Võimu omadused**

Võimuteooriaid on mitmeid ning vastavad käsitlused on teoreetikute ja koolkondade lõikes erinevad. Edasiselt toon välja käesoleva magistritöö raames relevantseid võimuteooriaid, kasutades Goffmani (1961) totaalse institutsiooni teooriat, Max Weberi ja Robert Dahl käsitlusi võimust ning sidudes ja täiendades neid vanglateenistuse ja soopõhise kontekstiga. Need käsitlused aitavad mõista teooriapõhiselt vanglateenistuse, kui totaalse institutsiooni, olemuse ja toimimise tagamaid, et anda laiemaid teadmisi organisatsiooni toimimise põhimõtetest aidates seeläbi selgitada vanglas töötavate ametnike rolli ja nendele rakenduvat võimu tööalaselts.

Wiatr (1979) on määratlenud võimusuhte elemendid, mille põhjal saab ära tunda vaadeldava sotsiaalse suhte liigi – kas tegemist on võimusuhtega või mitte. Selleks, et

sotsiaalsest suhtest tuvastada võimusuhe on vaja vähemalt kahte asjaosalist, kelleks võivad olla nii üksikisikud kui isikute grupid. Vajalik on korralduse andmine võimu teostaja poolt, millega kaasneb ähvardus rakendada sanktsioone, juhul kui avaldatud tahte ei alluta (Roots, 2013).

Tallinna Vangla kontekstis iseloomustavad eelnevad omadused võimu olemasolu organisatsioonis. Vangla näol on tegemist totaalse institutsiooniga ning Goffman (1961) kohaselt on sellele institutsioonile omane suur indiviidide hulk, kes kuuluvad samasse organisatsiooni ning veedavad seal suurema osa oma ajast luues, tööl ajal eemal olles teistest kogukondadest, suletud ja formaalselt administreeritud eluringi, kus igapäevane toimimine järgib konkreetset regulaarsust (Capp, 2015). Selles kooskonnas kehtivad organisatsiooni sisesed normid, mille järgi korralduse andjal on õigus seda teha ja sellel, kelle kohta korraldus käib on kohtustus sellele alluda (Roots, 2013, lk 134-135). Vangla kontekstis on vanglaametniku teenistuskohustustuste täitmise raames õigus anda seadusega kooskõlas olevaid korraldusi (Vangistuseseadus, 2019 §132). Seega ametnikule rakendub teatav võim automaatselt teenistusse asumise hetkel. Selle rakendamine, vastavatel eesmärkidel, on tingitud ametniku tööülesannete täitmisest ning ei pruugi olla, korralduse andmise näol, negatiivse tooniga. Siinkohal tuleb täpsustada, et ametnikule rakenduv võim on kahe-suunaline – ühest küljest omab ametnik seadusest tulenevat võimu kinnipeetavate üle ning teisest küljest rakendub ametnikele võim hierarhilisest poolest. Käesolev töö keskendubki viimasele aspektile, ehk vanglaametnike omavaheliste võimuhete uurimisele.

Võimusse suhtumine on ambivalentne, võimaldades teostada oma huve teiste huvidest hoolimata samal ajal piirata teiste vabadust ja võimaldab saada hüvesid, mida teistel ei ole (Roots, 2013, lk 128). Vanglateenistujate kontekstis teostavad töötajad seadusandlusest tulenevaid huve, mille rakendamisel on kindel eesmärk, õiguskorra kaitsmine. Seega vangla kontekstis teenistujatele määratud võimuga on võimalik midagi ära teha või saavutada. Võim ei pea olema kellegi üle vaid võib olla vajalikuks eelduseks midagi saavutada (*ibid*).



## 2.1.2 Sotsiaalteaduslikud võimukäsitlused

Sotsiaalteadustes on võimu defineeritud ja seda käsitletud erinevatest vaatenurkadest lähtuvalt. Max Weber (2002) kohaselt on võim võimalus teostada mingi sotsiaalse suhte raames oma tahet, vaatamata vastasseisule ja sõltumatult sellele, millel võim rajaneb. Võimu mõiste on sotsioloogiliselt amorfne ning oma isikuomaduste ja asjaolude kokkulangemise tõttu võib keegi sattuda olukorda, kus ta on suuteline oma tahet läbi suruma (Weber, 2002). Vanglatöö kontekstis ei ole võim võimaluseks teostamaks oma tahet vaid vanglatöötajatele on neile antud võim kohustuseks teostamaks kindlaks määratud eesmärgid järgides reegleid ja norme, mis omakorda tulenevad seadusandluse tasandilt.

Ameerika päritolu teadlane Robert Dahl (1957) on välja töötanud võimu mõiste definitsiooni, ning kasutab oma seletuses kahe toimija põhist lähenemist – toimija A, ehk võimu omaja ning toimija B, ehk võimule alluja. Robert Dahl (1957) võimu definitsiooni kohaselt omab toimija A võimu toimija B üle sel määral, mis määral ta suudab panna B tegema midagi niisugust, mida B muidu ei teeks. Tegemist on relatsioonilise võimukäsitlusega, mille kohaselt võim on suhe A ja B vahel, mis tuleb sellest, et on olemas A ja B, mitte ei eksisteeri kõikvõimas A (Dahl, 1957, lk 203). See suhe on asümmeetriline, A omab rohkem võimu kui B, kuid sellele vaatamata on võim kahepoolne (Roots, 2013). Suhe on vastastikune kahe osapoole vahel ning sellest tulenevalt on nende omavaheline sõltuvus vastastikune. Seega mõõdab A võimu ulatust või tugevust tegelikult B allumise määr (*ibid*). Kui B puudub või B ei allu siis ei ole A-l võimu ning sellest tulenevalt A võim ei ole absoluutne, sest B võib alluda partsiaalselt (Dahl, 1957).

Vanglatöö tasandilt saab võimusuhteid vaadata mitmeti – ametnike ja kinnipeetavate suhe ning ametnike omavaheline suhe. Käesoleva töö kontekstis keskendun võimusuhte uurimisele ametnike omavahelise suhtluse toimimise tasandilt. Lisaks inimeste omavahelisele interaktsioonile saab vanglatöös vaadelda võimusuhteid seadusandluse kontekstis. Robert Dahl (1957) kohaselt on võim suhteline ja seda hinnatakse allumise järgi, kuid vanglatöös on võimule allumine toimijale kohustuseks. Vanglaametnikule on kindlad reeglistikud ja seadused, mille järgi ta oma igapäevaseid tööülesandeid täidab ning sellest tulenevalt on tema poolt antavad korraldused kinnipeetavale juhitud kõrgemalt tasandilt, seadusandluse tasandilt. Samamoodi toimib ametniku poolt korralduse andmine teisele ametnikule vastavalt organisatsiooni hierarhilisest struktuurist.

Korralduse andmisega ametnik ei näita välja oma isiklikku soovi ega tahet võimu rakendada vaid täidab nõudeid, mis talle ette määratud on. Sama kehtib ametnike omavahelisele suhtlemisele, organisatsiooni hierarhiline positsioon annab vastaval positsioonil töötavale ametnikule konkreetsed kohustused ja vastutuse, mis väljenduvad tema poolt kasutatava võimu ulatuses ning vanglateenistuse kontekstis on oluline märgata organisatsiooni hierarhiat, mis võimusuhteid kujundab.

James R. Lucas (1998) defineeris võimu läbi inimliku saavutamise- või tõkestamisjõu, mis on rakendatav nii individuaalselt kui ka kollektiivselt konstruktiivselt või deduktiivselt teiste toimijate suhtes. Ehk võim võimaldab esile kutsuda põhjuslikke tagajärgi ja tulemuslikkust, mis omakorda võimaldab midagi saavutada või hoopis tõkestada ja ära hoida (Roots, 2013, lk 132). A ja B võivad omavahelises suhtes individuaalsed või kollektiivsed liikmed (*ibid*). Vanglateenistuse kontekstis on võimusuhte liikmed nii individuaalsed kui kollektiivsed. Kollektiivsus tuleneb sellest, et vangla on juhitud kõrgemalt tasandilt, ministeeriumi poolt, ning nemad annavad organisatsioonile suunised käitumiseks ja toimimiseks. Vanglas see toimib individuaalne liikmete suhtlus, kus hierarhilise süsteemi liikmed juhivad ja alluvad teatud astmetele ning ettemääratud normide järgi käitutakse ja toimitakse.

Võimu positiivsed ja negatiivsed omadused sõltuvad sellest, milleks seda kasutatakse ning kas seda tehakse konstruktiivsel või deduktiivsel viisil, kuna võim on instrument kellegi käes (Lucas, 1998). Samas tuleb nentida, et võim ei ole personaalselt kellegi käes vaid on laiali hajutatud, ebaisikuline ning omane kõikidele sotsiaalsetele suhetele ning võimusuhted on potentsiaalselt ajutised, ebastabiilsed, pööratavad (Roots, 2013, lk 148). Viimane iseloomustab võimusuhteid vanglateenistuse kontekstis. Vanglatöös ei ole võim ühe isiku käes vaid see on jaotunud erinevatele tasanditele ning regulatsioonide taga ei seisa üks konkreetne inimene vaid nende kehtestamisega on kaasatud laiem spekter asjatundjaid.

### **2.1.3 Soopõhine võimukäsitlus**

Töö raames keskendun soolistatud võimusuhte uurimisele võttes aluseks James R. Lucas'e (1998) definitsiooni võimust, kui inimlikust saavutamise- või tõkestamisjõust. Oluline on uurida totaalses institutsioonis aset leidvat soopõhist saavutamise- ja tõkestamisjõudu, mis

on eesrindlikult juhitud seadusandlusest, kuid mida mõjutavad ka organisatsioonisisese eesmärgid ja normid. Vanglateenistuse kontekstis on viimased valdavalt maskuliinsete omadustega, ehk agressiivsete normide järgimine, milleks on valmisolek kaklusteks, emotsionaalne tugevus ning teiste üle domineerimine, eesmärgiga saada tunnustatuks teiste indiviidide poolt ning eelkõige teiste meessoost isikute poolt (Novek, 2014). Maskuliinsuse läbi justkui nähakse võimalust enesekehtestamiseks ja demonstreerimaks enda domineerivat positsiooni ning Prokos ja Padavic (2002) kohaselt iseloomustavad mehed enda tööd ekstreemse ja ohtliku tööna. Samuti on üheks levinud teoreetiliseks lähenemiseks soorollide uurimisele ühiskonnas sooidentiteedi konstrueerimine, mis tähendab, et läbi spetsialiseerumise kindlatele töödele või tegevustele identifitseeritakse end „õige“ naise või mehana.

Võttes aluseks Tallinna Vanglas kehtiva valvuri ametijuhendi, siis selgub, et ametnik peab rakendama abinõusid vastavalt seaduses ettenähtud korrale ennetamaks rikkumisi, kallaletunge, põgenemisi või siis suutma neid ära hoida rakendades vajalikke meetmeid ning vajadusel olema valmis kasutama teenistusrelva (Tallinna Vangla II klassi valvuri ametijuhend, 2016). Selleks, et ettekirjutatud ülesandeid täita peab ametnik osalema erakorraliste sündmuste koolitustel ja vastavalt vajadusele olema valmis koheselt vanglasse tulema, et olukorda sekkuda (*ibid*). Eelneva kirjelduse põhjal on vanglaametniku töökoht implitsiitselt soolistatud, kuna järelevalve ja julgeoleku tagamine on pigem maskuliinsetena tajutavad tegevused, mistõttu peetakse neid omaseks pigem meessoost isikutele.

Eleanor M. Novek (2014) kohaselt on maskuliinseteks tunnusteks füüsiline tugevus ning teiste üle domineerimine. Vastavalt ametnikele kehtestatud kehaliste katsete läbimise nõuetest selgub, et erinevatel ametiastmetel on vastavad nõuded katsete läbimiseks. Sama kehtib ametniku soopõhisel eristamisel – naissoost ametnikel on võrreldes meessoost ametnikega leebemad kehalised katsed (Lisa 1). Seega vanglatöös on selgelt eristatud ametnikud sugupoolte lõikes eelkõige kehaliste katsete nõuete osas. Taolise erisuse sissetoomisega kinnitatakse soolooma olemust vanglateenistuses, mille kohaselt sugu on sooritus, mida pidevalt korratakse igapäevastes situatsioonides olles sotsiaalselt loodud kontseptsioon sobilikust käitumisest meeste ja naiste tasandilt (West & Zimmerman, 1987). Lisaks juhivad sotsiaalselt sanktsioneeritud käitumismustrid inimeste tegusid ja sellest tulenevalt toimub pidevalt hindamine sobitumaks ühiskonna poolt seatud sooideaalidele, mille juures tuleb tähele panna, et meestele ja naistele ei ole loomuomaseid erinevusi vaid

need luuakse sotsiaalsete interaktsioonide käigus, kus sugu kinnitatakse ja taaskinnitatakse pidevalt (*ibid*). Ametnike soopõhisusel vahet tehes kehaliste nõuete erinevusega kinnitavad ühest küljest ametnikud ise sotsiaalselt loodud kontseptsiooni soopõhisest käitumisest, kuid teisalt on seadusandlus paika pannud vastavad nõuded ning sellega kõrgemalt tasandilt seadnud ette erinevast soost ametnikele vastavad ootused ametisse asumisel ja seal püsimisel.

Vormirietust võib lugeda vanglateenistuses üheks võimu väljendamise viisiks. Adomaitis ja Johanson (2005) kohaselt on vormirietus signaali andmise vahend organisatsioonis, andes edasi teavet selle kohta, kelle on õigus teostada sündi teiste suhtes (Adomaitis & Johnson, 2005).

## **2.2 Soolistatud organisatsioon ja võimusuhted organisatsioonis**

Käesoleva magistritöö raames kasutan soopõhist võimukäsitlust uurimaks meessoost- ja naissoost ametnike arusaamu soopõhistest võimusuhetest Tallinna Vanglas. Nagu juba eelnevas peatükis, sotsiaalteaduslik võimukäsitlus, välja toodud sai on võim laiali hajutatud ning ebaisikuline (*ibid*).

Minu 2018. aastal kaitstud bakalaureusetöö põhjal selgus, et Tallinna Vangla näol on tegemist eksplitsiitselt soolistatud organisatsiooniga, mis tähendab Joan Acker'i (2008) kohaselt, et hierarhiad ja võimusuhted on organisatsiooni struktuuri erinevalt sisse konstrueeritud. Näiteks soopõhise tööjaotuse olemasolu ning hindamis- ja edutamissüsteemid, mis on erinevad sugupoolte lõikes (Acker, 2008). Soo käsitlemine uuringus võimaldab pöörata tähelepanu ühele konkreetsele tunnustele, sealhulgas võimule, et mõista ja aru saada organisatsiooni toimijate interpretatsioonidest, mille nad annavad oma igapäevase töökeskkonna kirjeldamise kaudu edasi. Soolistatud organisatsioonide puhul on oluline teadvustada, et sugu kehtestab teatud struktuuri ja juhised inimeste käitumiseks vormides inimestevahelisi interaktsioone ning samuti mehed oma maskuliinsusega vormivad ja defineerivad organisatsioonisisese kultuuri ja struktuuri (*ibid*). Vanglateenistuse kontekstis ilmneb organisatsiooni soolistatus selle üldise eesmärgi ja selle täimise viisidest, mis omakorda toob kaasa ametnike toimimisse tööalases kontekstis

spetsiifilised maskuliinsed nõuded ja elemendid eelkõige füüsilise jõu kasutamise valmisoleku põhjal ning teenistusrelvade kandmise ja kasutamise nõude põhjal.

Vanglateenistuse maskuliinne organisatsioonikultuur on erinevate aspektide tasandilt organisatsiooni sisse ehitatud. Näiteks tööle asumise nõuete osas, kus kandidaatidel on kohustus läbida füüsilised kehalised katsed (Vangistusseadus, 2019 § 122<sub>1</sub>) ning samuti peavad kandidaadid vastama ettenähtus isikuomadustele (Vangistusseadus, 2019 § 113<sub>1</sub>), mis vanglateenistuses töötavaid ametnikke toetavad igapäevase töö tegemisel. Nendeks isikuomaduste nõueteks Vanglateenistuse ametnikule esitatavate nõuete määruse kohaselt valdavalt pingelolukordades toimetulemine, otsusekindlus ning kiiresti kohanemine ja toime tulemine ootamatute olukordadega. Nende nõuete ja omaduste täitmine võib naiste teenistusse asumise võimalusi takistada ning selle tulemusena on naiste piiratud võimalused vanglateenistusega liitumiseks. Bobbitt ja Zeher (2011) kohaselt on soolised stereotüübid on aluseks kahjulike eelduste loomisel, mille käigus naised ja naiselikkust alahinnatakse ning mehi ja mehelikkust ülehinnatakse. Maskuliinsus on stereotüüpiliselt seostatud tugevuse, jõulisuse, vägivaldsuse ja otsusekindlusega (*ibid*). Seega vanglateenistus valib töötajaid teadlikult maskuliinsete tunnuste alusel aktsepteerides neid naissoost kandidaate, kes vastavad ette kirjutatud maskuliinsetele omadustele ning kes on suutelised edaspidises töökeskkonnas neid omadusi ja väärtuseid edasi kandma.

Varasema uuringu põhjal selgus, et vanglateenistuses töötavatele meestele ja naistele on vanglatöö väga olulise tähtsusega ning igapäevast tööd kirjeldasid uuringus osalenud ametnikud kui emotsionaalse tööna (Eiert, 2018). Emotsionaalne töö (*emotional labour*) on defineeritud A. Hochschildi poolt kui emotsioonide reguleerimise vormi, mis väljendub keha hoiakus ja emotsioonides (Hochschild, 1983). Emotsionaalse töö tunnusteks võib lugeda hoolitsemist ja kasvatamist ning selle alla kuuluvad teiste teenindamist ja abistamist vajavad töökohad (Eesti Naisteühenduste Ümarlaura Sihtasutus, 2012). Eelnevalt nimetatud omadused ja tunnused iseloomustavad feminiinsust, peegeldades õrnust ja haavatavust, kuid mida ei ole vanglatöös ette nähtud või otseselt esile tõstetud. Kuigi Vangistusseaduse § 6 kohaselt on vangistuse eesmärgiks kinnipeetava suunamine õiguskäikule teele, ei ole selle „suunamise“ meetodina rakendatud kinnipeetavate ümberkasvatamist, mis on feminiinse omadusega, vaid rõhku pannakse eelkõige maskuliinsetele omadustele, rõhutades võimu- ja jõustruktuure ja nende olemust vanglateenistuses. Taoline maskuliinsuse rõhutamine, eelkõige seadusandluse tasandilt, näitab organisatsiooni, vanglateenistuse, maskuliinsuse ja

maskuliinsete omaduste olulisust võimusuhte demonstreerimisel, mille läbi ametnikud saavad kinnituse, et nad on sobilikud teenistusse, läbi mille omistatakse teenistujatele esmased võimupiirid. Selleks, et mõista selgemalt vanglateenistujate rolli ja toimimist ning nendele omistatud võimupiire organisatsioonis toon välja soopõhise võimukäsitluse tunnused vanglateenistuse kontekstis.

