

Eesti tööturu rahvuslik ja keeleline jaotus
meta-analüüs

Balti Uuringute Instituut

Tartu 2016

Uuring:	Eesti tööturu rahvuslik ja keeleline jaotus: meta-analüüs
Aasta:	2016
Uuringu autorid:	Triin Pohla Kristjan Kaldur Kats Kivistik
Uuringu teostaja:	Balti Uuringute Instituut
Tellijä:	Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed

Uuringu tellis Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed projekti "*Cross-border cooperation on mentoring and peer support for immigrants*" raames, INTERREG Kesk-Läänemere programmi 2014-2020 toetusel. Projekt on rahastatud Euroopa Liidu Euroopa Regionaalarengu Fondi vahenditest.



European Union
European Regional
Development Fund



Balti Uuringute Instituut
Lai 30, Tartu
tel 6999 480

www.ibs.ee

Sisukord

1.	Sissejuhatus.....	4
1.1.	Teoreetilised lähtealused.....	4
1.2.	Mõistete definitsioonid.....	7
2.	Keele- ja rahvuspõhine lõhe Eesti tööturul.....	9
2.1.	Tunnused.....	9
2.2.	Tegurid.....	11
3.	Tunnused.....	12
3.1.	Objektiivsed tunnused.....	12
3.1.1.	Tööturus osalemine.....	12
3.1.2.	Eraldatus / segregatsioon tööturul.....	14
3.1.3.	Sissetulekud.....	18
3.2.	Hinnangulised tunnused.....	21
3.2.1.	Tööalane kindlustunne.....	22
3.2.2.	Rahvusgruppide võimalused tööturul.....	25
3.2.3.	Tööturg ja inimkapital.....	29
3.2.4.	Hinnangud tööle.....	31
4.	Tegurid.....	35
4.1.	Indiviidi-tasandi tegurid.....	35
4.1.1.	Eesti keele oskus.....	35
4.1.2.	Kodakondsus.....	36
4.1.3.	Haridus.....	37
4.1.4.	Vanus.....	39
4.1.5.	Sugu.....	42
4.1.6.	Kultuurilised eripärad.....	44
4.2.	Struktuursed tegurid.....	48
4.2.1.	Regionaalsed erinevused.....	48
4.2.2.	Töandjate eelarvamuslik suhtumine / diskrimineerimine.....	49
4.2.3.	Töö- ja pereelu ühitamise võimalused.....	53
4.2.4.	Riigiametite tegevus.....	53
5.	Järeldused ja soovitused.....	55
	English summary.....	65
	Lisa 1. Uuringud ja andmebaasid.....	66

1. Sissejuhatus

Eestis viimase 10-15 aasta jooksul läbiviidud uuringute tulemused näitavad ning kinnitavad jätkuvalt ka 2016. aastal, et Eesti tööturg on rahvuspõhiselt jaotunud. Eriti terav on tööturuga seonduv olukord Ida-Virumaal, kuid rahvuspõhine eraldatus ning eestlastega võrreldes teisest rahvusest inimeste nõrgem positsioon tööturul on märgatav ka mujal Eestis. Rahvus- ja keelepõhine lõhe kahe etnilise grupi (eestlased ja teisest rahvusest inimesed)¹ vahel on taasiseseisvumisjärgsest siirdeühiskonnast tänaseni üha kasvanud. Teisest rahvusest inimesed ei kujuta aga tööturu sihtrühmana endast homogeenset rühma, mistõttu ei ole olemas ka universaalseid lahendusi, mis aitaks kõiki probleeme üheselt lahendada. Seega tuleb tööturule suunatud tegevuste puhul leida just teenuste ja meetmete erinevaid kombinatsioone, mis sihtrühma vajadustele kõige paremini vastaksid. Sobivate lahenduste leidmiseks on eelnevalt oluline mõista tööturu keele- ja rahvuspõhise lõhe olemust ja ulatust ning selle tekke- ja süvenemise põhjuseid.

Käesoleva uuringu eesmärgiks oli kaardistada ja analüüsida varasemalt läbiviidud ja avaldatud uuringutele tuginedes rahvuspõhise eraldatuse ulatust, põhjuseid ja tagajärgi Eesti tööturul ning muutusi ilmingutes ning põhjuslikes seostes viimase kümne aasta jooksul. Käesolev uuring on Eesti tööturu analüüsides hulgas ainulaadne, kuna selles on esmakordselt kombineeritud metatasandi ja algandmete analüüs. Metaanalüüs on metatasandi analüüs – selline uurimus, kus analüüsitakse varasemate uurimuste tulemusi, mitte algandmeid nagu tavalistes uurimustes. Metaanalüüsi puhul kogub uurija kokku uurimused, mis on vastaval teemal tehtud ja esitab nende uurimuste tulemustest statistilise või analüütilise kokkuvõtte. Sellise tegevuse eesmärk on saada ülevaade, mida on üldse uuritud ja milliste tulemusteni on üldiselt jõutud.²

Käesolevas uuringus on kaardistatud Eesti alates 2000. aastast läbiviidud tööturu erinevusi kajastavad ja analüüsivad uuringud ja raportid (lisa 1, tabel L1.1.). Käesolev uuring toob välja peamised tunnused ja tegurid, millega tööturul osalemist on varasemates uuringutes analüüsitud ning kirjeldab põhjalikult iga teguri võimalikku mõju tööturu olukorrale. Varasemates uuringutes pole kõiki olulisi tunnuseid ja tegureid piisavalt põhjalikult käsitletud, mistõttu viidi käesoleva uuringu koostamisel täiendavalt läbi algandmete analüüs erinevate küsitlusuuringute andmetele tuginedes (lisa 1, tabel L1.2.).

Teoreetilised lähtealused

Tööturul osalemist ning indiviidide (sh teisest rahvusest elanike) olukorda, hakkamasaamist või heaolu tööturul on analüüsitud mitmete erinevate teoreetiliste raamistike kaudu. Kõige levinumad lähenemised lähtuvad tööturu olukorra erinevuste selgitamisel indiviidikesksetest teguritest ehk spetsiifiliselt inimesest endast ja tema omadustest lähtuvalt. Kaks kõige levinumat indiviidikeskset lähenemist tuginevad inimkapitali (*human capital theory*) ja sotsiaalse kapitali teooriatele (*social capital theory*). Kõiki tööturu erinevusi pole aga võimalik selgitada ainult indiviidist tulenevate tegurite abil. Seetõttu on majandusteadlased alates 1990ndate

¹ Käesolev uuring keskendub eestlaste ja teisest rahvusest inimeste tööturu olukorra võrdlemisele ja analüüsimisele. Uuritavad grupid on eristatud rahvuse alusel (eestlased ja teisest rahvusest inimesed). Teisest rahvusest inimestega samatähenduslikult kasutatakse mõistet teisest rahvusest elanikud. Täpsem ülevaade mõistete kasutamisest on esitatud järgmises alapeatükis (1.2 Mõistete definitsioonid).