### **2.3 Vormiriietus**

Vormiriietus on otseselt seotud organisatsioonidega ja üldistab võimusuhteid eristamise rolli läbi, andes läbi kindla rõivastuse edasi ühiskonnale ja laiemale üldsusele teadmist sellest, kuhu konkreetne inimene kuulub ning millised on tema tööalased pädevused, kandes vastavat vormiriietust. Näiteks meditsiini valdkonnas on arstidel kindel tööriietus, andes sellega edasi teavet vormikandja kuuluvuse kohta organisatsioonis ning tema pädevuse kohta vastavaid meditsiinilisi protseduure läbi viia.

Vormiriietuse tähtsust ja selle olemust on Eesti tasandilt varsemalt uurinud Miina Frank, kes kirjutas Sisekaitseakadeemia magistritöö 2013 aastal keskendudes Politsei- ja Piirivalveameti (edaspidi PPA) vormirõivastusele. Autori kohaselt loob PPA vormiriietus pildi organisatsioonist ning ametnikust, olles ühelt poolt liikmetele piiranguks, kuid teisalt aitab kaasa missiooni ja tegevuse teadvustamise osas ning aitab kaasa organisatsiooni eesmärkide saavutamisele (Frank, 2013).

Vanglateenistuses näeb ette Vangistusseaduse § 134, et teenistuskohustuste täitmisel kannab vanglaametnik vormiriietust, mis kohustab teda järgima seadusandlusest tulenevaid nõudeid ja reegleid. Seega vormiriietus annab selle kandjale teatava rolli, mida ühiskonnas esitada ja seab ette reeglid, mille raames vormiriietusega kaasnevaid rolle täita. Kaitseväge kontekstis loob vormiriietus kandjas eneseaustust ja tähendust tehtule (Giffen & McNeil, 1967). Seega vormiriietusel on oluline roll organisatsiooni kontekstis, kui ka indiviidi ja laiema ühiskonna kontekstis.

### 2.3.1 Vormirõivastus soolistatud organisatsiooni sümbolina

Vaadates vormirõivastust organisatsiooni sümbolina tuleb esmalt märgata, milline on konkreetne organisatsioonikultuur. Viimane mõjutab üldjoontes kõike organisatsioonis igapäevaselt toimuvat, alustades inimeste omavahelisest suhtlusest ja nende riietumisstiilist ning jõudes nende tööülesannete täitmiseni ning viisini, kuidas võetakse vastu organisatsioonile olulisi otsuseid (Alas & Übius, 2010, lk 91). Vanglateenistuse kontekstis on vormirõivastus väga tugevaks sümboliks teenistujate igapäevases töös. Vastavalt vormiriietuse elementidele, tähistele õlakutel, määratakse kindlaks konkreetse ametniku pädevust võtta vastu otsuseid ning lisaks on kindlal ametiastmel konkreetsed tööülesanded. Erinevatel astmetel töötavad vanglateenistujaid eristab tähised õlakutel, kuid vormiriietus visuaalselt on kõigil sarnane. Viimane toob välja seose vormiriietuse kui organisatsiooni ühe olulise identiteedi tunnuse vahel ning omab teatavat tähtsust ametnike ühtekuuluvuse osas.

Trice ja Beyeri (1993) arusaamale tuginedes on sageli vormiriietus organisatsiooni sümbolika osa, mille kaudu tuvastatakse vormikandjaid oluliste liikmetena organisatsioonis, kuna nemad näitavad avalikkusele organisatsiooni sisemist sidet ja selle väärtusi. Näitena toovad eelnimetatud autorid välja, et sõjaväelased, vaimulikud, arstid, kohtunikud ja teised kõrgelt hinnatud ametikohad kannavad vormiriietust, näidates läbi selle nende kuuluvust organisatsiooni ja viimase sisemist sidet (Trice & Beyer, 1993, lk 89). Eelnevale loetelule saab lisada vanglatöötajad, kuna nemad kannavad samuti vormirõivastusi, mis on kindla sümbolikaga, näidates seeläbi oma kuuluvust ametkonda.

Wijka ja Finchilescu (2008) kohaselt on sõjaväelastel oluline end oma vormiriietusega identifitseerida ja läbi selle teistest eristuda. Ühtse vormiriietuse kaudu tuleb ilmsiks sõjaväelaste staatus, auastmed, erialased oskused ning annab neile monoliitsus tunde (Wijka & Finchilescu, 2008). Paralleeli saab tõmmata sõjaväelaste ja vanglaametnike vahele. Sarnaselt sõjaväelastega on vanglaametnikud tavateenistujatest eristatavad vormiriietuse kaudu, mis omakorda eristab vormikandjaid üksteisest staatuse märkide põhjal, kuid samal ajal annab kõigile ametnikele ühtekuuluvustunnet ning sümboliseerib tema vastavust organisatsiooni normidele, mida vormikandja peab edasi kandma oma tegudega.

### **3. Metodoloogilised lähtekohad**

Uurimuse eesmärgiks on mõista meessoost- ja naissoost Tallinna Vanglas töötavate ametnike arusaamu soolistatud võimusuhetest organisatsioonis. Mitmekesise informatsioonini jõudmiseks kasutasin andmekogumismeetodina intervjuusid ning analüüsi läbiviimisel kasutan narratiivanalüüsi põhimõtteid.

#### **3.1 Empiirilise materjali kogumine ja valim**

Andmekogumismeetodiks valisin magistritöö raames poolstruktureeritud intervjuud Tallinna Vanglas töötavate meessoost ja naissoost ametnikega. Leian, et poolstruktureeritud intervjuud on uurimistöö kontekstis asjakohased, kuna igas intervjuus kerkivad esile erinevad täiendavad küsimused ning intervjuueeritud räägivad oma lugusid erinevalt. Poolstruktureeritud intervjuud annavad võimaluse pidada kinni uurimissuunast, kuid samas annab vabaduse täiendavate lisaküsimuste esile kerkimiseks ja nende esitamiseks.

Uurimistöö raames andmete kogumise käigus viisin läbi 14 poolstruktureeritud intervjuud Tallinna Vanglas töötavate meessoost- ja naissoost ametnikega, millest seitse intervjuud viidi läbi meessoost ametnikega ja seitse intervjuud naissoost ametnikega. Naiste ja meeste uurimine on oluline, et mõista mõlema sugupoole arusaamu ja interpretatsioone võimusuhte olemusest vanglatöös, mis omakorda annab üldist teadmist sellest, kuidas erinevate sugupoole esindajad näevad ja kirjeldavad uuritavat teemat.

Intervjuueeritutega võtsin isiklikult ühendust. Vangla kodulehel on ametnike organisatsiooni sisesed kontaktandmed avalikult kättesaadavad ning läbi mille oli kontakti leidmine võimalik. Saades ametniku nõusoleku intervjuu läbiviimiseks liikusime suhtluse sujuvama läbiviimise huvides üle sotsiaalmeedia platvormi Facebook või suhtlesime telefoni teel.

Intervjuueeritutele selgitasin algselt magistritöö eesmärki ja tõin välja nende, intervjuueeritute, olulisuse ja tähtsuse töö tulemuste kujundajatena. Samuti oli väga olulisel kohal ametnikele kinnitamine ja selgitamine, et töö läbiviimiseks on olemas luba Justiitsministeeriumilt. Vanglaametnikud on väga teadlikud neile kehtivatest reeglitest ja nõuetest ning ilma ministeeriumi loa tutvustamiseta ei oldud alati koostööd tegema. Järgmiseks oluliseks aspektiks kujunes intervjuueeritutele nende täieliku anonüümsuse tagamise selgitamine. Tõin



konkreetsete näidetena intervjueeritutele välja, tuues aluseks enda koostatud bakalaureusetöö, kuidas ma intervjuud lindistan, kuidas ma need transkribeerin ning kuidas spetsiifilised detailid tööst välja jätan.

Uuritavad indiviidid valisin valimisse vastavalt nende soo ja ametikoha järgi. Intervjuud viisin läbi perioodil september 2019 – jaanuar 2020. Intervjuud viisin läbi väljaspool vangla territooriumi ning valisin vastavalt intervjueeritava soovile mugava piirkonna kohtumiseks. Intervjuud toimusid kohvikus ja ülikooli raamatukogus.

Valimisse kuuluvad ametnikud töötavad vanglateenistuses erinevatel ametikohtadel: valvur, vanemvalvur, inspektor, spetsialist, peaspetsialist. Erinevatel ametikohtadel töötavate ametnike kaasamine intervjuudesse on oluline, kuna annab laiemat ülevaadet võimusuhte tõlgendamisest ja selle arusaamadest vanglatöötajate seas. Samuti annab erinevatel ametipositsioonidel töötavate ametnike kaasamine võimaluse analüüsida võimusuhte arusaame ja selle olemust hierarhilise struktuuri siseselt.

### **3.1.1 Intervjuu andmekogumismeetodina**

Andmekogumismeetodiks valisin poolstruktureeritud intervjuud, kuna uurimistöö eesmärgiks on välja selgitada vanglateenistujate arusaamad ja tõlgendused uurimisprobleemist. Intervjuude kasutamisel ja läbiviimisel tuginen Miller & Glassner (2004) arusaamale, et intervjuud ei anna edasi üks-ühele refleksioone maailmast ning samuti ei pruugi intervjuud kajastada intervjueeritu täpseid kogemusi. Intervjuud pigem kohanduvad intervjuu teemaga ning uurimisprobleemiga, jättes seletamata võimalikud muud aspektid, mis võiksid omakorda konteksti mõjutada (Miller & Glassner, 2004). Seega, intervjuude eesmärgiks ei ole välja selgitada tõde, vaid intervjueeritute tõlgendused ja arusaamad uurimisprobleemist, keskendudes konkreetsetele asjaoludele, mis on uurimisprobleemi konteksti põhjal olulised.

Leian, et intervjuud annavad intervjueeritutele rohkem vabadust rääkida oma lugu sellisel viisil, nagu nad seda ise soovivad esitada. Käesoleva magistr töö eesmärgist lähtuvalt on intervjuudel oluline roll, kuna uurijana pean oluliseks märgata intervjueeritute loo jutustamise viisi ning võimalikke takistusi ja põhjuseid loo jutustamisel või selle esitamata

jätmisel. Selleks, et intervjueritud tunneksid ennast intervjuu käigus mugavalt ja saaksid vabalt oma mõtteid edastada valisin intervjuude läbiviimiseks võimalikult diskreetsed kohad, kus oli võimalus intervjuerija ja intervjueritu omavaheline vestlus läbi viia ilma kõrvaliste segavate faktoriteta.

### 3.2 Analüüsitehnika

Analüüsi esimeses etapis transkribeerin intervjuud. Transkribeeritud intervjuude korduval läbilugemisel tuvastasin magistritöö eesmärgiga haakuvad lood, mille põhjal koostasin teemapuu, lisa 3, läbi mille olen jõudnud analüüsis kasutatud põhiteemade käsitlemiseni.

Transkriptsioonides ei ole välja toodud intervjueritute personaalseid andmeid. Samuti on varjatud intervjuu käigus välja tulnud kolmandate isikute ning organisatsiooni, Tallinna Vangla, spetsiifilised andmed. Intervjuud, mida kasutan analüüsi osas tsitaatidena, on eristatud vastaja soo järgi. Meessoost- ja naissoost intervjueritud on tähistatud nende soo ja ametipositsiooni järgi. Täpsem intervjuude eristamine transkriptsioonides on välja toodud tabelis 2.

Tabel 2 – intervjuude transkriptsioonides kasutatud tähised eristamiseks intervjueritud ja intervjuerijat.

Intervjueritu	Tähis transkriptsioonis
Intervjuu 1	“Meessoost I klassi vanglainspektor 1”
Intervjuu 2	“Meessoost II klassi vanglainspektor 1”
Intervjuu 3	“Meessoost I klassi valvur 1”
Intervjuu 4	“Meessoost I klassi valvur 2”
Intervjuu 5	“Meessoost II klassi valvur 1”
Intervjuu 6	“Meessoost II klassi valvur 2”
Intervjuu 7	“Meessoost II klassi valvur 3”
Intervjuu 8	“Naissoost II klassi vanglainspektor 1”
Intervjuu 9	„Naissoost I klassi valvur 1“
Intervjuu 10	“Naissoost II klassi valvur 1”
Intervjuu 11	“Naissoost II klassi valvur 2”
Intervjuu 12	“Naissoost II klassi valvur 3”
Intervjuu 13	“Naissoost II klassi valvur 4”
Intervjuu 14	“Naissoost II klassi valvur 5”

Magistritöö lõpptulemuse saavutamiseks kogutud materjali analüüs põhineb narratiivmeetodil. Narratiiv kujutab endast lugu, mis on koostatud vastavalt üksteisele

järgnevatest sündmustest ning see hõlmab rääkija kogemusi, emotsioone, tõlgendusi ja hinnanguid (Riessman, 2005). Kogemusi luuakse narratiivide läbi, kus inimesed kirjeldavad juhtunut läbi oma jutustuse või loo (Lawer, 2002). Narratiivides tuleb esile inimeste minevikusündmuste tõlgendamine, pannes oma kogemused narratiivsesse vormi. Narratiivis on ühendatud sündmused, kogemused, emotsioonid, tõlgendused ja hinnangud, mis sisaldavad erinevaid lugusid, ning seejuures on oluline jutustajapoolne seotus kõikide punktide vahel.

Gubrium ja Holstein (2008) kohaselt on narratiiv, ehk lugu, hääle saanud kogemus. Iga jutustatud lugu on määratletud selle kontekstist ning seda on mõjutanud keskkond. Erilist tähelepanu tuleb pöörata narratiivse kontrolli ühele tegurile, milleks on institutsioonide poolt paika pandud loo struktureerimise viisid. Vanglateenistujad lähtuvad oma igapäevases töös konkreetsetest ja rangetest reeglitest ning seadustest. Need kaks tegurit mängivad loo jutustamise juures rolli ning teatud viisil kujundavad narratiivi organisatsiooni väärtustest lähtuvalt. Käesoleva magistr töö raames läbi viidud intervjuud põhinevad vanglateenistujate lugudel, mille jutustamist nad alustasid oma vanglatöö karjääri alustamise kirjeldamisega ning sellest asjaolust edasi liikudes tõid intervjuueeritud ametnikud narratiivi jutustamisse sisse oma kogemused ja arusaamad soolistatud võimusuhetest igapäevases töös.

### **3.4 Tulemuste esitamine**

Analüüsi olen üles ehitanud läbiviidud intervjuude katkenditest, mis on vajalik minu tõlgenduste ja üldise analüüsi illustreerimiseks. Lisaks eelnevale annavad intervjuude katkendid võimaluse töö lugejal hinnata minu analüüsi käiku. Intervjuudest tulenevad katkendid on töösse sisse toodud sõna-sõnalise täpsusega, kuid eemaldatud on spetsiifilised andmed, mis võivad kahjustada intervjuueeritu anonüümsust või kajastavad vanglateenistuse poolt keelatud edastatavad informatsiooni.

Tulemust esitamise juures on minu uurimistöös raames oluline roll intervjuueeritu loo rääkimisel viisil. Transkribeerimise käigus on lisatud intervjuudele, mis kajastub ka analüüsi osa katkendites, järgnevad tähised: number sulgude alguses (2) toob välja pausi või mõttehetke intervjuueeritu jutus, alla joonitud sõnad kujutavad intervjuueeritu poolt rõhutatud aspekte.

### 3.5 Uurija roll

Silmast-silma intervjuude läbiviimisel on uurija, intervjuerija, roll väga oluline. Kuna minu uuring on soopõhine siis on võimalik, et meessoost- ja naissoost intervjuerituid mõjutas minu kui uurija sugu. Kuna uurimistöö käsitleb sooaspekti, siis tuleb tähele panna minu, uurija, sugu ja selle rolli intervjuude käigus. Kui tuua sisse sooaspekt siis tundus, et magistritöö jaoks läbiviidud intervjuudes olid meessoost intervjueritud avatumad kirjeldamaks naissoost kolleege ja andmaks edasi enda arusaamu nende rollist ja toimimisest vanglateenistuses. Bakalaureusetöö raames läbi viidud intervjuudes olid meessoost ametnikud piiritletud, rääkides naissoost ametnikest vanglatöös, kuid magistritöö intervjuude läbiviimisel tundus, et meesametnikud olid avameelsemad ja vabamad sellest teemast rääkimisel.

Üheks põhjuseks meesametnike avameelsusele võis olla ka minu, uurija, roll. Kuna olen ise varasemalt vanglateenistusega seotud olnud siis kohati suhtusid intervjueritud minusse suurema usaldusega. See muster esines nende intervjueritute seas kellega olin isiklikult tööalaselt tuttav. Intervjuude läbiviimise käigus tundus, et minu ja intervjueritu omavaheline varasem tutvus andis intervjueritule kindlustunnet juurde ning nad rääkisid vabamalt ja olid avatumad. Seevastu intervjueritud vanglateenistujad kellega mina varasema töökogemuse raames kokku puutunud ei olnud tundusid piiritletud ning oli aru saada, et nemad mõtlesid rohkem sellele, mida ja kuidas nad räägivad ning kontrollisid oma väljaütlemisi. Arvestades, et mina enam vanglateenistuses ei tööta võis see asjaolu meessoost intervjueritud vanglateenistujaid positiivselt mõjutada, mille tulemusena olid nad avatumad sooaspektist rääkimisel.

Laherand (2008) kohaselt mõjutavad intervjuu käigus intervjueritu ja intervjueritav teineteist. Seda mõjutamist põhjustab osapoolte vahetu vestlus (Hirsjärvi & Hurme, 2006). Schwalbe ja Wolkomir (2001) kohaselt püüavad just mehed endale kujundada maskuliinset imagot, mis on kultuuriliselt aktsepteeritud. Seega eksisteerib võimalus, et minu, kui naissoost intervjuerija sugu, mõjutas mingil määral meessoost intervjueritute tõlgendusi ja lugusid, mida nad intervjuu käigus edasi andsid.

Uurijana leian, et minu roll intervjuude läbiviimisel peaks olema neutraalne ja erapooletu. Samas tuleb nentida, et täielikku neutraalsust ei saanud mina uurijana tagada, kuna omasin varasemaid teadmisi uurimisteema valdkonnast ning vanglateenistuse töö iseloomust. Varasemad teadmised ja kogemused käesoleva uurimistöö kontekstis tulid kindlasti kasuks, kuna teemavaldkonna tundmine aitas intervjuudel sujuvamalt kulgeda.

Minu varasemad kogemused ja teadmised põhinevad 2018 aastal kaitstud bakaluareusetöö koostamisel, mille käigus tutvusin põhjalikumalt sooloome ja totaalsete institutsioonide põhimõtetega. Nende olemasolevate teadmiste pinnalt leian, et magistritöö läbiviimisel oskasin intervjuueeritutele küsimusi paremini ja arusaadavamalt sõnastada ning selgitada. Lisaks teoreetilistele teadmistele oman pikaajalist töökogemust Tallinna Vanglas, kus töötasin II klassi valvuri ametikohal. Töökogemus andis mulle töö kirjutamisel teatava eelise, kuna olen organisatsiooniga, mida uurin, tuttav ning selle toimimise mõistmine on mulle arusaadav. Samuti tuli minu töökogemus kaasa intervjuude läbiviimisel. Intervjuueeritud said intervjuud anda vabalt ja rääkida olukordadest ja isikutest neile omaste terminite kaudu ning vahel kasutati isikute nimesid olukordade kirjeldamiseks mitte nende ametipositsioone. Konkreetsete isikute tausta tundmine, kellest intervjuueeritud rääkisid, andis mulle uurijana analüüsi läbiviimisel lisainformatsiooni võimused kirjeldamiseks, leidmaks varjatud selgitusi ja arusaamu intervjuueeritute lugudest.