² Strenze, T. (2014) „Metaanalüüs“

lõpust pööranud oluliselt rohkem tähelepanu struktuursete tegurite mõju analüüsimisele. Struktuursete tegurite analüüsimisel lähtutakse enim erinevatest tööturu killustatuse teooriatest (*labour market segmentation theories*) ning diskrimineerimise teooriatest (*discrimination theories*).

Indiviidikesksetest rahvuspõhise ebavõrdsuse seletustest on kõige levinumaks inimkapitali teooria. Inimkapitali puhul võib eristada selle kitsamat ja laiemat tähendust. Kitsalt võttes peetakse selle all silmas eelkõige teadmisi, oskusi ja kogemust, mis võimaldavad edukat tööülesannetega toimetulekut. Sel juhul piirduakse kas ainult hariduse, töökoha tegevusala (töökogemuse eripära indikaator) ja/või vanuse (töökogemuse kestuse mõõdik) arvestamisega.³ Samas on inimkapitalil ka laiem tähendus, mis koondab enda alla lisaks haridusele ja tööalastele oskustele ka inimese tervise, motivatsiooni ja väärtushinnangud, aga ka näiteks kodakondsuse, keeleoskuse ja kultuurilised teadmised, mis on ühes ühiskondlikus kontekstis kasulikud kui teises. Kodakondsuse omamist ning riigikeele valdamist käsitletakse tihti peale riigispetsiifilise inimkapitalina, kuna nende omamine või oskamine toob endaga kaasa eelise teistega võrreldes vaid konkreetsetes riikides.

Eesti riigi taasiseseisvumise järel toimunud reformide tulemusena muutus kõige enam eesti keele oskuse kui inimkapitali olulisus: eesti keele oskus hakkas oluliselt mõjutama inimeste väljavaateid tööturul. 1990ndate alguses, vahetult pärast Eesti taasiseseisvumist, kahanes märgatavalt ka teisest rahvusest juhtide osakaal. Kuigi valitsuse „plats puhtaks“ poliitika aastatel 1992-1995 polnud otseselt suunatud teisest rahvusest juhtide vastu, pidid eesti keele oskuse nõude tõttu siiski paljud juhtival kohal töötanud teisest rahvusest inimesed töökohta vahetama.⁴ Ka praegu on eesti keele oskus juhtivale ametipositsioonile saamiseks oluline kapital. Teine oluline kapital – Eesti kodakondsus – ning selle puudumine ei piira üldjuhul inimeste võimalusi tööturul, küll on aga osadel avaliku haldusega seotud ja seega tööturu hierarhias keskmisest kõrgematel ametitel nõutud Eesti kodakondsuse olemasolu.

Sotsiaalse kapitali teooria rõhutab seevastu sotsiaalsete võrgustike, tehingute vastastikkuse ning koostöö olulisust. Eestis on just „kasuliku“ sotsiaalse kapitali puudumist peetud olulisimaks teguriks, mis piirab teisest rahvusest elanike võimalusi tööturul.⁵ Sotsiaalne kapital kui kollektiivne ressurss tähistab usaldust, ühiseid norme ja võrgustikke, mis tõstavad ühiskonna või kogukonna liikmete võimet tegutseda koos ühiste eesmärkide saavutamise nimel.⁶ Robert Putnami sotsiaalse kapitali teooria kohaselt hõlmab see nii avalikke kui ka isiklike aspekte: võib vaadelda nii sõprade-vahelisi suhteid, isiklikel kontaktidel rajanevaid sõpruskondi kui ka avalikke organiseerunud inimgrupe. Ühingutest ja sidemetest tulenev kasu on kahepoolne: isiklik ja avalik. Tugevad sotsiaalsed võrgustikud aitavad inimesel teha karjääri, kui ta oskab ära kasutada tuttavate ringi, kellega

³ Becker, G. S. (2009), „Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education“, Chicago: University of Chicago press

⁴ Pettai, V.; Hallik, K. (2002), „Understanding processes of ethnic control: segmentation, dependency and co-optation in post-communist Estonia“, *Nations and Nationalism*, Vol 8, pp. 505–529

⁵ Pavelson, M.; Luuk, M. (2002), „Non-Estonians on the labour market : a change in the economic model and differences in social capital“, teoses M. Lauristin (ed.) „*The challenge of the Russian minority: emerging multicultural democracy in Estonia*“, Tartu: Tartu University Press, pp. 89-116

⁶ Burt, R. S. (2001), „Structural holes versus network closure as social capital“, teoses N. Lin, K. Cook ja R. S. Burt (eds.), *Social capital. Theory and research*, New York, NY: Aldine de Gruyter, pp. 31–56

ta seotud on. Samamoodi töötab sotsiaalne kontroll näiteks külas, kus tänu sellele, et kõik tunnevad kõiki, on vähem kuritegevust.⁷

Eesti tööturu rahvuspõhiste lõhede kontekstis on oluline eelkõige isiklikest võrgustikest tulenev kasu: kas ning kuidas aitavad sotsiaalsed võrgustikud kaasa tööhõivele ning karjääriredelil kõrgemate positsioonide saavutamisele. Kadri Aaviku 2015. aastal kaitstud doktoritöö⁸ näitab, et eesti rahvusest meeste ning vene keelt emakeelena kõnelevate naiste arvamus sotsiaalse kapitali olulisusest ning selle tajutud roll karjääri kujunemisel erines märgatavalt: vene naised pidasid sotsiaalsete võrgustike rolli karjääri kujundamisel oluliseks, kuid tajusid enda kõrvalejätust [kasulikest] sotsiaalsetest võrgustikest, samas kui eesti meeste puhul oli sotsiaalsete võrgustike roll karjääri edenemisel selge ja oluline (positsioon saavutati enamasti ilma konkursita), kuid nad ise hindasid sotsiaalse kapitali rolli oma tööalases edukuses vähetähtsaks ning iseenesest mõistetavaks.⁹

Lisaks indiviidist endast ja tema omadustest tulenevate tegurite mõju analüüsimisele, pööratakse teaduskirjanduses üha enam tähelepanu institutsionaalsete struktuuride ja diskrimineerimise rollile tööturu (rahvuspõhiste) lõhede kujundamisel. Tööturu killustatuse teooria vastandub neo-klassikalisele majandusteooriale (*neo-classical economic theory*), mille kohaselt eksisteerib ühine tööturg, mis koosneb vastastikes otstes paiknevatest vabas konkurentsist tegutsevatest müüjatest ja pakkujatest. Tööturu killustatuse teooria kohaselt jaguneb tööturg erinevate omaduste ja käitumisreeglitega alaturgudeks või osadeks.¹⁰ Killustatus võib tuleneda riigi ja tööturu institutsioonidest ja nende struktuuridest, töötajate taustast (kohalikud, sisserännanud või lähetatud töötajad) ning paljudest teistest struktuursetest teguritest.