## **4. Uurimistulemused**

Järgnevalt annan ülevaate uurimistöö analüüsi osast, mis on koostatud käesoleva magistr töö raames läbiviidud intervjuude põhjal. Analüüsi läbivaks eesmärgiks on mõista vanglateenistujate arusaamu soolistatud võimusuhetest vanglatöös ning märgata olulisi aspekte mida intervjueritud intervjuudes välja tõid. Enne põhjaliku analüüsi juurde suundumist selgitan käesoleva uurimistöö konteksti arvesse võttes olulisi narratiive, mis on analüüsi läbiviimisel olulised.

Analüüsi osa lõpetab arutelu, kus toon välja analüüsi käigus esile kerkinud tulemused vastavalt uurimistöö eesmärgile ja uurimisküsimustele.

### **4.1 Analüüsi käigus esile kerkinud narratiivid**

Intervjuude käigus esitatud lugude jutustamisel lähtusid intervjueritud ajalisest perspektiivist, kuna intervjuud algasid alati intervjuerija poolt suunatud küsimustega mineviku kirjeldamiseks. Esmalt mõeldi tagasi oma vanglatöö alustamise peale ning seejärel räägiti oma igapäevasest tööst ja selle protsesside arusaamadest vanglateenistuses. Intervjueritute lugude jutustamisel suunasin intervjuerijana neid kirjeldama vanglateenistuseks olija tervikut protsessi. Alguses suunasin intervjuerituid mõtlema tagasi teenistusse asumise peale, et saada intervjueritud teemast mõtlema ning edasise intervjuu kulgemisele andis see positiivse tõuke, kuna intervjueritud said kinnituse sellele, et intervjuu käigus on olulised nende mõtted ja arusaamad ning valesid vastuseid küsimustele ei ole võimalik anda. Intervjueritud kirjeldasid oma ametipositsioonil tehtavat tööd, nõudeid ja võimalusi ning kirjeldasid arusaame rollidest ja ülesannetest soospektist lähtuvalt. Intervjuu lõpus selgitasid intervjueritud vanglatöötajad oma tuleviku plaane, eesmäärke ja andsid omapoolsed soovitusel organisatsiooni parema toimimise muutmise suunas.

Käesoleva magistr töö raames läbiviidud intervjuude tulemused olid naiste ja meeste lugude põhjal erinevad. Erinevused kerkisid esile narratiivide puhul, mis käsitlesid konkreetsete teenistusülesannete täitmise võimalusi, piire ning nõudeid. Näiteks ilmnis erinevus eriüksustesse kuulumise osas. Naised olid motiveeritud eriüksusesse kandideerima ja seal liikmena osalema, kuid meessoost ametnike arusaam naiste osalusele üksuses oli negatiivne.

Naissoost ja meessoost intervjueritute lugudest selgus, et vanglateenistuses on väga kaalukal kohal, võimuhete aspektist, seadusandlus. Seadusandluse roll ja domineerimine olid intervjueritute lugudes läbivad elemendid. Seadusandluse kõrval kerkis nähtavalt esile stereotüüpide narratiiv, mille kohaselt meessoost vanglateenistujate arusaamad naissoost vanglateenistujatest teatavatel ametipositsioonidel olid soostereotüüpidel põhinevad ning seetõttu on naissoost vanglaametnikel teatavad piiratud võimalused organisatsioonis ametialaste liikumiste raames. Seega järgnevas analüüsi osades pean eriti oluliseks narratiiviks seadusandlust ning soostereotüüpide narratiivi, mis annavad aluse intervjueritute poolt kirjeldatud situatsioonidele ja nende esinemisele organisatsioonis ning eksisteerivad koos mõjutades teineteist erinevates aspektides tööalases keskkonnas.

Võimuhete kirjeldamist esines intervjuudes nii otseselt kui latentselt. Intervjueritud edastasid intervjuu käigus oma arvamusi ja arusaame uurimisprobleemist läbi enda kogemuse vanglatöös. Sageli ei rääkinud intervjueritud otseselt võimuhetest, kuid nende edasi antud loost selgus, et tegemist oli võimuhete kirjeldusega. See tuli esile läbi intervjueritute kirjelduste tööalastest rollidest ja erinevatest kirjeldatud olukordadest organisatsiooni toimijate vahel.

Järgnevas analüüsi osas toon välja võimuhete elemendid, mis tulid esile intervjueritud Tallinna Vangla teenistujate intervjuudest: seadusandlus, vanglateenistuse kui totaalse institutsiooni mõju vanglateenistujate hoiakutele, meessoost- ja naissoost ametnike hoiakud teiste ametnike suhtes vanglateenistuses, vormiriietus, ametipositsioon, soorollid vanglateenistuses, naiste sobivus vanglateenistusesse meessoost ja naissoost vanglaametnike arusaamade kohaselt.

## **4.2 Seadusandlus**

Seadusandlusel on vanglatöös väga oluline roll. Seda organisatsiooni üldise toimimise seisukohalt kui ka organisatsioonis toimijate seisukohalt. Seadusandlust võib pidada vanglateenistuses juhtivaks võimuelemendiks, kuna ettekirjutatud reeglid ja normid on tingitud seadusandlusest ning nende järgimine on kõikidele organisatsioonis toimijatele kohustuseks. Analüüsi käigus selgus, et seadusandluses on oluline ja kaalukas roll erinevates

vanglatöö aspektides, mida intervjueritud oma lugude kaudu kirjeldasid ning läbi selle on võimalik aru saada soolistatud võimusuhetest vanglatöös.

Goffman (1990) kohaselt on reeglistikul totaalises institutsioonis kandev roll ning selle eiramisel rakendatakse vastavad sanktsioonid toimijale. Vanglateenituses on peamisteks reegliteks ja normideks ametnikele ettekirjutatud seadusandlus, mille kohaselt nad igapäevaseid tööülesandeid täidavad. Need reeglid ja normid ei olene ametnikust ega tema ametiastmest – kõik reeglid ja normid on määratud täitmiseks kõigile toimijatele organisatsioonis. Kolmeks põhiliseks vanglateenistuse reeglistikuks, mida ametnikud peavad igapäevase töö raames järgima, on vangla põhimäärus, vangistusseadus, vangla kodukord. Nende olemust ja rolli kirjeldavad vanglateenistujad olulise aspektina oma töös:

*Meessoost I klassi vanglainspektor 1: „üks reeglid ja ettekirjutused ja normid on töö tegemisel olulised, et asjal oleks seaduslik jõud, et meie nendest lähtume, /---/ et kindlasti tuleb toimida seaduse piires“*

Seega seadusandlus juhib ametnike käitumist ametis olles ja tööülesandeid täites. Sellest tulenevalt on seadusandlusel juhtiv roll võimusuhte olemusel vanglatöös, kuna seadused näevad ette reeglid mille järgi toimida ja eesmärgid mida täita, andes vastaval ametipositsioonil töötavale ametnikule teatavad võimupiirid, mille raames viimane võib tegutseda ja vastavaid meetmeid rakendada. Reegleid, mille järgi igapäevaselt toimida, ei kirjelda intervjueritud ametnikud kui midagi, mis neid piiraks või oleks negatiivse varjundiga. Intervjueritud vanglaametnikud rõhutasid, et nad lähtuvad välistest normidest ja seadustest ning selle taustal on võimalik, et nad ei ole märganud ega oska tunnistada seda asjaolu, et ka nemad on ise aktiivselt võimusuhteid kujundavad toimijad organisatsioonis. Seega intervjueritud ei näe endal isiksusena võimusuhte kujundamisel ja eksisteerimisel rolli, kuna nad ise seda ei kirjeldanud ega toonud välja, kuigi igapäevases töökeskkonnas seda rakendatakse. Pigem on kindlate reeglite järgi toimimine organisatsioonis ametnikele positiivse kuvandiga, kuna see näitab nende jaoks, et institutsioonis valitseb kord ning tegevusi tehakse mõtestatult ja eesmärgistatult:

*Naissoost II klassi vanglainspektor 1: „vanglatöö juurde ma sattusingi nii ka, et mulle meeldis et seal oli selline kindel kord ja kõik toimis reeglite ja ettekirjutuste järgi. Meile gümnaasiumis käidi tutvustamas vanglateenistust siis sealt jäi mulle selline kuvand. Ma olen ise ka selline hästi korralik ja mulle meeldib teha tööd kus on selged eesmärgid ja piirid ja nii, et vangla tundus selline koht kus on kõik reguleeritud ja selge mida keegi teeb. No*



*alguses tutvustuse järgi tundus see nii ja tegelikult kui ma seal praegu töötan siis see vastab ikka tõele ka, et kõik tegevused ongi põhjendatud ja saab nii-öelda siis näpuga järge ajada, et kus on kirjas et nii võib teha jne“*

Vanglateenistujad on teadlikult valinud oma töö mis annab omakorda põhjust oletada, et ametnikud on teadlikult võtnud omaks teatava võimustruktuuri, alludes oma igapäevase töö tegemisel seadusandlusest tulenevatele reeglitele. Seda põhjusega, et vanglatöös kehtivad vastavad normid ja reeglid ning Roots (2013) kohaselt on korralduse andjal õigus kellelegi teisele korraldusi andma ning viimane peab nendele korraldustele alluma. See aga tähendab, et korralduse andja on omakorda sunnitud alluma teatud võimule, mis rakendub talle läbi kohustuse täitmaks oma tööülesandeid vastavalt ettemääratud korrale, ning vanglateenistujad on teadlikult taolise võimusuhtega ennast sidunud. Seega tegemist on justkui formaalse võimuhierarhiaga, kus ettekirjutused näevad ette organisatsioonis toimijate võimupiirid. Samas esinevad lisaks ettekirjutatud hierarhiale ka muud tüüpi võimusuhted, mida seadusandlus ei reguleeri ning mis on organisatsiooni teatud viisil kujunenud. Üheks taoliseks näiteks võib tuua soolistatud võimusuhted, kus seadusandlus ei reguleeri detailideni ametnike igapäevased tööülesandeid, vaid need kujundatakse ise igapäevase toimimise käigus meeskonnas. Taolised võimusuhted kujunevad välja organisatsioonis sees olles ning on mingil määral mõjutatud ühiskonnas levivatest arusaamadest. Kuna vanglateenistus organisatsioonina on osa ühiskonnast siis mõjutavad ühiskonnas levivad arusaamad ka vanglasisest igapäevast tööd.

Järgnevates analüüsisiosades on võimusuhte uurimise kontekstis on oluline märgata selle konkreetse teema seotust ja mõjutatust seadusandlusega, mis vanglateenistuse kontekstis olulist rolli mängib ning samuti tuleb märgata neid aspekte võimusuhte kirjeldamisel mida seadusandlus otseselt ei kujunda.

### **4.3 Vanglateenistujate hoiakud totaalse institutsiooni, vanglateenistuse, kontekstis**

Goffman (1990) kohaselt on totaalses institutsioonis toimijad seotud normide ja reeglitega, ning nende järgimine on oluline. Reeglite ja normide vastasel toimimisel rakendatakse sanktsioone (ibid). Sellest tulenevalt on oluline uurida toimijate hoiakuid totaalse institutsiooni kontekstis. Järgnevalt analüüsin, kuidas naissoost ja meessoost intervjuueeritud vanglaametnikud kirjeldavad organisatsiooni mõju hoiakutele, selle avaldumist igapäevases

töös ning seadusandluse rolli eelnevate elementide eksistentsile. Analüüsis on kajastatud minu, uurija, poolt tuvastatud narratiivide kaudu, mille intervjueritud oma lugudes välja tõid.

#### 4.3.1 Naissoost- ja meessoost ametnike ametialased hoiakud vanglateenistuses

Intervjueritud naissoost vanglaametnike lugude põhjal selgus, et naissoost- ja meessoost ametnike hoiakud totaalses institutsioonis lähtuvad tema ametikohast ja sellele positsioonile rakenduvast võimust, mille on ette määranud seadusandlus. Ametnikud, kes omavad teatavat positsiooni organisatsioonis, ei kasuta oma võimu vääril viisil ära vaid näitavad läbi selle oma dominantset positsiooni kaaskolleeptide suhtes rakendades teatud kriteeriumide täitmisel alluvatele erinevaid lävendeid. Siinkohal tuli sisse erinevus meessoost- ja naissoost ametnike käitumine füüsiliste katsete sooritamise vastuvõtmisel.

Füüsiliste katsete läbimine vanglateenistuses on kõigile ametnikele kohtustuseks ning katsete lävendid varieeruvad vastavalt ametipositsioonist, ametniku soost ja vanusest. Ettenähtud füüsiliste katsete läbimine on eelduseks eriõiguste ja eriüksustega liitumiseks. Viimasteks on näiteks ametiabiandja<sup>2</sup>, konvoi liige, relvastatud üksuse liige<sup>3</sup>. Naissoost intervjueritud vanglaametniku intervjuu põhjal selgus, et naissoost ametnike suhtes ei ole tema füüsiline võimekus määrav, et näiteks kindlustada endale koht eriüksuses vaid nende puhul nõutakse, naissoost füüsiliste katsete vastuvõtja poolt, pigem füüsiliselt tugevamatelt naistelt suuremat jõupingutust kui füüsiliselt nõrgemalt naiselt. Selle nõude seab ette kehalisi katseid vastu võttev ametnik, kelle võimuses on kehaliste katsete sooritajale ette määrata kriteeriumid, isegi kui need on miinimumnõuetest kõrgemad:

*Naissoost II klassi valvur 1: „no point oli selles, et tehti vahet, et kui mina käisin katseid tegemas siis öeldigi et sina teed 20 kätekõverdust aga sina suudad rohkem ja sina teed 30 ja samuti kõhulihaste ja jooksuga, et teatud näod tegidki nõrgemaid ja teatud tegid tugevamaid, aga lõpuks tööd tegime ikka samamoodi /---/ Aga ikkagi mind ajab see nii vihaseks, et naisterahvas on mulle öelnud, et ise olid nii loll et neid katseid tegid nii kõvasti, et mul pole probleem, ma võin seal 80 kätekõverdust ka teha savi onju aga reaalselt jah, isegi naiste seas on see et tehakse erandeid /---/“*

<sup>2</sup> Ametiabi andmine – valmisolek pakkuma toetust teistele ametkondadele (politsei, kaitseväge). (Räis, 2018)

<sup>3</sup> Relvastatud üksuse tegevuse korra § 5 kohaselt on relvastatud üksuse ülesandeks täita vanglas eriettevalmistust ja kiiret tegutsemist eeldavaid eriti ohtlikke ülesandeid ning relvastatud üksuse eesmärgiks on ennetada, avastada ja tõkestada kuritegu või muud erakorralist sündmust, mis ohustab vangla julgeolekut

Intervjueeritu kogemuse põhjal selgub, et naissoost ametnike puhul ei olene füüsilisest võimekusest tööalaselt midagi ning erinevate kriteeriumide seadmine samu tööülesandeid teostavatele naissoost ametnikele on naisametnike arusaamade põhjal ebaaus ja tekitab neis negatiivseid emotsioone. Seega ametnikud ootavad võrdset kohtlemist ning soovivad ise vabatahtlikult, ilma teatava sunni ja ettekirjutusteta, ületada etteantud nõudeid, kui nad ise selleks valmis on ja seda suudavad. Eelnevalt kirjeldatud erisuste tegemine ametnike seas näitab mõjuvõimu ametipositsiooni raames, mis võimaldab läbi oma ametikohale rakenduva võimu näidata enda hoiakut läbi edasi antavate käskluste/nõuete teistele ametnikele. Läbi selle, et naissoost ametnikult nõutakse etteantud kriteeriumitest rohkem, vastavalt tema füüsilisele suutlikkusele, mingil määral vaidlustatakse domineerivaid soorolle. West ja Zimmerman (1987) kohaselt on sugu sooritus, mida igapäevaste tegevuste kaudu pidevalt taastoodetakse. Andes naissoost ametnikule võimaluse demonstreerida oma füüsilist võimekust näitab, et vanglateenistuses ei peeta rangelt kinni soopõhistest kriteeriumidest, mille kohaselt on ette määratud füüsiliste katsete sooritamise lävendid ja normid vastavalt ametniku soole erinevad, ehk naissoost ametnike nõuded füüsilise võimekuse osas on madalamad võrreldes meessoost ametnikele seatud nõuetega (*Lisa 1* toob välja soopõhise füüsiliste katsete nõuete erinevused). Seda jällegi juhul, kui konkreetne ametnik on suuteline kõrgemaks saavutuseks. Siinkohal on oluline tähele panna, et eelnevas intervjuu lõigus kirjeldas intervjueeritu, et korralduse nõuete kõrgendamiseks andis talle naissoost ametnik, kelle pädevuses oli kehaliste katsete hindamine. Seda aspekti saab hinnata kaheti, ühest küljest võis naissoost ametnik teist naissoost ametnikku panna paremini tundma, tunnustades tema võimekust läbi nõuete kõrgendamise, millega viimane hakkama sai. Kuid teisalt võib antud olukorda kirjeldada ka võimupositsiooni ärakasutamisega, kus vastaval positsioonil omav ametnik kasutas temale antud võimu ebaausalt ära, kehtestades samal positsioonil töötavatele ametnikele erinevad nõuded.