Olulisimad tingimused, millest sõltub nii teisest rahvusest inimeste kui ka sisserändajate oskuste ja teadmiste rakendamine ning nende valikuid tööturul, peetakse migratsiooni- ja rahvusvähemustele suunatud poliitikat, tööturu struktuuri ning regulatsioone, mis mõjutavad tööturu jäikust ning heaoluriigi (sh tööturutoetuste) rolli.¹¹ Tööturu rahvuspõhise ebavõrdsuse aste sõltub suuresti ka haridussüsteemist, sellest, kui võrdne on juurdepääs haridusele, millised on võimalused investeerida (sh ka riigispetsiifilise) inimkapitali. Tööturu struktuur ja reguleerituse aste mõjutavad eelkõige tööandjat, kallutades tema eelistusi tööjõu värbamisel kas (rahvus)enamuse või (rahvus)vähemuse suunas; vähemustele suunatud poliitikat ja tööturu toetused mõjutavad pigem töövõtjat.¹²

Tööturu dünaamikaid aitavad selgitada ka erinevad diskrimineerimise teooriad. Diskrimineerimine on sarnases või samalaadses olukorras isikute põhjendamatu ebavõrdne kohtlemine tajutud gruppi, klassi või kategooriasse kuulumise tõttu. Diskrimineerimine võib olla otsene või kaudne. Diskrimineerimine on otsene,

⁷ Putnam, Robert D. (2000/2008), „Üksi keeglisaalis. Ameerika kogukonnaelu kokkuvarisemine ja taassünd”, Tartu: Hermes

⁸ Aavik, K. (2015), „[Intersectional Disadvantage and Privilege in the Estonian Labour Market: An Analysis of Work Narratives of Russian-speaking Women and Estonian men](#)“, Tallinn: Tallinna ülikool

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Deakin, S. (2013), „[Addressing labour market segmentation: The role of labour law](#)“, Working Paper No. 52, Geneva: International Labour Organization

¹¹ Kogan, I. (2007), „[Working Through Barriers: Host Country Institutions and Immigrant Labour Market Performance in Europe](#)“, Springer

¹² *Ibid.*; Nickell, S. (1997), „[Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America](#)“, *The Journal of Economic Perspectives*, 11(3), pp. 55-74

kui ühte isikut koheldakse teatud tunnuse, näiteks rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel halvemini kui teist isikut samalaadses olukorras.¹³ Diskrimineerimine on kaudne, kui näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühe isikute rühma teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda (nt nõue, et tööle kandideerijal peab olema kõrgharidus mõnes spetsiifilises valdkonnas, kui selline nõue ei ole objektiivselt võttes tingimata vajalik).¹⁴ Teatud juhtudel on erinev kohtlemine lubatav või isegi nõutav kui sellel on objektiivne õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Samuti ei ole alati eestlasest kandidaadi tööle võtmisel tegemist diskrimineerimisega: näiteks, kui teisest rahvusest konkurendil on madalam kvalifikatsioon.

Tööturu kontekstis pakkus ajalooliselt esimesed seletused välja Gary Becker 1950ndatel. Becker eristas tarbijate-, kaastöötajate- ning tööandjapoolset diskrimineerimist.¹⁵ Näiteks tööandjapoolse diskrimineerimisena käsitles Becker olukorda, kus tööandja ei soovi omale rahvusvähemusse kuuluvat alluvat, mistõttu ebameeldivuse kompenseerimiseks maksab ta teisest rahvusest töötajatele väiksemat töötasu. Ükski neist diskrimineerimise viisidest ei saaks aga püsida pikaajaliselt täieliku konkurentsiga turul.

Mõistete definitsioonid

Varasemates uuringutes on sihtrühma defineerimiseks kasutatud erinevaid määratlusi. Üheks kontseptuaalseks lähenemiseks on nn rahvuspõhine välistamine, jagades elanikkonna 'eestlasteks' ja 'mitte-eestlasteks'. Selline määratlus on problemaatiline ja vaieldav, kuna selle kasutamine teatud mõttes välistab osa Eesti elanikkonnast nõ eesti rahvusest või eestlastest. Rahvusele tuginedes on varasemates uuringutes eristatud mõistetena ka 'rahvusenamust' ning 'rahvusvähemust' või 'vähemusrahvust'. Rahvuse järgi eristamiseks on uuringute aluseks olevates küsimustikes inimese enda etniline enesemääratlus, kuid selline eristus võib samuti olla problemaatiline, kuna paljudel inimestel on etnilised mitmik-identiteedid ning nad ei soovi ega oska end etniliselt ainult ühe grupi järgi määratleda.¹⁶ Samamoodi on võimalik eristada küsitlustele vastajaid emakeele või uuringu intervjuu (ankeedi täitmise) keele alusel.

Enamasti, ka käesolevas uuringus, on eristuse aluseks valitud rahvuse tunnus, kuid eestlaste võrdlusgrupi nimetuseks kasutatakse määratlust 'teisest rahvusest inimesed', kuna see on teiste määratlustega (mitte-eestlased, rahvusvähemused) võrreldes neutraalsem. Üksikutes uuringutes ei ole rahvuse tunnust küsimustikku lisatud (nt 2008. integratsiooni monitooringu uuring; 2011. aasta maailma väärtusuuring), mistõttu on nende andmete analüüsimisel eristuse aluseks kasutatud emakeelt (kodust keelt) või ankeedi täitmise (intervjuu) keelt. Analüüsid andmestike, kus on esitatud kõik kolm tunnust (rahvus, kodune keel ja ankeedi keel), näitavad tulemused, et erinevused nende kategooriate vahel on väikesed: maksimaalselt 3%.¹⁷ Väärtuste uurimisele keskenduvates uuringutes on ankeedi keel levinud eristajaks, sest vastajad kalduvad küsitlustes

¹³ [Võrdse kohtlemise seadus](#), Elektrooniline Riigi Teataja

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Becker, G. (1957), „The Economics of Discrimination“, Chicago: University of Chicago Press

¹⁶ Espenberg, K.; Ainsaar, M.; Kasearu, K.; Lilleoja, L.; Nahkur, O.; Roots, A.; Rämmer, A.; Sammul, M.; Soo, K.; Vihalemm, T. (2013), „[Vähemusrahvustest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs](#)“, Tartu: Tartu Ülikool RAKE, Tartu Ülikool sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut

¹⁷ *Ibid.*

eelistama seda keelt, mida nad paremini valdavad.¹⁸ Seetõttu on rahvuse tunnuse puudumisel kasutatud eristuse aluseks just ankeedi täitmise keele (eesti või vene keeles) tunnust.

Tööturu keele- ja rahvuspõhiseid lõhesid analüüsid tuleb meeles pidada, et teistest rahvustest ja teise emakeelega inimeste rühm ei ole sisemiselt ühtne. Sageli esineb suurem varieeruvus hoiakutes ning tööturu seisundis hoopis teiste tunnuste lõikes kui rahvus või etniline määratlus: nagu näiteks haridustase, eesti keele oskus, kodakondsus ning elukoht (regioon). Omaette probleemidega puutuvad kokku ka uussisserändajad, kellel on Eestis töötamiseks vajalik viisa või elamisloa taotlemine ning vajadus uue elukeskkonnaga kohaneda ning sealhulgas tihti peale tutvusringkonda alles looma hakata.

¹⁸ *Ibid.*

2. Keele- ja rahvuspõhine lõhe Eesti tööturul: kokkuvõtte olulisematest uuritud tunnustest ja seostest

Keele- ja rahvuspõhine lõhe¹⁹ Eesti tööturul väljendub mitmete erinevate tunnuste lõikes. Osadel juhtudel on erinevused rahvusgruppide (eestlased ja teisest rahvusest inimesed) võrdluses selged ja ülekaalukad: näiteks töötuse määr, ametialane segregatsioon või sissetulek. Teistel juhtudel pole aga rahvuste lõikes suuri erinevusi võimalik välja tuua või on viimaste aastate jooksul eestlaste ja teisest rahvusest inimeste hoiakud oluliselt ja vastassuunaliselt muutunud: näiteks valmisolek asuda tööle madalamat haridust nõudvale tööle ja reservatsioonipalk (vt alapeatükk 3.2.3.).

Alljärgnevatel tabelitel (tabel 2.1 ja 2.2) on esitatud põhjalikum ülevaade Eestis viimase 10-15 aasta jooksul läbiviidud rakendusuuringutes ning (teadus-) artiklites väljatoodud tunnustest ja olulisematest (põhjuslikest) teguritest. Kõik tabelites esitatud tunnused ja tegurid on omakorda täpsemalt lahti selgitatud alapeatükis 3 ("Tunnused: sõltuv muutuja") ja alapeatükis 4 ("Tegurid: sõltumatu muutuja").

Tunnustena käsitletakse erinevaid tööturuga seonduvaid aspekte, mida ja mille muutust on tööturul konkreetselt uuritud ja mõõdetud (nn *sõltuv* muutuja ehk näiteks: töötuse määr, tööhõive määr, ametialane segregatsioon jmt). Need tunnused on kokku koondatud tabelis 2.1.

Teguritena on välja toodud muutujad mille põhjal ehk millest lähtuvalt on teisest rahvusest inimeste osalust tööturul siiani uuritud ja analüüsitud (nn *sõltumatu* muutuja ehk näiteks: keeleoskus, sugu, vanus, haridus jne). Need tegurid on kokku koondatud tabelis 2.2.

2.1. Tunnused

Varasemates uuringutes väljatoodud tunnused ehk erinevused tööturul võib jagada kaheks (tabel 2.1.):

- 1) objektiivsed ehk välise vaatluse abil mõõdetavad tunnused; ning
- 2) hinnangulised tunnused, mis enamasti väljendavad hoiakuid ja mis tuginevad indiviidi isiklikele kogemustele; ning mille kohta on võimalik andmeid koguda vaid küsitlusuuringute käigus.

Objektiivsed tunnused on jaotatud kolme grupi vahel (tööturus osalemine, eraldatus/segregatsioon tööturul ning sissetulekud), mille alla on kokku koondatud üheksa erinevat väliselt mõõdetavat tunnust. Hinnangulised tunnused on jaotatud nelja erineva grupi vahel (töölane kindlustunne, õiglus/võimaluste võrdsus, tööturg ja inimkapital ning hinnangud tööle).

¹⁹ Eesti tööturu keele- ja rahvuspõhise lõhe all mõistetakse käesolevas töös eesti keele ja rahvuspõhist eraldatust (nii töökollektiivides kui ka ametialaselt) ning teisest rahvusest inimeste ja eesti keelt mitte emakeelena kõnelejate enamasti nõrgemat positsiooni tööturul võrreldes eestlastega.

Tabel 2.1. Objektiivsed ja hinnangulised tunnused

OBJEKTIIVSED TUNNUSED	HINNANGULISED TUNNUSED
<p>Tööturus osalemine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tööjõus osalemise määr - tööhõive määr - töötuse määr <p>Eraldatus/segregatsioon tööturul:</p> <ul style="list-style-type: none"> - töökollektiivide rahvuspõhine segregatsioon - ametialane rahvuspõhine segregatsioon - juhtide ja tippspetsialistide osakaal töötajate hulgas <p>Sissetulekud:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kuulumine sissetulekukvintilidesse - aasta ekvivalentnetosissetulek - vaesuse määr 	<p>Tööalane kindlustunne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tajutav töökaotuse risk - hinnang töö leidmise võimalustele - hinnang toimetulekule - subjektiivne sotsiaalne positsioon <p>Rahvusgruppide võimalused tööturul:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hinnang rahvusgruppide võimaluste võrdsusele - riigipoolse sekkumise ootus tööturul võrdsete võimaluste tagamiseks - hinnang saadava töötasu õiglusele - kokkupuude rahvusel või emakeelel põhineva diskrimineerimisega <p>Tööturg ja inimkapital:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valmisolek asuda tööle madalamat haridustaset nõudvale tööle - töö vastavus haridustasemele - reservatsioonipalk <p>Hinnangud tööle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tööalaseks edasijõudmiseks olulised tegurid - hinnang tööõiguslastele teadmistele - töö väärtustamine - töötamist ja karjäärile keskendumist motiveerivad väärtused

Andmed kõikide (st nii objektiivsete kui ka hinnanguliste) tunnuste kirjeldamiseks pärinevad küsitlusuuringutest (peamiselt Statistikaameti tööjõu-uuringust), kuid tunnuste jaotuse aluseks (objektiivsed vs hinnangulised) on üks oluline erinevus: objektiivseid tunnuseid võib käsitleda ka faktidena, mida on üldjuhul võimalik väliselt mõõta, samas kui hinnangulised tunnused väljendavad indiviidi hoiakuid, mis ei pruugi kõrvaltvaatajale alati põhjendatuna näida. Objektiivsete tunnuste puhul on võimalik kontrollida inimese töötamise või töötamise staatust (nt lepingu või töötukassas arveloleku kaudu), samuti on võimalik väliselt hinnata töötasu suurust ja ametipositsiooni. Kuigi indiviidi rahvust ei ole võimalik välise vaatluse alusel määratleda, on käesolevas metaanalüüsis rahvuspõhine segregatsioon ametialastel positsioonidel või töökollektiivide koosseisus käsitletud ja koondatud objektiivsete tunnuste alla.

Hinnangulised tunnused on oluliselt suuremal määral subjektiivsemad ning lähtuvad indiviidi enda kogemustest ja tõekspidamistest ning need ei pruugi alati olla seotud reaalse positsiooniga tööturul. Samuti pole hinnanguliste tunnuste ehk hoiakute puhul alati selge, kas see on tööturu situatsiooni analüüsidest teatud ilmingu põhjus või tagajärg. Näiteks võib kõrge reservatsioonipalk (ehk minimaalne töötasu, millega töötu on nõus tööle asuma) olla põhjustatud indiviidi eelnevast (kõrgepalgalisest) töökogemusest ja haridustasemest,

kuid see võib omakorda põhjustada pikema töötuse perioodi, kuna individid ei ole valmis palganõudes järeleandmisi tegema.