Intervjuude põhjal selgus, et naissoost- ja meessoost ametnike ametialase käitumise osas esines sarnane muster, mille kohaselt kasutati oma ametipositsioonile rakenduvat võimu ära teise ametniku suhtes, kuid erinevalt naissoost ametnikule ei kehtestanud meessoost ametnik füüsiliste katsete vastuvõtmisel erisuguseid nõudeid. Järgnevalt kirjeldatu annab selgema vaate konkreetsele olukorrale. Intervjueeritud naissoost ametnik kirjeldab meessoost instruktorite suhtumist naissoost ametnikku, kes tuleb katsetele, ebavõrdseks ja ebaõiglaseks, kuna järeltõlge tehakse meessoost instruktorite poolt naissoost ametniku suhtes üpris pealiskaudselt ning eelarvamustele põhinedes. Taoline käitumine on stereotüüpiline

käitumine, mille kohaselt inimesed annavad hinnanguid teistele indiviididele toetudes eelarvamustele ja vananenud arusaamadele, mille järgi endiselt vaikimisi edasi käitutakse (McGarty, Yzerbyt, & Spears, 2001). Soostereotüüpidel põhinevat hinnangut naissoost ametnikesse kirjeldab meessoost instruktorite hoiak ja suhtumine, mille naissoost intervjuueritu oma loos välja tõi:

*Naissoost II klassi valvur 2: “ /---/ ma tean et kindlasti seda tuuakse või tehakse huumorit nendele kes tulevad esimesena katsetama ja kuidagi hirm on ja et relva käes hoida ja ikkagi natukene tahetakse nagu tallata selle inimese peal, aga samas ma ei ole tähele pannud et see õel oleks, aga see jookseb ikkagi natukene läbi meessoost instruktorite poolt, vaadatakse välimuse põhjal et mida sa tuled siia aga seda võimalust ära ei võeta, ma ei ütle et see on minu kogemus aga ma nägin seda kõrvalt ja mulle tundus, et väljastpoolt selline liiga õrn inimene ei peaks sinna pürgima ja tehti tema puhul võibolla liiga palju nalja, samas inimesel on tahe ja oskus käituda kriisi situatsioonis ja tal võib olla tegelikult väga hea potentsiaal aga jah, ikkagi inimene tahab anda hinnangut välimuse põhjal“*

Kindlasti ei saa üldistada, et meessoost instruktorid lähtuvad oma tööd tehes stereotüüpidele põhinevale arusaamale vaid tegemist oli naissoost ametniku kogemusega, mida viimane kõrvalt nägi. Kirjeldatud loo põhjal selgub, et kuigi meessoost instruktorite hoiak naissoost ametnikku oli teistsugune, kui meessoost ametnikesse suhtumine, siis sellele vaatamata ei võtnud instruktorid naissoost ametnikult ära võimalust katseid läbida. See omakorda näitab, et vanglaametnikud ei kasuta nendele antud võimu vastavalt omadele arusaamadele, vaid lähtuvad siiski ettekirjutatud reeglitest ja normidest. See jällegi paneb naissoost ametnikud endas kahtlema ja nende hoiakud ja arusaamad enda rollist totaalse institutsiooni raames muutuvad skeptilisemaks:

*Naissoost II klassi valvur 2: “ /---/ tegelikult ma mõtlen seda, et jah noh tegelikult ma võiksin ka iseenda peale vaadata ja võibolla see on iseenda alahindamine kui ma mõtlen et kuidas ma ikka lähen ja võibolla teised mõtlevad ka et mida see X siit nüüd otsib, samas ei tohi mitte kunagi kedagi alahinnata, et me anname nii valesti neid hinnanguid, et me arvame et ta ei saa hakkama, aga kui me anname sellele inimesele võimaluse ja ei pingesta ja ei survesta teda siis ta võib olla palju parem töötaja kui mingi pealtnäha sobilik inimene, kellel on seda lihasmassi ja pealtnäha võimu, aga ta ei pruugi tegelikult selle ameti ülesannetega hakkama saada nagu keegi õbluke naisterahvas, kes tundub pealtäha et ei sobi aga ta võib super hästi selle olukorra ära lahendada, et selles mõttes, ma tean et kindlasti seda tuuakse või tehakse huumorit nendele kes tulevad esimesena katsetama ja kuidagi hirm on ja et relva käes hoida ja ikkagi natukene tahetakse nagu tallata selle inimese peal, aga samas ma ei ole tähele pannud et see õel oleks, aga see jookseb ikkagi natukene läbi, vaadatakse välimuse põhjal et mida sa tuled siia aga seda võimalust ära ei võeta, ma ei ütle et see on minu kogemus aga ma nägin seda kõrvalt ja mulle tundus, et väljastpoolt selline liiga õrn inimene ei peaks sinna pürgima ja tehti tema puhul võibolla liiga palju nalja, samas inimesel*

*on tahe ja oskus käituda kriisi situatsioonis ja tal võib olla tegelikult väga hea potentsiaal aga jah, ikkagi inimene tahab anda hinnangut välimuse põhjal“*

Intervjueeritu kogemuse põhjal selgub, et hoiakud naistesse, nii naissoost kui ka meessoost ametnike poolt, on üpriski stereotüüpsed. Naisametnikes nähakse pigem õrnemat ja nõrgemat poolt ning nende omaduste varju võivad jääda naisametniku tegelikud tugevad omadused ja võimekused, mis ei ole esmapilgul nähtavad nagu tema füüsiline olek. Vanglateenistuses otsitakse teatud positsioonile pigem ametnikus visuaalset võimukarakterit teatavate visuaalsete omaduste näol, nagu pikkus ja tugev kehaehitus, jättes tahaplaanile ametniku sisemised omadused, mis võimaluse korral kaaluvad üle visuaalsed võimukarakterid. Seda kinnitavad ka minu 2018 aastal kaitstud bakalaureusetöö tulemused, mille kohaselt naissoost ametnikke hinnati organisatsioonis tugevateks suhtlemise valdkonnas, läbi mille on õnnestunud ära hoida mitmeid kriitilisi olukordi, mis oleksid päädinud füüsilise jõu kasutamisega kui ametniks ei oleks rakendanud oma tugevat suhtlemisoskust olukorras (Eiert, 2018). Seega vanglateenistuse üheks võimuelemendiks võiks lugeda ka inimese empaatilisi võimeid ja oskust kriitilises olukorras rahulikult toimida ja vastaspoolega verbaalsel teel olukord lahendada, kuna varasema uuringu põhjal selgus, et suhtlemisoskus on vanglatöös olulisel kohal (*ibid*), kuid selle relevantsust ei teadvustata piisavalt organisatsiooni tegevust haldavate mõjuisikute poolt. Ehk seadusandluse tasandil ei peeta suhtlemist vanglatöö oluliseks osaks ning seda kinnitab Vangistuseseaduses välja toodud nõuete loetelu ametnikule, kus on esindatud visuaalsed võimuelemendid (teenistusrelvade kandmine, füüsiline võimekus), kuid verbaalseid oskuseid ja selle olulisust ei ole välja toodud. Selle põhjuseks võib olla vanglateenistuse, kui totaalse maskuliinse organisatsiooni, iseloomu rõhutamine, et anda ühiskonnale edasi signaal, mille kohaselt organisatsioonis on ranged reeglid ja nõuded, mis tagavad korra.

Eelnevas analüüsi osas tõin välja, et vanglaametnikud ei kasuta neile antud võimu vastavalt omadele arusaamadele vaid lähtuvad ettekirjutatud reeglitest ja normidest. Siiski selgub, et soostereotüüpsed suhtumised mõjutavad vanglaametnike käitumist igapäevases töös. Selle üheks põhjuseks võib lugeda ühiskonnas levivate arusaamade mõju vanglateenistujate arusaamadele töökeskkonnas.

Naisametnikesse suhtumine vanglateenistuses töötavate meessoost- ja naissoost ametnike poolt on soostereotüüpne ning meessoost intervjueeritu kirjelduse põhjal selgub, et ametniku puhul on igapäevases töös olulisel kohal tema vanus ja tema visuaalne väljanägemine.

Naissoost ametnikku kirjeldatakse nõrgemana kui meessoost ametnikku ning võrdlusmomendi sissetoomisel on intervjueritu selgitanud aspekte üpriski oluliste parameetrite läbi:

*Meessoost II klassi valvur 1:“ /---/ aga samas mis ma ütleks et sees kui sa töötad meeskinnipeetavatega siis pigem nagu tööjaotus, et mõne kohapealt, et okei kui sa mõnes kohas oledki sellises eas sul on vastav vorm siis sa võidki teha natuke teistmoodi, aga kui näiteks inimene ongi juba natuke vanem ja ta on juba pikalt olnud vanglas siis ta peabki vaatama et kas ta saab reaalses olukorras hakkama ja näiteks kui midagi peaks juhtuma, et kinnipeetav ründab, et kedagi et see ongi see näiteks et kui hetkel ei läbi erivahendeid siis võetakse need ära ja sa ei või kinnipeetavatega näiteks töötada, saadetakse kuskile mujale kus sul erivahendeid vaja ei ole, ja siis saadetakse mingi naine sinna asemele, et ütleme et mingi 100kg mees kes on natuke vanem onju ta ei läbinud just neid asju mida vanglas vaja on ja siis saadetakse mingi siuke meeter 160 naine ca 50 kg saadetakse sinna meestega onju, et tal on nuiad ja asjad peal, et siis ongi see et kumb see siis paremini hakkama saab, kas see 100kg mees ilma erivahenditeta või siis see 60kg naine kellel on kõik need asjad olemas aga mida ta ei suuda kunagi kasutada“*

Meessoost intervjueritu kirjeldusest selgub, et hoiakud naissoost ametnikku, kes on meessoost ametnikust füüsiliselt väiksem, on pigem negatiivse kuvandiga. Ehkki intervjueritu kirjeldas, et naissoost ametnik suudab läbida vajalikud katsed ja täita normid, mis tagavad talle erivahendite<sup>4</sup> kasutamise õiguse ei ole viimane võimeline kunagi erivahendeid kasutama. Taoline arusaam ametnikul võis olla tingitud igapäevases töös nähtul, kus naissoost ametnikud kasutavad vähem erivahendeid kui meessoost ametnikud. Minu 2018 aastal koostatud ja kaitstud bakalaureusetöö tulemusena selgus, et naissoost ametnikud kasutavad erivahendeid oma töös märkimisväärselt vähem kuna nad suudavad olukorrad üldjoontes lahendada verbaalses teel ning konfliktiolukorras vastaspoolega suhelda. Samuti selgus, suhtlemisoskuse olemasolul on naissoost ametnikud meessoost ametnike silmis vanglatöös vajalikud ja suhtlemise teel olukordade lahendamine on neile suureks plussiks (*ibid*).

Järgnevas osas toon välja intervjueritute arusaamad vanglateenistuses töötades ametnike hoiakute kujunemisest ja aspektidest, mis võivad intervjueritute arusaamade kohaselt hoiakuid muuta või mõjutada.

<sup>4</sup> Vangistusseaduse § 70i kohaselt on vanglateenistuse erivahenditeks 1) ohjeldusmeetmena kasutatavad käe- ja jalarauad, sidumisvahendid, rahustussärk, -tool ja -voodi; teenistusloom; sõiduki sundpeatamise vahend; veekahur; pisaravoolust, suitsu-, heli-, valgus- või muud efekti või valuaistingut esilekutsuvad granaadid; eriotstarbeline lõhkamisseadeldis, mida ei kasutata inimese vastu; eriotstarbeline valgus- ja heliseadeldis; eriotstarbeline värvimis- ja märgistusvahend.

#### 4.4 Vormiriietus

Trice ja Beyeri (1993) kohaselt on sageli vormiriietus organisatsiooni sümboolika osa, mille kaudu tuvastatakse vormikandjaid oluliste liikmetena organisatsioonis, kuna nemad näitavad avalikkusele organisatsiooni väärtusi. Lisaks sellele, et vormikandja näitab avalikkusele organisatsiooni väärtuseid näitavad ja esindavad vormikandjad ka organisatsiooni sees sama rolli, kehtestades ennast teiste ametnikega suhtlemisel ning kinnipeetavatega suhtlemisel. Samuti lähendab vormiriietus personaalsuse läbi ettekirjutatud normide aktsepteerimise ning pakub otsest identiteeti suhtlemiseks isikutega, kes muidu oleksid võõrad (*ibid*).

Intervjueeritud meessoost- ja naissoost vanglaametnikud kirjeldasid vormiriietuse olulisust esmalt kinnipeetavatega suhtlemise ja töötamise tasandilt. Vormiriietusele, oma igapäevases töös, andsid ametnikud väga olulise hinnangu. Nii naissoost- kui meessoost intervjueeritud ametnike jaoks annab vormiriietus teatava distantsi kinnipeetava ja ametniku omavahelises suhtluses. Vormiriietus muudab ametniku hoiakuid ning aitab tegutseda formaalselt ja reeglite kohaselt igapäevaste tööülesannete täitmisel:

*Meessoost I klassi vanglainspektor 1: „no eks ta loob sellise nagu distantsi ametnike ja kinnipeetavate vahel et neil on seda igat pidi rõhutatud et ei tohi suhelda muudel teemadel kui ametikoht nõuab, et sellist semutsemist ei ole, et vormi kandmine loobki sellise piiri, et kui käiksid oma riietes seal siis oleks libastumine kergem, et lähleksid seal mingi kinnipeetavaga pinksi mängima, et mujal riikides on see lubatud aga meil on taunitav, et jah et üks see avaldumise viis ongi vorm, et distantseerib“*

Selgub, et vormiriietus võtab ära vanglateenistujalt emotsionaalse seose oma tööga. Hochschild (1983) kohaselt on emotsionaalne töö emotsioonide reguleerimise vorm, mis väljendub näiteks keha koiakus ja emotsioonides. Vormiriietuse roll vanglatöös on eemaldada ametnike igapäevasest tööst seos emotsionaalse tööga ning anda neile rohkem formaalsust. See omakorda seab konkreetseid võimupiirid ametniku ja kinnipeetava vahel ning ametnike endi vahel, kes organisatsiooni hierarhilises positsioonis vastavalt paiknevad. Intervjueeritud meessoost vanglaametnikud kirjeldasid vormiriietuse olulisust üldises vanglateenistuse kontekstis. Intervjueeritute sõnul muudab vormiriietuse kandmine kandja

käitumist ja tema väärtuseid ning nende aspektidega peab vanglateenistusega liituja arvestama:

*Meessoost II klassi vanglainspektor 1: „isiklikult mina selles mõttes mina ja vormis mina ei erine, aga need inimesed kes vormi selga panevad peavad arvestama mingite asjaoludega et nad võibolla ei saa avaldada oma arvamust nii vabalt kui nad tahaksid, sest vormikandja kannab endas ikkagi nii-öelda asutuse ja riigi väärtusi, ehk siis vormis olles oled sa ikkagi asutuse peegel nii-öelda, et ikkagi kui sa seda mustad või ära märgid mingite ütlemistega kusagil meedias võibolla, mingite postituste raames, et tänapäeval on see sots meedia väga oluline kuhu inimesed panevad kõik asjad kohe üles, et kui mingi pilt peaks lekkima ja kui inimene on vormis selle peal ja sinna peaks kirjutama mingi kohatu pealkirja siis see läheb kohe suure kella otsa ja selle peaks kiirelt maha võtma, et kindlasti inimesed peavad mingi määral oma isiklike hoiakuid ja arvamusi endale hoidma“*

Vormiriietus on intervjueeritud meessoost vanglateenistuja kirjelduse kohaselt raamiks inimesele, kes seda kannab. Vormiriietusega seatakse ette piirid, mille ületamine ei ole aktsepteeritav. Seega vormirõivastus võtab inimeselt ära teatava vabaduse ning annab juurde vastavaid kohustusi vormides seeläbi inimese hoiakuid ja käitumist.

Lisaks hoiakute ja enda väärtuste muutmisele tõid intervjueeritud vanglaametnikud välja vormiriietuse olulisuse eristumisel teistest jõustruktuuridest. Intervjueeritute sõnul kannab vormiriietus eristatavat rolli andes kolmandatele isikutele läbi visuaali teavet selle kohta, mis struktuuri mingit vormiriietust kandev ametnik kuulub. Intervjuudes selgus, et vormiriietusel on eristamise oluliseks märgiks embleem, mis on peamine jõustruktuure eristatav märk:

*Meessoost II klassi vanglainspektor 1: „kõige olulisem või vormist teeb vormi on see et sul on käe peal vanglateenistuse embleem ja ka ma arvan et pagunid. Embleemi järgi saab eristada, et kellega on tegu, et kui ma mõtlengi et panna kõik ametnikud ühte värvi riidesse siis sõltumata kas ta on politsei või vangla oma et siis embleemi järgi saab eristada kohe, aga noh hetkel me kannamegi erinevat vormi et juba vormi iseloomu ja värvuse järgi saab eristada, aga pagunid on ka üks teema, et nende järgi sa saad ka eristada seda et millise isikuga konkreetselt tegu on, et mis positsioonil ta on“*

Vormiriietusele omistasid intervjueeritud jõustruktuuride eristamise tähendust. Organisatsiooni põhise spetsiifilise vormiriietuse kaudu saavad kolmandad isikud ühiskonnas visuaalse informatsiooni kaudu vaikimisi teavet selle kohta, kuhu teatava vormiriietuse kandja kuulub ning mis tegevused on tema pädevuses. Lisaks embleemile on vormiriietuse juures märkimisväärselt olulised intervjueeritute kohaselt õlakud, ehk



pagunid, mis eristavad vanglateenistujate ametipositsioone. Nagu üldiselt vormirietus, nii ka pagunid annavad ühiskonna liikmetele teavet isiku positsioonist konkreetses organisatsioonis. Õlakute visuaalse esitlemise läbi antakse edasi teatud võimupositsiooni omamise informatsiooni ning sätestab alateadlikult kolmanda isiku käitumisviisi ja suhtumise vastaval ametipositsioonil töötavasse ametnikku.

Samuti on intervjueeritute arusaamade kohaselt olulisel kohal pagunite roll ametniku enda töös ja enesetundes. Intervjuude põhjal selgus, et pagunite rolli pidasid intervjueeritud meessoost ametnikud eelkõige oluliseks ametniku enda heaolu tõstmisel, andes viimasele tunnustust ja heaolutunnet oma saavutuste eest:

*Meessoost II klassi vanglainspektor 1: „pagunite teema on üldse selline, et minu hinnangul käib see üldse selle jõustruktuuri juurde, et see üldse on minu hinnangul üks jõustruktuuri vormi element, mis võiks vormi peal olla, et aga eks mingil määral annab see inimesele ka mingi selle hea tunde ma arvan, et kui sa ametiredelil tõused ja saad neid tärnikesi juurde, ma arvan et see on see üks teema, miks ta veel hea on see et kui keegi võõras on siis sa oskad kohe eristada, kes mis positsioonil on või kellega tegu on, et eks mingil määral sellest lähtuvalt s valid kuidas ennast presenteerida, et sul on üks väike tärn valvurina siis sa võibolla ei lähe kohe asekanstleri juurde lõõpima või nalja viskama, et mingisugune austus tuleb ka nende tärnide kasvuga ma arvan, et jah kuidas sa ennast väljendad või ja see emotsionaalne osa ka et see annab sulle endale heaolu tunde“*

Lisaks enese heaolule ja tunnustusele on pagunitel eristav funktsioon ametnike seas ning seda pidasid intervjueeritud oluliseks. Intervjuudest selgus, et õlakud kannavad eristamisfunktsiooni, mis annavad edasi teistele ametnikele signaali selle kohta, kellega vastaspoolel tegu on. See teave omakorda vormib ametnike käitumist ja hoiakuid teise ametniku suhtes vastavalt sellele milline on tema pagunite tähendus.

Järgnevas analüüsi osas toon välja ametipositsiooni, vormirietuse ning seadusandlusest tulenevate mõjude omavahelise seose ning nende kombinatsiooni avaldumise meessoost- ja naissoost vanglateenistuja igapäevases töös, et mõista selgemalt eelnevalt analüüsitud vormirietuse elementide olulisust ja mõju vanglateenistujate töös.

#### **4.5 Ametipositsioonide vaheline hierarhia ja soorollid vanglateenistuses**

Eelnevas analüüsis osas tõin välja intervjueeritud vanglaametnike arusaama kirjelduse vormi olulisusest ja selle rollist vanglatöös. Nagu selgus, siis vormirietus on totaalses

institutsioonis oluline töö tegemise kontekstis ja enesetunde kontekstis. Kui eelnevalt selgus, et õlakute tähised annavad ametnikule juurde enesekindlust ja heaolu tunnet oma saavutuste eest siis järgnevalt toon välja vanglaametniku kirjelduse teisest vaatenurgast, tuues välja selle tajutud mõju teistele ametnikele.

Erinevatel ametipositsioonidel töötavad ametnikud näevad vanglasiseseid hierarhiaid erinevalt. Kui ametikõrgendust saanud ametnik tundis enesekindluse tõusu, saades juurde rohkem paguneid õlakutele, siis teised ametnikud, kelle hierarhiline asetsemine on madalamal positsioonil, tunnevad endi ebakindlalt suheldes kõrgemal positsioonil asuva ametnikuga:

*Naissoost II klassi valvur 2: „ikka on tunda seda, et kui keegi kõrgem astub lähemale siis ikka kuidagi käitumine muutub ja sa tunned et sa ei saa ... siin on ikkagi erinevad hierarhiad puutuvad kokku ja tuleb jääda selliseks noh, sa ei käitu sellisena nagu omal tasemel inimestega, et võibolla viskad rohkem nalja ja kui muidu aga kui on ikkagi keegi kõrgem ka ja siis seda on tunda, see on võibolla pigem harjumuse asi, võibolla mida rohkem pikemalt inimesega koos, et esialgu on muidugi see et sa ei ole nii väga sõnatuttav ja ei tea neid inimesi, et siis sa hoiad väga rangelt seda piiri aga samas mulle tundub ka see, et mida rohkem kollektiivis ollakse seda vabamaks minnakse, et päris nii rangelt ei ole, et kui tuleb seal ikkagi keegi rohkemate tärnidega, et siis kõik käivad seinu mööda, et ei tundu see nii range, piirid lähevad leebemaks ja pehmemaks, et mida rohkem inimesed üksteist tunnevad“*

Eelnevat kinnitasid ka kõrgemal positsioonil töötavad ametnikud, et madalamal positsioonil asuvad vanglateenistujad ei suhtu neisse enam tavapäraselt. Seda iseloomustab ametialaste erisuste eksistents, mis annab vastaval ametikohal töötavale ametnikule teatavad kohustused ja õigused reguleerimaks ja kontrollimaks teiste ametnike tööd. Ametialaselt töötajale edasi antud võim võimaldab ametnikul teostada oma huve teiste huvidest hoolimata piirates sellega viimaste vabadust andes endale neid hüvesid mida teistel ei ole (Roots 2013). Vanglateenistujad ei saa siiski oma tööülesannete täitmisel lähtuda ainuüksi enda huvidest ja soovidest. Võimu piirid seab ametnikule vastaval positsioonil seadusandlus ning Vangistusseaduse § 132 kohaselt on ametnikul teenistuskohustusi täites õigus anda seadusega kooskõlas olevaid korraldusi. Ettemääratud kord ja reeglistik on selleks, et organisatsioonis valitseks kindel kord ning tegevused oleksid eesmärgipõhiselt korrektselt täidetud. Siiski tuleb seadusandluse taustal märgata inimekäitumise eripärasid, mis mõjutavad erinevate organisatsioonis toimijate käitumist ja arusaamu, mõjutades seeläbi töö tulemusi:

*Meessoost I klassi vanglainspektor 1: "no jah selles mõttes et kui ma X ametikoha esindajana lähen rääkima seal X ametikohast madalamal positsioonil ametnikega mingeid asju siis nad nii avameelselt enam mulle ei räägiks kui näiteks tavalisele X ametnikule räägiks, võibolla selline kergelt on erinevus, et no jah selles mõttes, et ma saan aru et roll on nagu ka erinev, et võibolla teinekord ei tehta tööd nii nagu peab ja kui X ametnik sellest mulle räägib siis ma pean ka reageerima, et minu kohustus olekski see ja siis ta ei saagi mulle rääkida nendest asjadest mis tooksid neile mingid tagajärjed. Eks see on natuke ametikohast tulenev, et eks ülemustele jäetaksegi midagi rääkimata mida sama astme kolleegile räägitakse et muud nagu ei olegi. Eks ma ise kindlasti käitusin sama moodi kui ma X ametikohal töötasin, et praegu vaadates siis see kindlasti mõjutab töö tulemusi ka tegelikult, et kui mõnikord olekski suhtlus kiirem või vabam siis nii mõnigi olukord laheneks kiiremini või paremini.,,*

Selgus, et ametipositsioon annab ametnikele teatava võimu oma alluvate üle ning ühtlasi on selle võimu rakendamine vastavale ametnikule kohustuseks, et täita organisatsioonisiseseid eesmärke ja toimida reeglite kohaselt. Kuigi intervjueeritud kirjeldasid erinevatel ametipositsioonidel töötavate ametnike omavahelist suhtlemist pigem piiritletud ja distantseeritud suhtlusena siis sellegi poolest ei oleks võimalik ametipositsioone võrdsustada, et ametnikud suhtuksid kolleegidesse võrdväärselt. Erinevaid hierarhiaid ja võimupositsioone on organisatsiooni vaja selleks, et tagada teatud kord ja järgida reeglitel põhinevat toimimist.

Meessoost intervjueeritud vanglateenistuja kirjeldas võimusuhteid vanglateenistuses üldjoontes neutraalsena võttes aluseks naissoost- ja meessoost ametnikud. Intervjueeritu tõi välja, et meessoost ja naissoost ülemuse vahe oleneb tema isiksuses ja karakteris:

*Meessoost I klassi vanglainspektor 1: „ma ütleks et otseselt soost ei saa nii väga lähtuda, et see naisülemus oli väga tugeva karakteriga ja väga hea enesekehtestaja ja tugevisiksus nagu mitmed või isegi enam mees ametnikke jääb talle alla, et siin ma sugu ei paneks nii olulise rolli paika/--/“*

Selgub, et vanglatöös ei ole ametnike jaoks oluline juhi sugu vaid tema iseloom ja töö tegemise viis. Inimese isikuomadused on vanglateenistuses väga olulisel kohal ning teatud tööülesannete täitmisel ei ole niivõrd soolisest perspektiivist vaid rohkem isiksuse ja karakteri iseloomust, mis annab ametnikule teatud positsioonil enesekehtestamise võime, et ülesandeid täita ning oma alluvaid korrektselt suunata ja juhendada. Kuid selleks, et juht suudaks oma alluvatega eduka koostöö luua peavad mõlemad osapooled üksteist tundma ning teadma inimese tugevaid ja nõrku omadusi. Naissoost intervjueeritu tõi välja, et oluline on inimest õppida tundma tema isiksuse põhjal mitte ametipositsiooni põhjal ning võimu

ametnikule ei anna tema ametipositsioon ja sellega kaasnevad õigused ning võimupiirid vaid hoopis kolleegidega suhtlemine, läbisaamine ja tundmaõppimine:

*Naissoost II klassi valvur 3: „/---/ kollektiivis saab seda teha ühisürituste näol, et sa õpid teda tundma inimesena mitte tema ametipositsioonina, vaid sa õpid teda reaalselt teiste situatsiooniga seotud vaid pannakse tegema teisi ülesandeid tegema mis ei ole tööga seotud, et sa ei saa oma ametialaga hiilata vaid näed neid teisi oskusi ja õpid selle pealt tundma, et see tooks raamist välja. Et olen näinud selliseid üritusi kus räägitakse ainult tööst ja sinu positsioon on ikka sildiga kaelas, vaid peakski olema sellises kohas ja olukorras kus sa ei saa öelda et ma olen vanemvalvur ja minu sõna peab kuulma, et võibolla selles teisel on mingid muud oskused teises valdkonnas, et siis õpidki vormi taha ka nägema /---/ neid ühisüritusi peaks rohkem olema, et see on võibolla nii raamides ka, et mõeldakse et kuidas ma sinna ikka lähen kui ülemused kõik koos on, et see võikski olla selline pool kohustuslik ja ette ütlemata, et ühel päeval öeldakse et nii nüüd lähme sinna ja teeme seda et võibolla kuidagi nii, et ei sa eelnevalt vaadata kes on kirja pannud ennast vms.“*

Intervjuueritud naissoost ametniku hinnangul on vanglateenistuses ametipositsioon oluliseks võimuelemendiks. Lisaks sellele, et töökeskkonnas peavad ametnikud toimima vastavalt ettenähtud reeglitele, mis omakorda toob kaasa hierarhiapõhise allumissüsteemi ametnike vahel, kirjeldasid intervjuueritud, et ametipositsiooni peetakse oluliseks ka väljaspool töökeskkonda näiteks ühisüritustel. Selgus, et vabamas keskkonnas kannavad vastaval positsioonil viibivad ametnikud siiski kaasas oma ametipositsioonile kohaseid hoiakuid ja seda mitte vaid eetikakoodeksis järgimise põhimõtete alusel vaid enda võimupositsiooni demonstreerimise kontekstis. See näitab, et vanglateenistuses on oluliseks võimuelemendiks ametniku ametipositsioon ning ametniku enesepresenteerimine ja suhtumine ei olene vastaval võimupositsioonil oleva ametniku soost vaid selle inimese konkreetsetest isikuomadustest ja tema poolt omistatud arusaamadest oma ametipositsioonile ning rollile.

Seadusandlus oma reeglite ja ettekirjutustega seab ametnikele piirid, mille raames nad oma tööülesandeid täidavad. Esmaseks piiriks, mille raames iga vanglatöötaja peab püsima on füüsiliste katsete täitmine, et kvalifitseeruda vanglaametnikuna. Lisa 1 põhjal selgub, et füüsilised katsed on sätestatud teatud ametis olijate gruppidele erinevalt. Katsete läbimise lävendid sõltuvad soost, ametikohast ja vanusest. Selgub, et I ja II klassi vanglainspektori

5 Justiitsministri 13 novembri 2008. a käskkirjaga nr 176 vastu võetud vanglateenistuja eetikakoodeksi eesmärgiks on anda vanglaametnikele raamistik käitumisotsuste tegemiseks nii teenistuses kui ka väljaspool seda.

positsioonil töötavatel naisametnikel on füüsiliste katsete lävend madalam kui samal positsioonil töötavatel meessoost ametnikel. Taoline soopõhine nõuetekohane eristamine tähendab Joan Acker (2008) kohaselt eksplitsiitselt soolistatud organisatsiooni, kus hierarhiad ja võimusuhted on organisatsiooni struktuuri sisse konstrueeritud. Vanglateenistuse kohaselt esineb viimane füüsiliste katsete põhisel, kus naistel ja meestel on erinevad füüsilised lävendid mis omakorda erinevad ametipositsioonist. Sellest tulenevalt võib öelda, et vanglateenistus soosib naiste töötamist kõrgematel positsioonidel organisatsioonis, kuna Lisa 1 põhjal näeme, et kõrgemal positsioonil töötaval naissoost ametnikul on madalamad füüsilised katsed kui samal positsioonil töötaval meessoost ametnikul või madalamal ametikohal oleval naissoost ametnikul. Kindlasti ei ole füüsiliste katsete nõuete seadmisel ühest põhjendust ja selgitust.

Lisaks eelnevale, võib füüsilise võimekuse hindamiskriteeriumide taga olla ühiskonna poolt omistatud võimekused meestele ja naistele. Naisi tajutakse füüsiliselt nõrgemate ühiskonnaliikmetena, jättes esmalt välja toomata ja märkamata erisusi mille kohaselt meeste ja naiste vahelised erisused võivad stereotüüpsete arusaamade kohaselt olla erinevad.

Tavapärased on meessoost ühiskonnaliikmed visuaalselt suuremad ning annavad sellega edasi signaali oma füüsilise tugevuse ja maskuliinsuse kohalt. Kuigi keskmine meessoost isik võib olla naisest füüsiliselt tugevam tuleks märgata erandeid, kus naine oma võimeline saavutama mehest paremaid tulemusi just füüsiliste tegevuste valdkonnas. Neid meeste ja naiste vahelisi erisusi rõhutatakse ja võimendatakse erinevates sotsiaalsetes kontekstides ning vanglateenistuse soopõhised kehaliste katsete piirmäärad näitlikustavad seda.

Kuid igal ametipositsioonil on võimalik läbi kõrgendatud füüsilised katsed, mille läbimine annab ametnikule juurde võimalusi ja kohustusi. Lisaks võimalustele ja kohustustele saavad kõrgendatud kehaliste katsete läbinud juurde lisatasu põhipalgale. Siinkohal selgub, et lisatasu teenimise võimalus vanglas on vaid füüsiliselt võimekamatel meessoost- ja naissoost ametnikel.

Intervjuu põhjal selgus, et kõrgendatud kehaliste katsete läbimine annab ametnikule juurde kohustuse kas käia vanglavälisel väljaviimisel või selle tegevuse puudumisel sooritada katsed uuesti. Lisaks peavad ametnikud olema valmis oma abijõudu rakendama ka vanglavälisesse sündmusesse, vajadusel politsei töö aitamise näol:

*Naissoost II klassi valvur 2: „ei, sa käidki seal korra väljaviimisel või uuesti koolitusel, et see on kaks valikut ja ongi, katsed peavad tehtud olema ja kui on kriisi olukord siis sa pead minema politseile appi vanglast välja /---/ väljaviimistel käimine ongi tegelikult selline vaheldust pakkuv tegevus, et ei olekski sellist rutiinset tööpäeva kus sa peadki tegema neid ettenähtud ülesandeid vaid on võimalus minna vanglast välja teenistusülesandeid täitma“*

Intervjueeritud naissoost vanglaametnike lugude põhjal selgub, et naissoost ametnikele on kõrgendatud katsete läbimine pigem vaheldust pakkuvate võimaluste saamine, mitte niivõrd võimu demonstreerimiseks. Samuti erinevatel ametipositsioonidel töötavad naissoost ametnikud kirjeldasid erinevate õiguste saamisega (vanglavälised väljaviimised ja ametiabi<sup>6</sup> andmine) kasu materiaalsest küljest mitte võimupositsiooni kindlustamisega või enda võimekamana näitamise läbi:

*Naissoost II klassi valvur 2: „no kindlasti, no praegu ma teen ära need lisatasu teenimise võimalused, mis seal vaja teha on, kasvõi nagu seegi et teen ametiabi andmise ära ja relvaluba on olemas ja siis meil on võimalus konvoi õigused teha, nii et trennides rohkem motiveeritud saan siis teen kõrgendatud katsed ka ära, saab selle tasu ka juurde, aga see on ka see, et kui ma olen seal X ametikohal siis kas seal mul ongi need ametiabi ja konvoi võimalused vajalikud või et kas ma saan reaalselt konvois käia ka“*

Kuigi ametnikele antakse võimalus kõrgendatud katseid läbida ja selle tulemusena lisatasu teenida siis intervjueeritud naisametniku sõnul ei näe ta enda konkreetse ametikoha raames võimalikku rakendust endal osaleda näiteks vanglavälistel väljaviimistel. Selle üheks põhjuseks võib olla asjaolu, et naisametnikke ei peeta võrdväärseteks partneriteks igapäevaste tööülesannete täitmisel, kuna Barret (1996) kohaselt defineeritakse naisi hädaldajatena, nõrkadena ja allaandjatena. Seega meessoost ametnikud võivad alateadlikult omistada naissoost ametnikele stereotüüpseid omadusi kartes ise omada naissoost ametnikuga võrdväärset taset, sest Barret (1996) kohaselt halvustati mehi hüüdnimega „naine“, kui viimane ei olnud piisavalt agressiivne või ei pidanud teiste meestega sammu. Järgnevas analüüsi osas toon välja naissoost ametnike rolli maskuliinses kollektiivis ning analüüsin eelnevalt välja toodud asjaolu, mille kohaselt naisametnikke ei peeta võrdväärseteks partneriteks igapäevases töös.

<sup>6</sup> Vangistusseaduse § 113<sup>1</sup> lõike 2 ja § 136<sup>1</sup> lõike 1 alusel on vanglaametnik määratud ametiabi andjaks avalikku korda tagamist nõudvates ülesannetes ja on I või II klassi valvur

#### 4.6 Hinnangud naissoost ametnike rollile vanglateenistuses

Intervjueeritud meessoost- ja naissoost ametnikud kirjeldasid soospekti rolli kollektiivis erinevalt. Meessoost intervjueeritud ametnikud tõid välja, et naisametniku kohalolek seltskonnas või kollektiivis muudab meesametnike käitumist. Woodward ja Winter (2004) kohaselt ohustavad naised meeskollektiivides ühtekuuluvustunnet ning vanglateenistuse kontekstis pidasid meessoost ametnikud naiste rolli kollektiivis pigem negatiivseks, kuna oma käitumist ja väljaütlemisi tuli jälgida ning intervjueeritud meessoost ametniku kohaselt loovad naissoost ametnikud teatava kontrollfunktsiooni meeskonnas:

*Meessoost II klassi valvur 2: “ ... no ... ma ütleks et mulle meeldin endale seal nagu rohkem, et seal nagu on nagu ... ma ei saa öelda et nagu mehed ikka onju, aga pigem oligi see nagu et naiste juuresolekul ikka kontrollid rohkem mida ütled ja kuidas käitud, et ma mõtlen kui oledki kolleegidega näiteks kuskil ruumis ja siis mehed omavahel on selline, noh vabam suhtlus ja vabam olek aga kui naine on ka seltskonnas siis tuleb ikka valida mida ja kuidas räägid /---/“*

Samas kollektiivis ja samal ametiastmel töötamise osas pidasid meessoost intervjueeritud naiskolleegide kohalolu pigem negatiivseks, kuna oma käitumist peab pidevalt kontrollima. Samuti tõid intervjueeritud meessoost vanglaametnikud välja, et samal positsioonil töötades toimub sageli tööülesannete jaotumine erinevalt naiste ja meeste vahel. Naissoost intervjueeritud ametnike kirjelduste kohaselt ei oma sugu kolleegi rollis tähtsust ning nemad ei toonud välja vastavaid erinevusi nagu seda ilmnes meessoost ametnike intervjuudest.

Prokos ja Padavici (2008) kohaselt on maskuliinsesse keskkonda sisenemisel võimalik 1) naiste ja meeste vaheline erikohtlemine, mille raames luuakse teatavad piirid, 2) naiste eksistentsi kasutamine meeste staatuse tõstmiseks, kuna eelduste kohaselt ei saa naine füüsilist pingutust nõudvate ülesannetega võrdväärselt meestega hakkama.

Tallinna Vangla kontekstis peab paika naiste ja meeste erikohtlemine. Intervjueeritud meessoost- ja naissoost ametnikud tõid välja, et samal ametipositsioonil töötades jagatakse kollektiivi siseselt tööülesanded erinevalt vastavalt ametniku soole. Siinkohal tuleb välja asjaolu, et seadusandlus ei määra ette kollektiivisiseseid spetsiifilise tööjaotuse detaile. Selles osas määravad ametnikud koostoimimise ja ülesannete jaotuse ise ning olulist rolli tööjaotuse juures mängib ametnike hoiakud soorollide suhtes, mis loob vastava süsteemi

vanglatöös. Naistele ja meestele antakse sageli erinevad ülesanded, kuigi ametinimetused ja kohustused on mõlema sugupoole esindajatele samad.