2.2. Tegurid

Sarnaselt tunnustele on võimalik jagada kaheks ka tegurid (tabel 2.2). Jaotuse aluseks on:

- 1) indiviidi-tasandi ehk inimesest endast tulenevad tegurid; ning
- 2) struktuursed ehk teistest (riigi arengust ja poliitikatest, tööandjatest jne) tulenevad tegurid.

Taoline eristus on oluline eelkõige võimalike lahenduste väljatöötamise juures, kuna aitab selgitada, kellele ja millise fookusega tööturu parendamise tegevusi tuleks suunata. Tööturul indiviidi positsiooni parandamise eesmärgil saab indiviidi-tasandi tegurite puhul suunata tegevuse konkreetsele indiviidile (s.o. sarnaste tunnustega indiviidide rühmale), struktuursete tunnuste korral tuleb püüdlused suunata hoopis tööandjatele, poliitikele või poliitikakujundajatele (nt seadusemuudatuse algatamiseks) või konkreetsetele riigiametitele (nt Keeleinspeksioon või Eesti Töötukassa).

Tabel 2.2. Indiviidi-tasandi ja struktuursed tegurid

INDIVIIDI-TASANDI TEGURID	STRUKTUURSED TEGURID
Eesti keele oskus Kodakondsus: - riigispetsiifiline inimkapital Haridus Vanus Sugu: - soostereotüübid Kultuurilised eripärad: - sotsiaalne kapital	Regionaalsed erinevused Tööandjate eelarvamuslik suhtumine / diskrimineerimine Töö- ja pereelu ühitamise võimalused Riigiametite tegevus: - Keeleinspeksioon - Töötukassa

Indiviidi-tasandi tegurite alla on koondatud peamised varasemates uuringutes käsitletud tegurid, mis seostuvad erinevustega erinevate tööturu näitajate analüüsimisel, nagu näiteks eesti keele oskus, haridus, vanus, sugu jne. Riigispetsiifilise inimkapitali mõistet kasutatakse koondnimetusena eesti keele oskuse ja kodakondsuse analüüsimisel.

Keeleoskus ja haridustase on varasemates uuringutes leidnud kõige põhjalikumalt käsitlemist ning metaanalüüsi tulemuste põhjal on need ka ühed olulisimad tegurid, mis mõjutavad inimese edukust tööturul. Lisaks indiviidi-tasandi teguritele on struktuursete tegurite all välja toodud varasemates uuringutes käsitletud tegurid, mis ei seostu otseselt indiviidi enda tegevusega, vaid mõjutavad edukust tööturul kaudselt: läbi tööandjate ning toetusmehhanismide. Kui enamikku indiviidi-tasandi teguritest on varasemates analüüsidest küllaltki põhjalikult käsitletud, siis struktuursete tegurite on põhjalikult käsitletud vaid üksikutes varasemates uuringutes või pole praktiliselt üldse käsitletud – seda ilmselt ka põhjusel, et struktuursete tegurite kausaalsust ehk tõendatud mõju ühele või teisele tööturu elemendile, eelkõige just rahvusrühmade omavahelises erisuses, on keeruline hinnata ja mõõta.

3. Tunnused (sõltuv muutuja)

3.1. Objektiivsed tunnused

Alljärgnevas peatükis on esitatud ülevaade tunnustest ehk tööturuga seonduvatest aspektidest, mida ja mille muutust on varasemates uuringutes uuritud ja mõõdetud. Objektiivsed tunnused on jaotatud kolme grupi vahel: tööturus osalemine, eraldatus/segregatsioon tööturul ning sissetulekud. Iga grupp hõlmab kolme erinevat alatunnust, seega käsitletakse objektiivsete tunnuste all kokku üheksat erinevat väliselt mõõdetavat tunnust.

3.1.1. Tööturus osalemine

Tööturus osalemise tunnuste grupi all on lähema vaatluse all kolm tööturu hõiveseisundit kirjeldavat näitajat:

- tööjõus osalemise määr,
- tööhõive määr,
- töötuse määr.

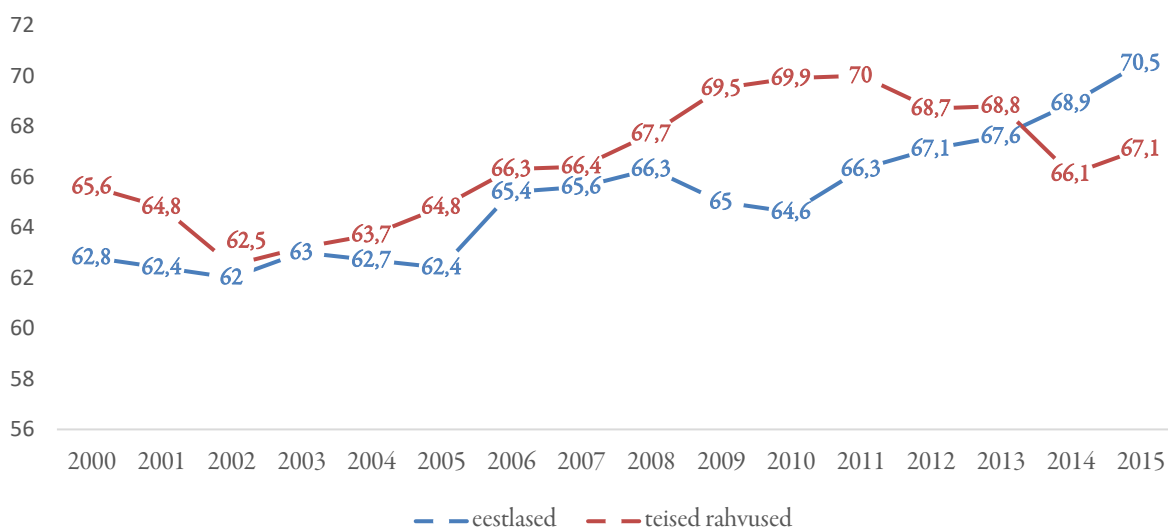
Kõigi kolme tunnuse kohta esitatud kirjeldav statistika (andmed) tuleneb Statistikaameti andmebaasist, mis omakorda põhineb alates 1995ndast aastast läbiviidava tööjõu-uuringu andmetele, milles osaleb igas kvartalis 5000 inimest; ning mida on hilisemalt täiendatud vastavalt erinevate registrite andmetele (nt EMTA töötamise register).

Tööjõus osalemise määr

Tööjõus osalemise määr ehk majandusliku aktiivsuse määr väljendab tööjõu osatähtsust tööealises rahvastikus (15-74-aastased). Tööjõuna käsitletakse isikud, kes soovivad töötada ja on võimelised töötama. See tähendab, et lisaks tööga hõivatutele kuuluvad siia gruppi ka lühiajaliselt töötud, kes otsivad aktiivselt tööd ning on töö leidmisel kohe valmis tööle asuma.

Kui 2000-ndate algusaastatel ületas teisest rahvusest inimeste majanduslik aktiivsus eestlaste oma, siis majanduskriisi kõige ebasoodsamast aastast (2010) alates on arengud muutunud vastassuunalisteks: eestlaste tööjõus osalemise määr on kasvanud, teisest rahvusest inimeste osalemise määr aga langenud (joonis 3.1.). Seega tekkis 2014. aastal Eesti tööturu puhul üsna ebatavaline olukord, kus eestlaste majanduslik aktiivsus ületas teisest rahvusest inimeste oma, mis jäi püsima ka järgneval aastal. Samasisulist olukorra kirjeldust võib leida ka mitmetest teistest tööturu ülevaadetest (sh Statistikaamet), 2015. aasta integratsiooni monitooring jt, kuid põhjuslikku analüüsi, miks teisest rahvusest inimeste tööjõus osalemise määr on olnud eestlastega võrreldes kõrgem, ning mis muutus 2013-2014 aastal, et rahvusgruppide positsioonid vahetusid, ei ole nendes ülevaadetes tehtud.

Joonis 3.1. Eestlaste ja teisest rahvusest inimeste töäjõus osalemise määr aastatel 2000-2015



allikas: Statistikaamet

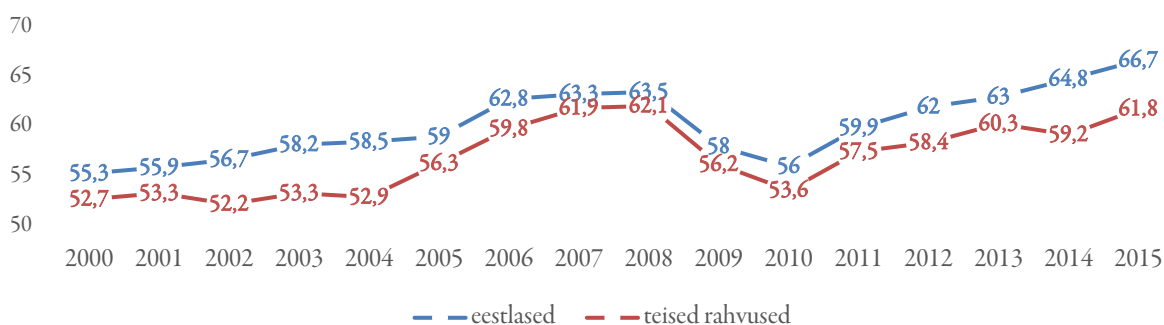
Tööhõive määr

Tööhõive määr iseloomustab hõivatute ehk alaliselt või ajutiselt töötajate osatähtsust tööealises rahvastikus (15-74-aastased).

Rahvusgruppide võrdluses ilmneb, et eestlaste tööhõive määr on teistest rahvustest inimestega võrreldes kõrgem kõikide vaadeldud aastate lõikes (joonis 3.2.). Erinevused rahvusgruppide lõikes on vaadeldud aastate jooksul jäänud 1,4 ning 5,6 protsendipunkti vahele: kriisiaastatel (2007-2009) olid vahed väiksemad (1,4-1,8 protsendipunkti), kuid kriisile järgnenud aastatel on eestlaste tööhõive kasvanud teisest rahvusest inimestega võrreldes kiiremini ning vahe rahvusgruppide vahel on järjest kasvanud. 2014. aastal ületas eestlaste tööhõive kriisieelset 2007.–2008. aastate hõive tasandit, kuid teisest rahvusest inimeste hõive polnud 2015. aastal veel kriisieelsele tasemele jõudnud.

Tööhõive määra trende kirjeldavaid analüüse ja kokkuvõtteid on tehtud mitmeid, kuid põhjuslikke seoseid – miks on viimastel aastatel eestlaste ja teisest rahvusest inimeste tööhõive määras üha suurenev lõhe – ei ole senini läbiviidud uuringutes käsitletud.

Joonis 3.2. Eestlaste ja teisest rahvusest inimeste tööhõive määr aastatel 2000-2015



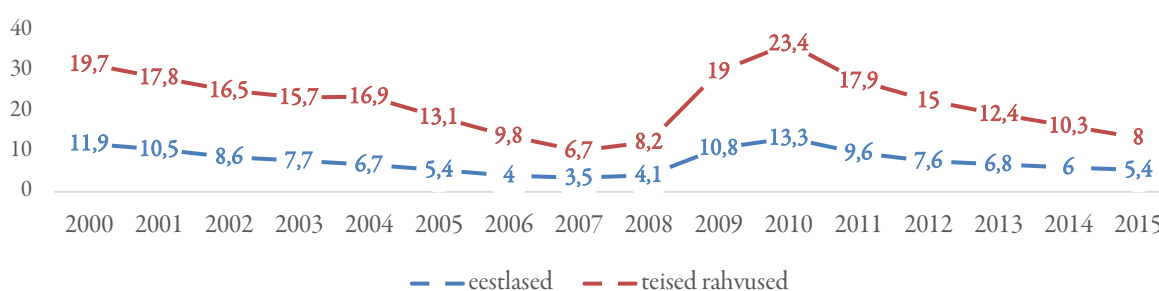
allikas: Statistikaamet

Töötuse määr

Töötuse määr ehk tööpuuduse määr väljendab töötute osatähtsust tööjõus. Töötutena käsitletakse neid, kelle puhul on täidetud kolm tingimust: on töötaja, otsib aktiivselt tööd ning on töö leidmisel koheselt valmis tööle asuma.

Töötuse trendid aastatel 2000-2015 on olnud rahvusgruppide võrdluses väga sarnased. Suhtarvude võrdluses on teisest rahvusest inimeste puhul märgatavalt suurem töötuse tase: 2004-2006 oli töötuse määra vahe rahvusgruppide võrdluses 6-10 protsendipunkti ehk ligikaudu 2,5-kordne (joonis 3.3.). Kuigi rahvusgruppide vaheline lõhe töötuse määras on säilinud tänasena, on alates 2010-ndast aastast trend olnud positiivne kogu elanikkonna jaoks: töötute osakaal on vähenenud märgatavalt nii eestlaste kui ka teistest rahvustest inimeste hulgas. Ka rahvusgruppide vaheline lõhe on kahanenud 1,5 korrani.

Joonis 3.3. Eestlaste ja teisest rahvusest inimeste töötuse määr aastatel 2000-2015



allikas: Statistikaamet

3.1.2. Eraldatus / segregatsioon tööturul

Tööturu segregatsiooni / eraldatuse grupp esitab ülevaate elanike rahvuspõhisest jaotusest töökollektiivides ning ametialade lõikes. Eraldi on välja toodud ka rahvuspõhine jaotus tööturu tipp-positsioonidel ehk juhtide ja tippspetsialistide hulgas. Täpsemalt on esitatud ülevaade järgneva kolme tunnuse kohta:

- töökollektiivide rahvuspõhine segregatsioon;
- ametialane rahvuspõhine segregatsioon ning
- juhtide ja tippspetsialistide osakaal töötajate hulgas.