Intervjueeritud meessoost ametnik kirjeldas oma kogemuse läbi tööülesannete jaotamist ning tõi välja, et soopõhine eristamine ülesannete jaotumisel eksisteerib ning kirjeldas olukorda enda arusaama põhjal pigem ebaõiglaseks kohtlemiseks. Vaatamata sellele, et meessoost ametnikule antakse raskemad ja keerukamad tööülesanded ei toonud intervjueeritud välja, et naisametnike olemasolu tõstaks mingil määral nende endi staatust, kuna mehed täidavad teenistuses keerukamaid ja raskemaid ülesandeid kui naised:

*Meessoost II klassi valvur 2: “ /---/ ma ei taha nüüd valesti öelda ega halvasti öelda aga seal naistega koos oli vahepeal ikka nagu nii et vahepeal tuli tööülesannete jagamine, et võibolla oligi nii et jagatakse tööd niimoodi et sa saad ikka need raskemad ja naised kergemad aga samas nagu noh neil nagu raskuse osas ei ole vahet, aga lihtsalt on see et kui sulle antakse koguaeg nagu ülilpalju tööd siis sa nagu oled nagu see kes peab koguaeg kõiki asju lahendama, aga kuna seal kus me meestega oleme siis seal on nagu kõigil on pmst samasugused õigused olemas ja me saame igalepoole kõiki rakendada, et okei väljaõppe osas on igalühel erinev tase aga asjad mis seal üksuses olemas peavad olema need on meil kõigil olemas “*

Eelnevalt rääkis intervjueeritu kindlal ametikohal töötamise osas esinenud olukorrast. Siinkohal tuleb nentida, et erinevatel ametipositsioonidel on erinevad ülesanded, mida ametnik igapäevaselt täitma peab. Töös, mis nõuab otsest kontakti kinnipeetavatega, tehakse juhtide poolt, kes tööülesandeid jagavad ja koordineerivad, tööülesannete jagamisel vahet naistel ja meestel. Kontrastiks võib kõrvale tuua naisametniku, kes täidab igapäevaselt teenistusülesandeid juhtival positsioonil, ei toonud meessoost intervjueeritud välja suuri erinevusi võrreldes meessoost juhiga. Intervjuude põhjal selgus, et oluline on inimese, juhi, olek ja suhtumine oma töösse ja alluvatesse:

*Meessoost I klassi vanglainspektor 1: “ ma ütleks et otseselt soost ei saa nii väga lähtuda, et see naisülemus oli väga tugeva karakteriga ja väga hea enesekehtestaja ja tugev isiksus nagu mitmed või isegi enam mees ametnikke jääb talle alla, et siin ma sugu ei paneks nii olulise rolli alla “*

Eelnevalt selgus, et naissoost ametnikud eelistavad meessoost kolleege, teatud kindlatel ametikohtadel, kuna tööülesannete jagamisel on tihtipeale erisused sees. Naissoost intervjueeritud ametnike sõnul on meessoost kolleegi olemasolul väga kaalukas roll kollektiivis. Naissoost ametnikele annab meeskolleeg juurde kindlust ja turvatunnet:



*Naissoost II klassi valvur 4: “ teatud olukordades on kindlasti meesametniku kohalolek isegi julgustav, nad on kuidagi visuaalselt suuremad ja mõjuvad selliselt jõulisemalt, mitte et ma ei saaks ise hakkama või midagi aga lihtsalt mehed annavad oma kohalolekuga sellise kindlustunde. Näiteks kui saadad mingit kinnipeetavat kuskil vangla peal siis alateadlikult on juba kindlam kui näed et meesametnik liigub kuskil eemal või nii, ma ei taha nüüd öelda et ma kardan oma tööd teha või midagi aga et lihtsalt kui seda kui seda sugupoolte asja mõelda siis sellised mõtted tekivad küll pähe jah“*

Meessoost ja naissoost ametnikud kirjeldavad naiste rolli vanglateenistuses erinevalt. Eelnevalt selgus, et meessoost intervjueeritute arusaam naissoost kolleegist on pigem töö ebavõrdsuse tekitamise faktorina, kuna kollektiivides, kus töötavad meessoost- ja naissoost vanglaametnikud, jagatakse tööülesandeid erinevalt ning meestele antakse reeglina raskemad ja keerukamad tööd. Samuti kirjeldasid meessoost intervjueeritud naiskolleegide kohal viibimist kollektiivis häiriva faktorina, kuna intervjueeritud meesametniku sõnul tuli kontrollida pidevalt oma käitumist ja kõneviisi. Intervjueeritud naisametnik seevastu kirjeldab meeskolleegi kui julgust andva isikuna tööalases keskkonnas ning kirjeldab meeskolleege maskuliinsete omadustega. Naisametniku intervjuu lõigust selgub, et meeskolleeg annab julgust, oma eemal viibimisega, tööülesannete täitmiseks. Seega naissoost ametnike jaoks on meeskolleegi visuaalne kohal viibimise tajumine olulisel kohal tööülesannete täitmisel kuid meessoost intervjueeritud ametnik peab naissoost kolleege ebavõrdsuse tekitajateks tööalases keskkonnas, kuna välja on kujunenud teatav tööde jaotus kollektiivis.

Järgnevalt analüüsin, kuidas meessoost- ja naissoost ametnikud kirjeldavad ning mõtestavad naiste sobivust vanglateenistusse ning milliseid tähendusi sellele intervjueeritud ametnikud omistavad.

#### **4.6.1 Naiste sobivus vanglateenistusse vanglaametnike vaatepunktist**

James R. Lucas' e (1998) definitsioon võimust väljendub läbi inimliku saavutamise- või tõkestamisjõu. Siinkohal on asjakohane analüüsida intervjueeritud naissoost vanglaametnike eesmärges eneseteostuseks vanglatöös ning kuidas neid eesmärges näevad ja kirjeldavad intervjueeritud meessoost vanglatöötajad.

Uurides totaalses institutsioonis aset leidvat soopõhist saavutamise- ja tõkestamisjõudu, mis on kaalukalt juhitud seadusandlusest, kuid mida mõjutavad ka organisatsioonised eesmärgid ja normid. Tõkestamisjõu alla kuuluvad seadusandluse poolt ametnikule ametikoha raames omistatud võimupiirid, mille raames viimane oma teenistusülesandeid täitma peab ning mille rakendamisega on võimalik midagi tõkestada või ära hoida. Samuti annab seadusandlus naissoost- ja meessoost ametnikele võimaluse eesmärke saavutada, näiteks esitada oma kandidatuur soovitavale ametikohale, kuid siiski tulevad mängu naiste füüsilised omadused, mis ei vasta teatud ametikohtade nõuetele:

*Naissoost II klassi valvur 1: „no muidugi ma tahaksin relvastatud üksusesse minna, aga naised ju sinna ei saa, et isegi kui ma teeksin need katsed ära siis nad mind edasi ei laseks ju, sest reaalselt enesekaitset naised reaalselt ei murraks maha X meest, me ei suudaks seda teha. Koolis me ju koguaeg ju proovisime, et me võime ju näida aga samamoodi kui seda eksamit teha siis see X on nii osav ja ta on elu aeg seda teinud“*

Eelnevast naissoost vanglateenistuja soovist kandideerida relvastatud üksuse liikmeks selgub, et naistel on võimalus osaleda vastavates treeningutes, kuid isegi treeningute tulemusena ei suuda nad teatud ülesandeid sooritada. Seega formaalselt on naistele relvastatud üksusesse juurdepääs justkui tagatud, kuid reaalselt ei saa nad relvastatud üksuse liikmeteks hakata. Naissoost intervjuueeritu kirjeldas end füüsiliselt võimeka ametnikuna, kes suudab ära teha nõutavad füüsilised katsed, kuid muudes aspektides jäävad naised siiski enda hinnangul meessoost kolleegidele alla eelkõige enesekaitse treeningute ja oskuste osas. Samuti tuleb mängu treeningute sisuline pool. Meessoost intervjuueeritud ametniku kohaselt tekib teatav vastuolu naiste ja meeste ühistreeningutes tehtavates konkreetsetes ülesannetes:

*Meessoost II klassi valvur 2: „sellepärast et, ma ei oska sellele vastata, ma ei taha öelda midagi sellist mida ma ei tea täpselt, aga ma tean et neil on lastud nagu kellelgi mingid katsed teha aga üldises mõttes on see tegelikult ikka naistele raske nagu, et sa võid teha need valvuri katsed ära et sees töötada aga X töötamiseks sa pead oskama erinevaid asju et ongi nagu relvaõpe ja aga noh ongi et ütleme et relvaluba on olemas et käsipüstolit oskab kasutada aga siis on ka teised püstolid, ja vahepeal on vaja mingit väljaõpet, et enesekaitse on et no väga ei taha poksida et no naised käivad küll igal pool trennides aga nagu ei tea mingeid valuvõtteid või mingeid asju“*

<sup>7</sup> Relvastatud üksuse tegevuse korra § 5 kohaselt on relvastatud üksuse ülesandeks täita vanglas eriettevalmistust ja kiiret tegutsemist eeldavaid eriti ohtlikke ülesandeid ning relvastatud üksuse eesmärgiks on ennetada, avastada ja tõkestada kuritegu või muud erakorralist sündmust, mis ohustab vangla julgeolekut

Meessoost vanglaametnikud ei tunne ennast mugavalt naissoost ametnikuga poksitreeninguid läbi viies, kuna meestele ja naistele on ettenähtud ühistreeningud ning soopõhiselt väljaõppes treeninguid ja nende sisu ei eristata. Taoliste treeningute ja nõuete olemasolu vanglateenistuses viitab maskuliinsetele normidele ja nende järgimisele. Nendeks maskuliinseteks normideks on näiteks ametniku valmisolek kaklusteks, emotsionaalne tugevus ning teiste üle domineerimine, eesmärgiga saada tunnustatuks teiste indiviidide poolt ning eelkõige teiste meessoost isikute poolt (Novek, 2014). Maskuliinsuse läbi justkui nähakse võimalust enesekehtestamiseks ja demonstreerimaks enda domineerivat positsiooni. Intervjueeritud meessoost vanglaametnike puhul ei esinenud nende soovi teiste üle domineerida, näidata konkreetset enesekehtestust või teatavat võimu. Nende jaoks oli oluline oma oskuste ja teadmiste läbi teisi ametnikke aidata ning jagada oma teadmisi ja oskuseid vastavatest valdkondadest vanglatöös:

*Meessoost II klassi valvur 2: “no tegelikult ongi see et kuna ma hetkel olen veel X ametikohal siis mul ongi veel võimalik saada X ametnikuks ja X ametnikuks ja ma tahaksingi saada X ametnikuks, sest kuna meil just üks läks ära siis ma juba mõtlesin selle peale, aga hetkel veel ei võeta kuna ei ole vaja nagu sellist, noh psmt ma võin selle paberi sada kui koolitus tuleb, et siis ma olen selle läbinud aga samas ma kui ma seal trennis olen ja saan teisi õpetada siis ma arvan et ikka hea tunne ja teistel on ka hea et sa saad nagu jagada oma oskusi teistega ja kuna mulle meeldib härjal sarvist haarata, nagu öeldakse siis ,mulle nagu pakub see huvi ja ma teen hea meelega seda“*

Selgub, et naissoost ametnikel on vanglateenistuses ametipositsioonide raames liikumiseks piiratud võimalused. Eelnevalt selgus, et naistel on relvastatud üksuse liikmeks praktiliselt võimatu saada. Selle võimaluse piiramist võib selgitada läbi Barretile (1996) kus naised ei seostata maskuliinsusega vaid hoopis nõrkuse ja hädaldamisega. Seega võib järeldada, et naissoost ametnikke ei peeta võrdväärseteks teatud ametipositsioonidel. Samas ei saa jällegi öelda, et naisametnikel ei ole vanglateenistuses võimalik karjääriredelil edasi liikuda. Naissoost intervjueeritud vanglaametniks kirjeldas oma ametivahetust ausa protsessina, mille käigus valiti ametikohale sobiv kandidaat:

*Naissoost I klassi valvur 1: „no kandideerisin X ametikohale, vaatasin et tore koht tundus olevat , mõtlesingi mingi hetk et vaheldust võik ju olla, et mul ei olnud kopp ees vanast tööst et nagu seal X oli jooksmist nii palju ja uus koht oli jällegi rahulikum ja siis kandideerisin ja seal oli päris palju kandidaate ka, 2 meest ja 4 naist ja siis teisi oli kindlasti veel aga nemad on need keda ma kindlalt tean, et see ei ole avalik teave, ja siis mingil hetkel oli intervjuu ja siis ma saingi et mind valiti välja. aga kusjuures ma olin raudkindel et meesterahvas saab selle koha sest varasemalt olid seal kõik meesametnikud ja siis miskipärast ma ka eeldasin et selle koha võiks saada mees, ma ei tea ka miks”*

Vaatamata naisametniku ebakindlusele ametipositsiooni saamiseks oli ta enesekindel kandideerima ja valmis uued kohtused ja ametikohaga kaasas käivad nõuded vastu võtma. Vanglateenistuse kontekstis ei pea paika Barretile (1996) käsitletule naiste seotusest nõrkuse ja hädaldamisega, kuna naissoost ametnikud, kes on valinud endale vanglateenistuja ametikohal töötamise, on teadlikult selle töökoha valinud ning tunnevad ennast ametialaselt ja organisatsioonis laiemalt enesekindlana. Samuti ei leia vanglateenistuse kontekstis kinnitust Acker'i (2008) ametipositsioonidele omaste maskuliinsete tunnuste omamine, kus kõrgemal positsioonil töötaval ametnikul on vaja rohkem maskuliinseid omadusi ja tunnuseid, et ennast sellel alal kehtestada. Vanglatöös antakse naissoost ametnikele meessoost ametnikega võrdsed võimalused, kuid siis tuleb nentida, et teatavatel positsioonidel tehakse vahet meeste ja naiste osas, kuid nendel eristatavatel positsioonidel ei ole määravaks võimu omamine vaid puhtalt füüsilised võimekused. Sellest tulenevalt võib järeldada, et vanglateenistuses on üheks võimu elemendiks ka inimese füüsilised omadused, mille läbi on tal rohkem võimalusi organisatsioonisiseseks liikumiseks ja enesekehtestamiseks.

## 5. Järeldused ja arutelu

Magistritöö eesmärgiks oli uurida naissoost ja meessoost vanglaametnike arusaamu soolistatud võimusuhetest Tallinna Vanglas. Vanglateenistujate arusaamade mõistmiseks on esmalt vaja tunda organisatsiooni ning seejärel saab arutleda organisatsioonis toimijate arusaamade tõlgendamise üle. Uurimistöö raames püstitasin järgnevad uurimisküsimused:

- Milliseid tähendusi annavad vanglateenistuses töötavad mehed ja naised oma ametipositsioonile?
- Kuidas kirjeldavad vanglateenistujad võimusuhteid vanglatöös?
- Millisena näevad meessoost- ja naissoost vanglas töötavad valvurid soolistatud võimusuhte olemust oma igapäevases töös?

Järgneva arutelu käigus toon välja vastused uurimisküsimustele.

Intervjueerisin magistritöö raames kokku neljateistkümmet Tallinna Vanglas töötavat ametnikku. Intervjueeritute seas olid pooled meessoost ja pooled naissoost vanglaametnikud, kes töötasid erinevatel ametipositsioonidel organisatsioonis. Uurimismeetod oli asjakohane kuna pakkus mitmekülgset informatsiooni selle kohta, kuidas kirjeldavad soolistatud võimusuhteid erinevatel ametipositsioonidel töötavad meessoost- ja naissoost vanglaametnikud.

Kasutasin manistritöös Goffmanni (1961) totaalse institutsiooni teooriat, sooloome teooriaid (Novék (2014), West & Zimmerman (1987), Acker (2008) ning võimusuhte teooriaid (Wiatr (1979), Weber (2002), Dahl (1957), Lucas (1998)). Lisaks tuginesin magistritöö koostamisel oma 2018. aastal kaitstud bakalaureusetöö tulemustele ja kasutasin erinevaid vanglateenistuse tööd reguleerivaid õigusakte (Vangistuseseadus, Tallinna Vangla põhimäärus). Eesmärgiks oli mõista vanglateenistujate arusaamu soolistatud võimusuhetest Tallinna Vanglas.

Tallinna Vangla näol on tegemist totaalse institutsiooniga, mille eesmärgiks on täide viia vabadusekaotust, eelvangistust ja korraldada kriminaalhooldust (Tallinna Vangla põhimäärus, 2019 § 1). Vangla ülesanneteks on korraldada kinnipeetavate kinnipidamine, õiguskuulekale teele suunamine ja kavandada kinnipeetavete karistuse täideviimine sealhulgas tagada neile tervislik eluruum (Tallinna Vangla põhimäärus, 2019 § 2). Vanglateenistuses töötavad meessoost- ja naissoost vanglaametnikud, kelle ülesanne on

kinnipeetava ja vahistatu kinnipidamine ja järelevalve, julgeoleku tagamine vanglas (Vangistusseadus, 2019 §111). Tallinna Vangla avalike andmete kohaselt oli 20.01.2020 seisuga Tallinna Vangla ametnike koosseisus meeste ja naiste osakaal üpriski võrdne, kuid organisatsiooni mitmetel ametipositsioonidel ei ole naissoost ametnikud esindatud. *Joonis 2* annab visuaalse ülevaate Tallinna Vangla ametikohtade jaotuse soopõhiselt ning selgub, et vangla peainspektori rolli esindavate ametnike hulgas ei ole ühtegi naissoost ametnikku Tallinna Vanglas. Enamasti on naissoost ametnikud esindatud II klassi vanglainspektori ametikohtadel ja II klassi valvuri rollides. Sellest lähtuvalt leiab kinnitust vanglateenistuse soolistatus ning teatud ametikohtadel naissoost ametnike puudumine võib viidata ametipositsiooni eeldatavat sobivust meestele. Mustaine ja Tewksbury (2008) uuringu tulemuste kohaselt on naissoost ametnikud vanglateenistuses rohkem toetavad rehabiliteerimisega seotud valdkondades kui meessoost ametnikud. See asjaolu selgitab ka Tallinna Vanglas esile kerkinud ametikohtade jaotust, kuna II klassi vanglainspektori ametipositsiooni esindajad, inspektor-kontaktisikud, tegelevad valdavalt taasühiskonnastamise valdkonnaga otseselt (Inspektor-kontaktisiku ametijuhend, 2015).

Roots (2013) kohaselt võivad võimusuhetes osapooled olla individuaalsed või kollektiivsed liikmed. See toob välja vanglateenistuse institutsionaalse ja kollektiivse võimuhete liikmelisuse, kus kollektiivsel tasandil on toimimisse kaasatud terve vanglateenistuse tööd reguleerivad seadusorganid ministeeriumi tasandilt vanglani välja ja individuaalsel tasandil on omavahelistes võimusuhetes vanglateenistujad oma igapäevases töökeskkonnas Tallinna Vanglas. Need kaks tasandit on omavahel igapäevases töökeskkonnas vanglateenistuses tugevalt seotud. Seda eelkõige soospektist lähtuvalt ametipositsioonide perspektiivis. Uurimistulemustest selgus, et seadusandluse tasandilt on meessoost- ja naissoost vanglaametnikele seatud võrdsed võimalused enesearenguks ja eneseteostuseks organisatsioonisiseste ametipositsioonide vahelise liikumise näol ning eriõiguste omandamise näol. Kuid organisatsiooni sees otsuseid langetavad isikud seavad ise teatud piirid naissoost vanglateenistujatele. Seega naissoost ametnike poolt organisatsioonisiseste ametikohtade täitmine on piiratud eestkätt nende endi poolt seatud mitteametlike normide ja soostereotüüpide poolt.

Intervjuude käigus kogutud infole tuginedes leian, et meessoost- ja naissoost vanglateenistujad kirjeldavad arusaamu võimuhete olemusest organisatsioonis erinevalt. Sarnasus vanglaametnike arusaamadest võimuhete konteksti arvesse võttes vanglatöös

tuli esile nende endi rolli tahaplaanile jätmisega igapäevases töös. Ametnikud tõid välja, et nende jaoks on oluline lähtuda ettekirjutatud seadustest ja välistest normidest, kuid selle juures ei teadvusta nad endale, et nad ise oma igapäevase tegevuse kaudu loovad ja kujundavad võimusuhteid vanglatöös. Roots-i (2013) kohaselt ei ole võim personaalselt kellegi käies vaid on laiali hajutatud ning ebaisikuline. Vanglateenistuse kontekstis, Tallinna Vanglas töötavate ametnike arusaamade kohaselt on nende igapäevase toimimise aluseks just ettekirjutatud seadused ja normid, millele tuginedes nad oma tööd teevad ning seda aspekti peavad vanglaametnikud niivõrd oluliseks, et jätavad enda rolli võimusuhte kujundamisel tahaplaanile. Kuigi etteantud reeglid ja normid annavad vanglaametnikele kindlad piirid mille raames nad toimida võivad tuleb siiski märgata ja teadvustada, et need viisid, kuidas ametnikele rakendatud võimupiirid on nähtavad teistele ja organisatsioonile laiemalt, moodustavad suures plaanis terviku koondades kokku kõigi toimijate tegevuste piirid, mille raames igapäevases töökeskkonnas toimitakse. Oluline on märgata, et iga toimija omab vanglateenistuses teatavat võimu, kuigi nad ise seda intervjuude põhjal välja ei toonud.

Üldjoontes selgus, et ka naissoost ametnikud väljendavad soostereotüüpset hoiakuid teiste naissoost kolleegide suhtes. Naissoost vanglaametnikud kirjeldasid konkreetsemalt oma kogemuste põhjal organisatsiooni eksplitsiitset soolistatust ning kõrgemal ametipositsioonil olevate ametnike võimukasutust pigem ebaõiglaseks, seda nii meessoost- kui naissoost kõrgema ametipositsiooni esindaja poolt. Naisametnikud kirjeldasid eelkõige füüsilise võimekuse hindamise kontekstis vastavate ametnike, kes füüsilisi treeninguid läbi viivad, ebavõrdset suhtumist meessoost- ja naissoost ametnikesse. Lisaks ilmnes kirjeldustest füüsiliste katsete lävendite varieeruv muutmine vastavalt ametniku varasematele sooritustele. Kuigi vanglaametnikele on seadusandluse tasandilt ette nähtud konkreetsed füüsilist võimekust hindavad kriteeriumid siis need ametnikud, kes võtavad vastu füüsiliste katsete sooritusi ja viivad läbi treeninguid, seavad omakorda erinevad kriteeriumid vastavalt ametniku varasematele sooritustele ja tema võimekusele. Taoline käitumine võis olla ühest küljest tunnustus naissoost ametniku poolt naissoost kolleegile, et tema võimekuse põhjal edasi anda tunnustust ja kiitust, kuid teisalt võib pidada antud käitumist mingil määral võimupositsiooni ärakasutamise tasandilt, kuna samadesse kriteeriumitesse kuuluvatele ametnikele seatakse erinevad nõuded.

Kui eelnevas kirjelduses naissoost kõrgemal ametipositsioonil viibiv ametnik kasutas oma võimupiire variatiivselt siis meessoost kõrgema positsiooni esindajad väljendavad oma suhtumist ja hoiakuid naissoost ametnikesse verbaalsete ja emotsionaalsete väljendite kaudu. Naissoost ametnike arusaamade põhjal suhtuvad meessoost ametnikud naissoost ametnikesse soostereotüüpsete arusaamade põhjal, kirjeldades olukorda, kus ilmnes meessoost instruktorite stereotüüpidel põhinevate hoiakute väljendamine läbi kommentaaride naissoost ametniku suunas, kes soovis kõrgendatud füüsilisi katseid läbida. Taoline eelarvamuste olemasolu inimeste arusaamades on paratamatu, kuna vastavalt inimese keskkonnale, kus ta viibib, kujunevad ka tema arusaamad ja hoiakud. Kuigi meessoost instruktor väljendas oma arusaamu naissoost ametniku soovi kohta kõrgendatud füüsilisi katseid läbida ei võtnud ta viimaselt sooritamise võimalust ära ning naissoost ametnik sai võimaluse end proovile panna. See näitab, et vanglateenistujad siiski toimivad neile ette antud võimupiirides ja ei kasuta neile ametipositsioonist tulenevat võimu ära vastavalt oma enda isiklikele arusaamadele ja arvamustele kuid esitlevad teatavaid käitumismustreid, mis viitavad oma võimupositsiooni demonstreerimisele ja esiletoomisele.

Eelnevalt kirjeldatud olukordade põhjal võib järeldada, et vanglateenistuses annavad seadusandlusest tulenevad võimupiirid erinevatel positsioonidel töötavatele ametnikele juurde maskuliinseid tunnuseid, et ennast sel alal kehtestada. Acker'i (2008) kohaselt on oluline ametipositsioonidele omaste maskuliinsete tunnuste omamine, kus kõrgemal positsioonil töötaval ametnikul on vaja rohkem maskuliinseid omadusi ja tunnuseid, et ennast sellel alal kehtestada. Vanglateenistuse kontekstis ei ole maskuliinsed omadused ja tunnused, nagu näiteks kehaehitus, olulised enesekehtestamiseks või kõrgemal ametipositsioonil töötamiseks. Oluliseks aspektis on oskus ja teadlikkus kasutada ametnikule vastavalt tema ametikohaga kaasas käivate võimupiiride legitiimsust. Enda kehtestamine läbi seadusandlusest tulenevate ettekirjutuste raames kujundavad vanglatöös olulised arusaamad võimusuhetest soopõhiselt.

Naissoost vanglateenistujate arusaamade põhjal selgus, et vaatamata nende tugevale füüsilisele ei saa nad liituda vanglate eriüksusega, relvastatud üksusega. Relvastatud üksuse tegevuse korra § 5 kohaselt on relvastatud üksuse ülesandeks täita vanglas eriettevalmistust ja kiiret tegutsemist eeldavaid eriti ohtlikke ülesandeid ning relvastatud üksuse eesmärgiks on ennetada, avastada ja tõkestada kuritegu või muud erakorralist sündmust, mis ohustab vangla julgeolekut ja sisekorda. Üksusesse kandideerimine ja katsete sooritamine on



naissoost vanglaametnikele küll võimaldatud, kuid otsustajad, kelle pädevuses on liikmeid üksusega liita, ei võimalda naissoost ametnikel liikmeks saada. Kuna relvastatud üksuse liikmed on täies ulatuses meessoost vanglateenistujad siis nende arusaamad naissoost relvastatud üksuse liikmetest ei olnud positiivse kuvandiga. Barretile (1996) kohaselt ei seostata naisi maskuliinsusega ning see aspekt kehtib ka vanglateenistuses relvastatud üksuse ridades. Meessoost vanglateenistujate arusaamade ja kirjelduste kohaselt ei sobi naissoost ametnikud relvastatud üksuse liikmeteks, kuna sealsed füüsilised nõuded ei ole naissoost ametnikele jõukohased. Meessoost ametnikud tunnistasid, et isegi kui naissoost ametnik täidaks kandideerimiseks füüsiliste katsete nõuded ei oleks nad sobilikud meeskonda, kuna üksuse liikmetele korraldatavad treeningud oleksid naissoost liikmete olemasolul häiritud. Meessoost vanglateenistujate kirjelduste kohaselt ei tunneks ta ennast mugavalt naissoost kolleegiga poksitreeningut läbiviies, kuna treeningu iseloomu arvestades oli sealne toimimine meessoost intervjueritule vastuvõetamatu. Samuti kirjeldasid naissoost ametnikud üldiste enesekaitsetreeningute käigus välja kujunenud soolisi erinevusi füüsilise võimekuse osas. Naissoost ametnikud, kes kirjeldasid end keskmisest naissoost ametnikust füüsiliselt võimekamaks, hindasid meessoost kolleegidega treeningutes osalemist keeruliseks ja raskeks. Seda eelkõige põhjusega, et meessoost ametnikud on oma füüsilise poolest tugevamad kui naised ja teatud situatsioonides ei saa ka väga treenitud naissoost ametnik tugevale meessoost ametnikule vastu.

Meessoost- ja naissoost ametnike lugude põhjal ei selgunud, et füüsiline võimekus annaks ametnikele oma igapäevases töö juurde enesekindlust ja teadmist, et nad on kolleegidest võimekamad. Töölases kontekstis ametnike omavahelise suhtluse tasandilt mängivad rolli pigem vormirõivastuse elemendid, õlakud. Meessoost- ja naissoost ametnike intervjuudest selgus, et hierarhiline ametipositsioon lööb teatud viisil ametnike vahele piirid, mis väljendub ametnike suhtlusviisides, hoiakutes ja enesemääratluses. Meessoost- ja naissoost ametnikud kirjeldasid ametipositsioonil tõusmisega pigem ametniku tunnustusena tema pingutuste eest. Meessoost ametnikud tõid välja, et ametipositsiooni tõusmisega kaasneb ka õlakutele tärnide juurde saamine ning viimane on eelkõige tunnustus ametniku pingutuste eest oma eesmärkide saavutamisel ja tulemusliku töö tegemisel. Novek (2014) kohaselt on maskuliinsuse üheks tunnusjooneks domineerimine teiste üle ja tunnustuse saamine teiste indiviidide poolt. Intervjueritute lugu põhjal selgus, et vanglateenistuses ei peeta oluliseks teiste üle domineerimist vaid pigem kirjeldati oma töö olulisust ja vajalikkust üldiselt.

Küll aga kaasneb ametikõrgendusega suhtumise muutus vastavasse ametisse madalamal positsioonil töötavate kolleegide poolt. Meessoost- ja naissoost intervjueritud kirjeldasid, et olenemata sellest, kas juhtpositsioonil on meessoost- või naissoost kolleeg, muutub madalamal ametipositsioonil töötavate ametnike suhtlemisviis kõrgemal positsioonil oleva ametnikuga, kuna tegemist on siiski nendest hierarhilisel positsioonil kõrgema ametnikuga ning viimasele omistati lugupidavat ja austavat tähendust. Viimaseid võib pidada vanglateenistuses ametnike poolt omistatud võimu iseloomutunnusteks kolleegidele. Meessoost- ja naissoost intervjueritute arvamused ja kirjeldused erinevatel võimupositsioonidel töötavate ametnike suhtes ei erinenud. Madalamal ametipositsioonil töötavad ametnikud kirjeldasid erinevatel ametipositsioonidel töötavate ametnike suhtlust piiritletuks – vastavalt ametniku ametipositsioonile, millest annab aimu vormiriietuse element õlakute näol, võtavad ametnikud üksteise suhtes vastavad hoiakud muutes oma suhtlemisviisi ja käitumist. Lisaks selgus, et meessoost intervjueritud ametnikud muudavad oma käitumist ja suhtlemist ka sel juhul, kui nende kollektiivis töötab samal ametipositsioonil olev naissoost ametnik. Meessoost ametnike arusaamade kohaselt peavad nad naissoost kolleegi juuresolekul jälgima oma käitumist ja kõneviisi, kuidas oma mõtteid ja arvamusi esitleda, ning puhtalt meeste kollektiivis tunnevad meessoost ametnikud end mugavamalt. Seega meessoost intervjueritud ametnike arusaamade kohaselt on naissoost kolleegid vanglateenistuses kontrollifunktsioonina, kuid seevastu naissoost intervjueritud ametnike kirjelduste kohaselt on meessoost kolleegid neile julgustava karakterina organisatsioonis, andes neile kindlustunnet tööülesannete täitmisel, juhuks kui on vajadus tarvitada füüsilist jõudu või lahendada kriitilisi olukordi.

Üldjoontes võib uurimistulemuste põhjal järeldada, et võimuhete kirjeldamine ja tajumine meessoost- ja naissoost Tallinna Vanglas töötavate ametnike poolt oleneb nende ametipositsioonist. Madalamal ametipositsioonil töötavad ametnikud näevad hierarhilises struktuuris kõrgemal positsioonil töötavaid ametnikke autoriteetidena ning nende suhtumine ja suhtlemine vastavate ametnikega muutub. Avatum ja vabam suhtlus ja koostöö ametnike vahel toimub siis kui ametnikud töötavad samal ametipositsioonil. Kõrgemal ametipositsioonil töötavate ametnikega on madalamal positsioonil töötavatel ametnikel suhtlemine teatavalt piiratud. Seda ei mõjuta ettekirjutused või ranged reeglid vaid ametnike endi arusaamad on vastavad, mis seavad varjatud barjäärid erinevatel positsioonidel töötavate ametnike vahele mille tulemusena madalamatel positsioonidel töötavad ametnikud ei jaga informatsiooni kõrgemal positsioonil olevate ametnikega avameelselt ning kõrgemal

positsioonil olevate ametnike hinnangul muudab see asjaolu nende tööd keerulisemaks, kuna olukordade lahendamine muutub selle tõttu keerukamaks ja pikaajalisemaks.

Käesoleva töö kontekstis on oluline märgata – esmajoones soopõhiseid võimusuhteid lisaks traditsiooniliste võimusuhte kirjeldamisele, kus erinevate hierarhiliste ametipositsioonide vaheline tööalane suhtlemine on piiratud ja mõjutatud vastavalt ametiastmele. Soopõhiste tööalaste võimusuhte kirjeldamisel selgus, et meessoost intervjueeritud ei näe naissoost ametnikke võrdväärsete kolleegidena eelkõige II klassi valvuri ametikohtadel ning eriüksustesse kuulumise tasandilt. Meessoost ametnike arusaamade põhjal eksisteerib ebavõrdne tööjaotus meessoost- ja naissoost ametnike vahel ning meessoost ametnikud ei tunne ennast tööalases kollektiivis niivõrd vabadena, kui seltskonnas viibib naissoost ametnik. See muster ei ilmnenu aga kõrgematel positsioonidel töötavate ametnike seas. Juhi positsioonis kirjeldati meessoost- ja naissoost ametnikke võrdväärsetena, kuna intervjueeritute sõnul on nende kokkupuude erinevast soost ametnikega positiivne ning meessoost- ja naissoost ametnikud saavad oma tööga hästi hakkama omades vastavat tugevat iseloomu ja karakterit, mis vanglateenistusse ja juhi positsioonile sobib.

Seega vanglateenistuses töötavatel naissoost ametnikel on oluline omada teatavaid maskuliinseid omadusi, et neid hinnataks meessoost ametike poolt võrdväärseteks kolleegideks. Vastavad isikuomadused, nagu enesekehtestamine, jõulisus, konkreetsus ja võimekus keerulistes situatsioonides toime tulla, on võimusuhte peamisteks omadusteks vanglateenistuses. Neid peetakse eriti olulisteks naissoost ametnike seas. Kui naissoost ametnik vastab eelnevalt väljatoodud isikuomadustele siis on esmalt tema ametisse võtmine aktsepteeritav ning edaspidi võetakse teda ka võrdväärse vastasena vanglateenistuse kollektiivis meessoost ametnike poolt. Nende isikuomaduste oluliseks pidamine vanglateenistuses taastoodab maskuliinsust organisatsioonis ning sellest tulenevalt on Tallinna Vangla ametnike arusaamade kohaselt maskuliinsed isikuomadused ametnike olulisemaks võimelemendiks töökeskkonnas.

## 6. Kokkuvõte

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli mõista Tallinna Vanglas töötavate ametnike arusaamu soolistatud võimusuhetest organisatsioonis ja nende igapäevases töös omavahelise suhtluse ja toimimise tasandilt. Tulemusena selgus, et meessoost- ja naissoost vanglaametnikud tajuvad võimusuhte olemust tööalaselt erinevalt ning ametipositsioonide lõikes muutuvad ametnike käitumised ja hoiakud vastavalt nendele ettemääratud võimu piiride raames, mille omakorda määrab seadusandlus ettekirjutatud reeglite ja normide näol.

Lucas (1998) defineeris võimu kui indiviidi inimlikku saavutamistahet. Vanglateenistuses töötavatel naissoost ametnikel on olemas eelnevalt nimetatud saavutamistahe, kuid organisatsioonisiselt ei aktsepteeri meessoost ametnikud naissoost kolleege võrdväärset tasemel. Uurimistulemustest ilmnes, et vanglateenistuses töötavatel naissoost ametnikel on soov liituda vanglateenistuse eriüksusega, relvastatud üksusega, kuid sellega liitumine ei ole neile võimalik. Vaatamata sellele, et naissoost ametnikud suudaksid füüsiliste katsete lävendid täita ei kirjeldata meessoost ametnike poolt relvastatud üksusesse kuuluvaid naisametnikke võrdväärseteks kolleegideks. Seda põhjusega, et meessoost ametnikud ei tunne end enesekindlana koos naissoost kolleegidega spetsiifilistes füüsilistes treeningutes. Viimast kinnitasid ka naissoost ametnikud, et vaatamata nende keskmisest tugevamale füüsilisele võimekusele ei saa nad siiski meessoost kolleegidele vastu. Novek-i (2014) kohaselt on maskuliinsuse üheks tunnuseks teiste üle domineerimine ning vanglatöös ilmneb, et meessoost ametnikud ei ole valmis andma naissoost kolleegile võimalust ennast proovile panna spetsiifilistes treeningutes, mille käigus võib ilmned, et naissoost ametnik saab sealsete ülesannetega hakkama ning on meesametnikule võrdväärseks vastaseks. Lisaks on oluline märgata, et eelnevalt nimetatud eritreeningute osas kehtivad ka ühiskonnas laiemalt levivad soopõhised käitumismustrid, kus poksitreeningutes või võistlustel ei astu mees naise vastu.

Lisaks meeste ja naiste omavaheliste füüsiliste treeningute aspektile tõid meessoost ametnikud välja, et naiskolleeg meeskollektiivis võtab ära nende omavahelise vaba suhtluse momendi ning naiskolleegi juuresolekul peavad viimased oma väljaütlemisi ja käitumist rangelt jälgima. Seega naissoost ametnikule omistavad meessoost ametnikud kollektiivis kontrollifaktori omadusi.