Rahvuspõhise eraldatuse ja segregatsiooni küsimustes on tuginetud tööelu uuringu andmetel põhinevale Statistikaameti andmebaasile ning 2015. aasta integratsiooni monitooringu küsitlusuuringule.

Töökollektiivide rahvuspõhine segregatsioon

Töökollektiivide rahvuspõhise segregatsiooni ehk eraldatust on Eestis küllaltki vähe uuritud. Seda on käsitletud vaid kahes integratsiooni monitooringus (2008, 2015), kusjuures 2008. aastal uuriti vaid lähimate töökaaslaste kohta, kuid mitte töökollektiivi kohta üldisemalt. 2015. aasta monitooringu käigus läbiviidud küsitlusuuringu tulemused näitavad, et kolm neljandikku eestlastest töötab kollektiivis, kus teisest rahvusest on kas üksikud töötajad või ei ole neid üldse (tabel 3.1.). Samas töötavad pooled teisest rahvusest töötajatest kollektiivides, kus enamik töötajaid on samuti teisest rahvusest. Lähimate töökaaslaste osas on rahvuspõhine eraldatus veelgi

suurem: eestlaste hulgas pole ligikaudu 40% töötajatest ühtegi teisest rahvusest lähemat töökaaslast, samas kui teisest rahvusest töötajatest ligikaudu pooltel moodustavad enamuse või kogu terviku lähemast töötajaskonnast teisest rahvusest inimesed.

2008. ja 2015. aasta monitooringu uuringute andmete võrdlus näitab, et rahvuspõhine eraldatus pole vähenenud, vaid teisest rahvusest töötajate hulgas hoopis suurenenud. Samas ei võimalda vaid kahel aastal ja nii suure ajavahega kogutud andmed hinnata, kas tegemist on püsiva tendentsiga või mitte.

Tabel 3.1. Töökollektiivide rahvuspõhine segregatsioon

Kui suure osa moodustavad teisest rahvusest inimesed...

	Kõik*	Enamuse	Umbes poole	Mõned üksikud	Mitte ühtegi	Kokku	
<i>... töökollektiivis</i>							
2014	Eestlased	1	10	12	46	30	100
	Teised rahvused	15	37	26	19	4	100
<i>... lähemad töökaaslased</i>							
2014	Eestlased	1	9	11	40	39	100
	Teised rahvused	16	36	25	17	5	100
2008	Eestlased		7	11	38	44	100
	Teised rahvused		22	30	31	16	100

* 2008 a küsimustikus sellist vastusevarianti ei olnud.

allikas: Integratsiooni monitooring 2015

Ametialane rahvuspõhine segregatsioon

Lisaks töökollektiivide rahvuspõhisele eraldatusele on 2002. aasta integratsiooni monitooringus käsitletud ka rahvuspõhist eraldatust ametialade lõikes. Hilisemates monitooringutes pole seda eraldatust käsitletud, kuigi erinevatel ametialadel hõivatuse ning rahvuse andmed on Statistikaameti tööjõu-uuringust iga-aastaselt kättesaadavad. 2002. aasta monitooringu kohaselt oli 1990-ndatel teistest rahvustest töötajad enamasti hõivatud tööliste ja teenindajatena (nn sinikraed) ning eestlased märgatavalt enam spetsialistide ja juhtide (nn valgekraed) ametites. Samuti tõi monitooring välja, et avalikus halduses oli teisest rahvusest inimesi stabiilselt vähe; ning tervishoius kahanes 1990-ndate lõpupoole teisest rahvusest hõivatute osakaal.

Statistikaameti tööjõu-uuringu uuemad andmed näitavad, et sarnane jaotus rahvusgruppide lõikes on täheldatav ka 2015. aastal. Eestlased on jätkuvalt teistest rahvustest inimestega võrreldes märkimisväärselt suuremal määral esindatud põllumajanduses, avalikus halduses, hariduses, info ja side ning kunsti ja meelelahutuse valdkonnas (s.o. peamiselt nn valgekraede töövaldkondades) (tabel 3.2.). Teisest rahvusest inimesed on seevastu eestlastega võrreldes nõ üle-esindatud mäetööstuses, elektrienergia, kinnisvara, veanduse ning haldus- ja abitegevuste valdkonnas (s.o. nn sinikraede töövaldkondades). Kõige rohkem on töötajaid on mõlemast rahvusgrupist hõivatud töötlevas tööstuses (eestlased 17% ja teisest rahvusest 22%) ning hulgi ja jaekaubanduses (mõlemast rahvusgrupist ligikaudu 13%).

Tabel 3.2. Töötajate jaotus erinevate ametialade vahel rahvusgruppide (eestlased ja teised rahvused) lõikes aastal 2015 (%)

TEGEVUSALA	eestlased	teised rahvused	erinevus
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	8,4	2,6	5,8
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	11	6	5
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	5,2	0,9	4,3
Haridus	4,7	2,8	1,9
Info ja side	2,7	1,2	1,5
Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	4,4	3	1,4
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	13,1	13	0,1
Ehitus	1,4	1,6	-0,2
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	5,9	6,6	-0,7
Finants- ja kindlustustegevus	2,4	3,1	-0,7
Majutus ja toitlustus	0,2	1,1	-0,9
Muud tegevusalad	3,8	4,7	-0,9
Töötlev tööstus	9,3	10,4	-1,1
Haldus- ja abitegevused	1,2	2,5	-1,3
Veondus ja laondus	0,7	2,4	-1,7
Kinnisvaraalane tegevus	2,3	4,3	-2
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	17,3	22,4	-5,1
Mäetööstus	5,7	10,9	-5,2
Veevarustus; kanalisatsioon; jäätme- ja saastekäitlus	0,4	..	
KOKKU	100	100	

allikas: Statistikaamet, autorite arvutused

Teisest rahvusest inimeste oluliselt väiksemat esindatust Eesti avalikus sektoris selgitab osaliselt avaliku teenistuse seaduse (ATS) §14-st tulenev piirang, mille kohaselt võib ametnikuna teenistusse võtta vaid Eesti Vabariigi kodaniku, ning teatud tingimustel ning piiratud ametikohtadele ka Euroopa Liigu liikmesriigi kodaniku. Teisest rahvusest inimeste esindatust avalikus sektoris (ministeeriumites) on analüüsitud kõige mahukamalt 2015. aastal kaitstud Sergei Ivanovi doktoritöös.²⁰ Töö tulemused näitavad, et ühelt poolt on kahekümne aasta jooksul toimunud teisest rahvusest inimeste osakaalu suurenemine Eesti Vabariigi kodanike seas ning nende eesti keele oskus on oluliselt paranenud, kuid teiselt poolt nende osakaal riigiametnike seas on samal ajal vähenenud. Kui aastal 1993. aastal moodustasid teisest rahvusest inimesed 12% kogu Eesti kodanikkonnast ning nende keskmine osakaal ministeeriumites oli 4,5% – seega erinevus on kahe ja poole kordne – siis 2012. aastal on need näitajad vastavalt 19% ja 2,8%. Seega on erinevus kasvanud peaaegu seitsmekordseks.