Vanglateenistuses mängivad võimusuhte tasandil märkimisväärsete rolli vormiriietuse elemendid - õlakud. Viimased määratlevad visuaalsel tasandil ametniku positsiooni organisatsiooni hierarhias ning ametnike arusaamade kohaselt annab hierarhilisel positsioonil liikumine, ja õlakute tähiste muutumine, ametnikule juurde enesekindlust ja tunnustust tema pingutuste ja saavutuste eest organisatsioonis. Samuti selgus, et lisaks ametniku enesetunde parandamisele muudab ametipositsioonil liikumine kolleegi suhtumist ametnikku vastavalt nende positsioonidele – madalamal hierarhilisel tasandil olevad ametnikud suhtuvad kõrgemal positsioonil olevasse ametnikku austusega ning see toob omakorda kaasa teatava infosulu, kus juhtpositsioonil olevale kolleegile ei edastata teavat teavet ning see võib pädida sisemiste pingete ning keerukate olukordade mittesujuva lahendamisega. Adomaitis-e ja Johanson-i (2005) kohaselt on vormiriietus signaali andmise vahend organisatsioonis, ehk näitab ära kellel on õigus teostada sündi teiste suhtes ning annab teavet sotsiaalsete rollide kohta organisatsioonis. Seega vanglatöös näitavad õlakute tähised visuaalselt ära nende kandja võimupositsiooni, võimupiirid ning kujundab vaikimisi teiste ametnike vastava hoiaku konkreetseesse ametnikku.

Käesolev uurimistöö keskendus soolistatud võimusuhte uurimisele sotsioloogilises perspektiivis. Teema edasiarendamise tasandilt oleks asjakohane kaasata uuringuid psühholoogilisest perspektiivist, mis aitab selgemalt mõista inimekäitumise ja tegutsemismotiivide tagamaid. Rohkemate uuringute läbiviimisega vanglateenistuse konteksti põhised saab ühiskond laiemalt teavet vanglateenistuse spetsiifika kohta ning samuti saavad otsuste tegemise tasandi esindajad uusi teadmisi organisatsioonis eksisteerivate probleemide kohta eelkõige selles toimivate ametnike arusaamade ja kogemuste läbi. Töötajate arusaamade mõistmine ja arvesse võtmine muudatuste tegemisel on oluline, kuna asjaosaliste kogemused annavad kõige selgemad suunad muudatuste seadmiseks.

Käesoleva uurimistöö tulemuste põhjal võib öelda, et kuigi ühiskond liigub soopõhise võrde kohtlemise poole üha enam, on siiski teatud arusaamad ja käitumisviisid jäänud samaks ning need mustrid mängivad olulist rolli ka vanglateenistujate igapäevases töös. Üheks olulisemaks faktoriks võib pidada erinevate sugupoolte omavahelisi füüsilisi jõurakendusi, mis väljenduvad näiteks konkreetsetes treeningutes, mille jooksul on vaja füüsilist jõudu rakendada vastase peal. Sellest tulenevalt ei ole meessoost isikud valmis naissoost vastasega näiteks poksitreeningutes osalema, kuna ühiskonna poolt on taoline käitumine taunitav, küll

mitte konkreetses kontekstis, aga just laiemas võtmes. Siinkohal saab tõstatada teema, millele on asjakohane edasiste uuringute raames pikemalt peatuda: kas naiste taoline kõrvalejätmine eelnevalt väljatoodud näite kontekstis võtab ära nendelt teatava võimupiiri või just vastupidi annab neile võimu juurde? Vanglatöö kontekstis võib järeltada käesoleva uurimistöö analüüsi põhjal, et teatud tegevustes kolleegide omavahelise suhtluses ja toimimises ei võeta naissoost ametnikke võrdväärsete vastastena soopõhiste arusaamade pinnalt, kuid tööülesannete täitmisel võib naiste sooaspekt tulla vanglatöös pigem kasuks, kuna kui meessoost ametnikul on naiskolleegi suhtes füüsiliste treeningute läbiviimisel ülesannete täitmine ebamugav siis meessoost kinnipeetavad võivad samuti naissoost ametnikku leebemalt käituda teatud olukordades. See asjaolu võib anda pigem naissoost ametnikele vanglatöö kontekstis varjatud võimu juurde.

Töö autorina leian, et käesolev magistritöö annab uut teadmist valdkonnast, millest tänaseni on küllaltki vähe teaduspõhiseid teadmisi. Töö tulemused ei anna konkreetseid lahendusi probleemile, kuid annab ülevaate uuritavast valdkonnast suure organisatsiooni ühe haru põhjal. Selleks, et uuringu tulemused oleksid niivõrd põhjalikud, et nende pinnalt vastavaid organisatsioonisiseseid muudatusi tegema hakata on vaja valimit laiendada ning kaasata uuringusse kõik kolm Eesti vanglat. Lisaks tuleks uurida vanglas viibivate kinnipeetavate arusaame vanglaametnikest soopõhises kontekstis. See asjaolu aitab paremini mõista ja selgitada vanglateenistujate arusaame, mis käesoleva töö kontekstis ilmneseid. Samuti on oluline kaasata tulevastesse uuringutesse psühholoogilist aspekti, et saada teadmisi laiematest ühiskonnas levivatest mustritest soopõhise võimukäsitluse kontekstis.

## Kasutatud kirjandus

- Acker, J. (2008). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *JSTOR*, 139-158.
- Adomaitis, A., & Johnson, K. (2005). Casual versus Formal Uniform. *Clothing and Textiles Research Journal*, 23, 88-102.
- Alas, R., & Übius, Ü. (2010). *Organisatsioonide arendamine*. Tallinn: Külim.
- Baez, S., Flichtentrei, D., & Parts, M. (10. 06 2017. a.). Men, women. . .who cares? A population based study on sex differences and gender roles in empathy and moral cognition. *PLoS ONE*, lk 22.
- Barret, F. J. (1996). The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The Case of the US Navy. *Gender, Work and Organization*, 126-142.
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society*, 25, 764-786.
- Burdett, F., Gouliquer, L., Poulin, C. (2018) CUlture of Corrections: The Experiences of Women Correctional Officers. *Feminist Criminology*, 13(3), 329-349
- Capp, D. (20. 6 2015. a.). The Mortification of the Self: Erving Goffman's Analysis of the Mental Hospital. *CrossMark*.
- Dahl, R. A. (1957). The concept of power. *Department of Political Science*, 201-2015.
- DRUMMOND, H. 2000. Introduction to organizational behaviour. Oxford University Press.
- Eesti Naisteühenduste Ümarlaua Sihtasutus. (2012). Stereotüübid varjavad individuaalsuse ja piiravad valikuvõimalusi. Tallinn: Eesti Naisteühenduste Ümarlaua Sihtasutus.
- Eiert, J. (2019). Noored naised ebatüüpilisel ametikohal vanglateenistuse näitel: banglaametnikest naiste ja meeste arusaamad soost ja naiste rollist vanglatöös. Tallinn.
- Evertsson, M. (2004). 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.

- Frank, M. (2013). Organistsioonikultuuri toetava vormirietuse kontseptsiooni välja töötamine (Politsei- ja Piirivalveameti näitel). Tallinn, Sisejulgeoleku instituut, Sisekaitseakadeemia.
- Giffen, M. B., & McNeil, S. J. (1967). Military Retirement: The Retirement Syndrome. *American Journal of Psychiatry*, 123(7), 848-854.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2004). Uuri ja kirjuta. Tallinn: Medicina.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: commercialization of human feeling* (Kd-d ISBN 978-0-520-05454-7). United States: The University of California Press.
- Holstein, F. J., & Gubrium, J. A. (2008). Narrative Ethnography. In S. N. Hesse-Biber, & P. Leavy, *Handbook of Emergent Methods.*, 241-264.
- Isenhardt, A., & Hostettler, U. (2020). Inmate Violence and Correctional Staff Burnout: The Role of Sense of Security, Gender, and Job Characteristics. *Journal of Interpersonal Violence*, 35(1-2), 173-207.
- Laherand, M-L. (2008) Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn: Infotrükk
- Lawer, S. (2002). Qualitative Research in Action Narrative in Social Research. *SAGE Research Methods*, 243-259.
- Lucas, J. R. (1998). Balance of power. *American Management Association*.
- Mackenzie, I., Ashe, F., Finlayson, A., Lloyd, M., Martin, J., & O'Neill, S. (1999). Contemporary social and political theory: An introduction. . *Open University Press*, 69-87.
- McGarty, C., Yzerbyt, V. Y., & Spears, R. (2001). Stereotypes as Explanations. The formatio of meaningful beliefs about social groups. Cambridge University Press.
- Messner, M. A. (2000). Barbie Girls versus Sea Monsters: Children Constructing Gender. (2. Sage Publications, Toim.) *JSTOR Journals*.(Gender and Society. 14(6):765-784.), 765-784. Allikas: <http://www.jstor.org.ezproxy.tlu.ee/stable/190373> .
- Miller, J., & Glassner, B. (2004). The "inside" and the "outside": finding realities in interviews. *Qualitative Research: Theory, Method and Practice*, 125-139.
- Novek, E. M. (2014). “That candy bar ain’t free”: Managing performances of masculinity in prison. *emerald insight*, 195-223.



- Pärtel, K. (2014). Mees- Ja naiskaitseväelaste hoiakud seoses naiste ja meeste rollidega ühiskonnas ning kaitseväes kui totaalses institutsioonis. *Magistritöö*. Tallinn.
- Prokos, A., & Padavic, I. (2002). There Oughtta Be a Law against Bitches“:Masculinity Lessons in Police Academy Training. *Gender, Work and Organization*, 439-459.
- Riessman, C. K. (2005). Narrative Analysis. Huddersfield: University of Huddersfield. Allikas: Journal of Marketing 59(3):99-101: <http://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/4920/2/>
- Roots, H. (2013). *Loenguid organisatsiooniteooriast*. Tallinn: Sisekaitseakadeemia.
- Räis, K. (2018). Julgeolekuasutuse sekkumisõigus laiapindse riigikaitse tagamise osana. *Magistritöö*. Tallinn
- 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.
- Tallinna Vangla inspektor-kontaktisiku ametijuhend. Kinnitanud Tallinna Vangla direktor 15.01.2015 käskkirjaga nr 7. Kasutamise kuupäev: 03.03.2020
- Tallinna Vangla II klassi valvuri ametijuhend, J. v. Kinnitanud Tallinna Vangla direktor 15.01.2015 käskkirjaga nr 7. Kasutamise kuupäev: 03.03.2020
- Tallinna Vangla põhimäärus*. (23. 7 2019. a.). Allikas: Riigiteataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/116022011005>
- Talves, K. (2011). Sissejuhatus soosotsioloogiasse. rmt: *Sissejuhatus Soouuringutesse* (lk 82-122). Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Tewksbury, R., & Mustaine, E. E. (2008). Correctional Orientations of Prison Staff. *The Prison Journal*, 88(2), 207-233.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). *The Cultures of Work Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Trice, H., & Beyer, J. (1993). *The Cultures of Work Organizations*. Prentice-Hall.
- Vangistusseadus. (30. 12 2019. a.). *Vangistusseadus*. Kasutamise kuupäev: 11 2019. a., allikas Riigiteataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/101032017004>
- Weber, M. (2002). *Võimu ja religiooni sotsioloogias*. Tallinn: VAGABUND.

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *SAGE journals, Issue 2(Vol 1)*, 125 - 151.

Wijka, C. H., & Finchilescu, G. (September 2008. a.). Symbols of organizational culture: describing and prescribing gender integration of navy ships. *Journal of Gender Studie, 17(No.3)*, 237-249.

Woodward, R., & Winter, P. (2004). Discourses of Gender in the Contemporary British Army. *Armed Forces ja Society, 30(2)*, 279-301.

World Health Organization. (2014). *What do we mean by "sex" and "gender"?* Allikas: <http://www.who.int/gender/whatisgender/en/>

**Lisa 1 – kehalise ettevalmistuse nõuded** (Justiitsministri 23. juuli 2013. a määrus nr 26 „Vanglateenistuse ametnikule esitatavad nõuded, nõuetele vastavuse hindamine ning vangla direktori värbamine ja valik” )

1. Vangla peainspektori, I ja II klassi vanglainspektori ning Justiitsministeeriumi vanglate valdkonna ametniku kehalise ettevalmistuse nõuded

VANUS HARJUTUSED	MEHED				NAISED			
	Kuni 29	30-39	40-49	50+	Kuni 29	30-39	40-49	50+
Kätekõverdused toenglamangus (korduste arv)	25	20	15	10	10	8	6	4
Kõhulihaste jõuharjutus (korduste arv)	30	25	20	15	30	25	20	15
3000 m kestusjooks/kiirkõnd (aeg minutites ja sekundites)	20.00	21.00	22.00	24.00	21.00	22.00	23.00	24.00

2. Peaspetsialist-korrapidaja, inspektori – korrapidaja abi ning I ja II klassi valvuri kehalise ettevalmistuse nõuded

VANUS HARJUTUSED	MEHED				NAISED			
	Kuni 29	30-39	40-49	50+	Kuni 29	30-39	40-49	50+
Kätekõverdused toenglamangus (korduste arv)	30	25	20	15	15	12	10	7
Kõhulihaste jõuharjutus (korduste arv)	35	30	25	20	35	30	25	20
3000 m kestusjooks/kiirkõnd (aeg minutites ja sekundites)	18.00	19.00	20.00	21.00	18.00	19.00	20.00	21.00

3. Üksusesse, kelle põhiülesanne on korraldada pidevat tugevdatud järelevalvet vajavate kinnipeetavate järelevalvet ja vangistuse täideviimist, kuuluva I ja II klassi vanglainspektori ning I ja II klassi valvuri kehalise ettevalmistuse nõuded

HARJUTUSED	MEHED/NAISED
Kätekõverdused toenglamangus (korduste arv)	30
Kõhulihaste jõuharjutus (korduste arv)	35
3000 m kestusjooks/kiirkõnd (aeg minutites ja sekundites)	18.00

4. Üksusesse, kelle põhiülesanne on saata vahistatuid ja kinnipeetavaid väljaspool vanglat, kuuluva I ja II klassi vanglainspektori ning I ja II klassi valvuri kehalise ettevalmistuse nõuded

HARJUTUSED/ PUNKTID	-40	-30	-20	-10	0	10	20	30	40
Kätekõverdused rippes (korduste arv)	6	7	8	9	10	12	14	16	18
Sangpommi rebimine (korduste arv)	10	12	14	16	18	20	22	24	26
Kõhulihaste jõuharjutus (korduste arv)	35	40	45	50	55	60	80	100	110
Kangi rinnalt surumine lamades (korduste arv kehakaalust lähtuva kangi raskusega)	1 (kk – 10 kg)	1 (kk)	2 (kk)	1 (kk + 10 kg)	2 (kk + 10 kg)	4 (kk + 10 kg)	6 (kk + 10 kg)	4 (kk + 20 kg)	6 (kk + 20 kg)
Kükk kangiga (korduste arv kehakaalust lähtuva kangi raskusega)	1 (kk – 10 kg)	1 (kk)	2 (kk)	1 (kk + 10 kg)	2 (kk + 10 kg)	2 (kk + 20 kg)	2 (kk + 30 kg)	2 (kk + 50 kg)	1 (kk + 70 kg)
3000 m kestusjooks/kiirkõnd (aeg minutites ja sekundites)	17.00	16.30	16.00	15.30	15.00	14.45	14.00	14.15	14.00

## Lisa 2 – intervjuude kava

- Vanglasse tööle asumine (millega tegeleti eelnevalt? Kuidas leiti vanglateenistus? Mis motiveeris kandideerima?)
- Kuulumine organisatsioonis (kuidas ennast kirjeldatakse oma ametipositsioonil/grupis, eesmärgid kuhu jõuda/mida saavutada + võimalused)
- Mis on vanglas töötamiseks vajalik? (inimese omadused, sümboolsed aspektid)
- Vormi tähendus - väljaspool vanglat, vanglasiseselt. Mis elemente peetakse olulisteks, kuidas need silma paistavad, kuidas mõjutavad töö tegemist, kuidas mõjutavad teisi inimesi, kuidas mõjutavad sind ennast, kuidas kirjeldatud olukorda muuta? Mida peaks tegema teisiti?
- Vormi kandmine vanglas VS vanglast väljas (kuidas kandja ennast tunneb, kuidas reageerivad teised, mis aspektid on olulised, kuidas erineb valvuri ja vanemvalvuri korralduste täitmine)
- Kinnipeetavate ja ametnike suhtumine sinusse (kui on töötanud erinevatel positsioonidel siis kuidas see erineb, millised aspektid toovad erinevuse välja?)
- Mõiste „võim“ defineerimine (kuidas seda mõistetakse, kuidas see väljendub tööalaselt, hinnangu andmine võimule tööalaselt, kuidas seda rakendatakse, millist rolli see mängib, kas võimu eksistentsi töökesskonnas tuleks mõjutada/muuta? Suhtlemine kinnipeetavatega ja ametnikega omavahel

## Lisa 3 – teemapuu

### SOOROLLID VANGLATEENISTUSES

---

Naiste sobivus vanglateenistusse	ei ole võrdväärne partner tööelus ei kaasata kriitilistesse olukordadesse ebavõrdne tööülesannete jaotus paberitöö, kontoritöö sobivad kõrgematele ametikohtadele piiranguid ei ole/võimalused kandideerimiseks on olemas RÜ? Ei Saateüksus? Ei
Naistele mõeldud ametikohad	sobivad nt kirjajagajaks sobivad nt telefonistiks sobivad nt suhtlemise/rääkimisel põhinevatele ülesannetele naiste ülesanne: kinnipeetavatele emafiguuri rolli esindamine
Naiste mõju vanglateenistuses	mõjuvad rahustavalt kinnipeetavatele maskuliinses kollektiivis kontrollifunktsioon

## VÕIMUSUHTED VANGLATEENISTUSES

	Võimalused ametnike organisatsioonisisel liikumisel
	Tutvustel põhinev eelis
	Oma rolli/ülesannete kirjeldamine
Suhtumine naisametnikesse	Seadusandluse mõju võimusuhetele
	Eelarvamuste põhine suhtumine
	Ei sobi füüsilisele tööle
	Tööülesannete jaotus
	Enesetäiendamine, arenemisvõimalused
Suhtumine meesametnikesse	ebavõrdsed
	Julgustavad
	Maskuliinsed

## VANGLATEENISTUSEGA LIITUMISE MOTIIVID

materiaalne kindlus  
kollektiiv, seltskond  
varasem huvi valdkonna vastu  
varasem seotus totaalsete organisatsioonidega (politsei, kaitseliit)  
põnev ja väljakutsuv töö  
enesearendamine

## VANGLATEENISTUSE KUI TOTAALSE INSTITUTSIOONI MÕJU VANGLATEENISTUJATE HOIAKUTELE

Vormiriietus	Kujundab hoiakud Kujundab suhtumise ametnikku Kujundab käitumisviisid/tegutemismotiivid muudab käitumist
Ametipositsioon	muudab suhtumist ametnikku muudab ametniku arusaame/hoiakuid muudab tööülesandeid/sisu
Seadusandlus	Annab ette reeglid Annab võimupiirid Õigused/kohustused Tagab korra