Ka tegevuse liigi järgi eristatud majandussektoritest (hankiv, töötlev ja teenindav sektor) ilmnevad sarnased tulemused: eestlasi on teiste rahvuste esindajatega võrreldes rohkem hankivas ja teenindussektoris ehk esmases

²⁰ Ivanov, S. (2015), „Sümboolne võim Eesti etnopolitikas mitte-eestlaste riigivalitsemises esindatuse näitel“, Tallinn: Tallinna Ülikool

ja kolmandases tegevusvaldkonnas, teistest rahvustest on eestlastega võrreldes märkimisväärselt rohkem inimesi hõivatud töötlevas sektoris ehk teiseses tegevusvaldkonnas (tabel 3.3.).

Tabel 3.3. Palgatöötajate jaotus majandussektorite lõikes eestlaste ja teisest rahvusest inimeste hulgas aastal 2015 (%)

	Primaarsektor	Sekundaarsektor	Tertsiaarsektor	KOKKU
Eestlased	4,3	27,9	67,8	100
Teised rahvused	0,6	38,8	60,6	100

allikas: Statistikaamet

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõuvajaduse ja -pakkumise prognoosides²¹ hinnatakse tööjõuvajadust kvantitatiivselt ehk prognoositakse vajatavate hõivatute arvu, mitte aga oskusi²², mida tuleviku tööturul võiks vaja olla. Tuleviku tööjõuvajadust tervikuna mõjutab suuremal määral tööturul lahkuvate töötajate asendusvajadus, mitte niivõrd hõivatute arvu muutus.²³ Seetõttu eeldatakse erinevatel tegevusaladel ka erinevaid arenguid: hõive jätkuvat vähenemist põllumajanduses, rõivatootmises ja jaekaubanduses; ning erinevalt varasematest prognoosidest ka töökohtade vähenemist avalikus sektoris ning hariduses.²⁴ Kiireima kasvuga tegevusalaks on prognooside kohaselt programmeerimine ning jätkuvalt eeldatakse hõive suurenemist kutse-, teadus- ja tehnikaalases tegevuses, tervishoius ning sotsiaalteenustes, samuti puidutööstuses ning elektroonika- ja elektriseadmete tootmises.²⁵

Juhtide ja tippspetsialistide osakaal

Erinevad varasemad uuringud näitavad, et juhtide ja tippspetsialistide osakaal eri rahvusest töötajaskonna hulgas on ebavõrdne: eestlaste hulgas on juhte ja tippspetsialiste proportsionaalselt rohkem kui teisest rahvusest töötajaskonna hulgas. Näiteks 2015. aasta integratsiooni monitooringu andmetel moodustasid eestlaste hulgas kõikidest töötajatest juhid (nii asutuse kui allüksuse juhid) ning kõrgharidust eeldava spetsialisti ametil töötajad märkimisväärselt suurema osa kui teisest rahvusest töötajate hulgas. Erinevused on kõige suuremad (üle 40%) just juhtide osakaalu võrdlustes, nii kõikide töötajate kui ka ainult kõrgharidust omavate töötajate hulgas (tabel 3.4.).

²¹ Tööjõuprognoosid on kättesaadavad Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi [analüüside ja uuringute lehel](#).

²² Tulevikutöö oskuste ülevaade on leitav nt Pärna, O. (2016), „Töö ja oskused 2025: Ülevaade olulisematest trendidest ja nende mõjust Eesti tööturule kümne aasta vaates“, Tallinn: SA Kutsekoda; ning World Economic Forum (2016), „The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution“

²³ Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (2016), „Tööjõuvajaduse ja -pakkumise prognoos aastani 2024“, Tallinn: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

Tabel 3.4. Juhtide ja tippspetsialistide osakaal eesti ja teisest rahvusest töötajate hulgas aastal 2014 (%)

	Eestlased (%) ²⁶	Teised rahvused (%)
Juhtide osakaal töötajate hulgas	6,9	3,9
Tippspetsialistide osakaal töötajate hulgas	14,2	11,1
Juhtide osakaal kõrgharidusega töötajate hulgas	15,2	8,6
Tippspetsialistide osakaal kõrgharidusega töötajate hulgas	51,9	43,1

allikas: 2015. aasta integratsiooni monitooringu küsitlusuuring, autorite arvutused

2015. aasta integratsiooni monitooringus²⁷ uuriti juhtide ja tippspetsialistide osakaalus toimunud muudatusi Eesti tööjõu-uuringu (ETU) iga-aastastele andmetele tuginedes. ETU andmed näitavad, et kriisijärgse perioodi jooksul ei ole olulisi muutusi toimunud: eestlastega võrreldes on teisest rahvusest töötajate hulgas juhtide ja tippspetsialistide osakaal ligikaudu kolmandiku kuni poole võrra väiksem. Eelmiste aastatega võrreldes kasvas 2010. aastal märgatavalt tippspetsialistide arv ja osakaal eestlaste hulgas, väiksemal määral ka teisest rahvusest inimeste hulgas, kuid sellele järgnenud aastatel on tippspetsialistide osakaal kogu elanikkonna hulgas langenud, juhtide osakaal pigem veidi kasvanud.²⁸ Samas ei selgitata monitooringus ega ka teistes statistikaülevaadetes muutuste võimalikke põhjuseid.

3.1.3. Sissetulekud

Sissetulekute alapeatükis on esitatud ülevaade rahvuspõhistest erinevustest sissetulekute alusel tulurühmadesse jaotumisel, aastase sissetuleku suuruses ning suhtelise ja absoluutse vaesuse määras. Sissetulekute grupis lähema vaatluse all olevad kolm tunnust on seega:

- kuulumine sissetulekukvintilidesse,
- aasta ekvivalentnetosissetulek, ning
- vaesuse määr.

Kõikide sissetulekute grupis käsitletud tunnuste andmed pärinevad Statistikaameti andmebaasist, mis põhineb alates 1995-ndast aastast läbiviidava tööjõu-uuringu andmetele, milles osaleb igas kvartalis 5000 inimest.

Kuulumine sissetulekukvintilidesse

Rahvusrühmade jaotumine viie tulurühma ehk sissetulekukvintiili vahel võimaldab täpsemalt analüüsida eestlaste ja teisest rahvusest elanike sissetulekute erinevusi. Tulurühmad ehk viiendikud moodustatakse elanikkonna järjestamisel aasta ekvivalentnetosissetuleku alusel. Esimesse ehk madalaimasse kvintiili kuulub kõige väiksemat ekvivalentnetosissetulekut saav viiendik elanikkonnast, teise järgmine viiendik jne. Kogu

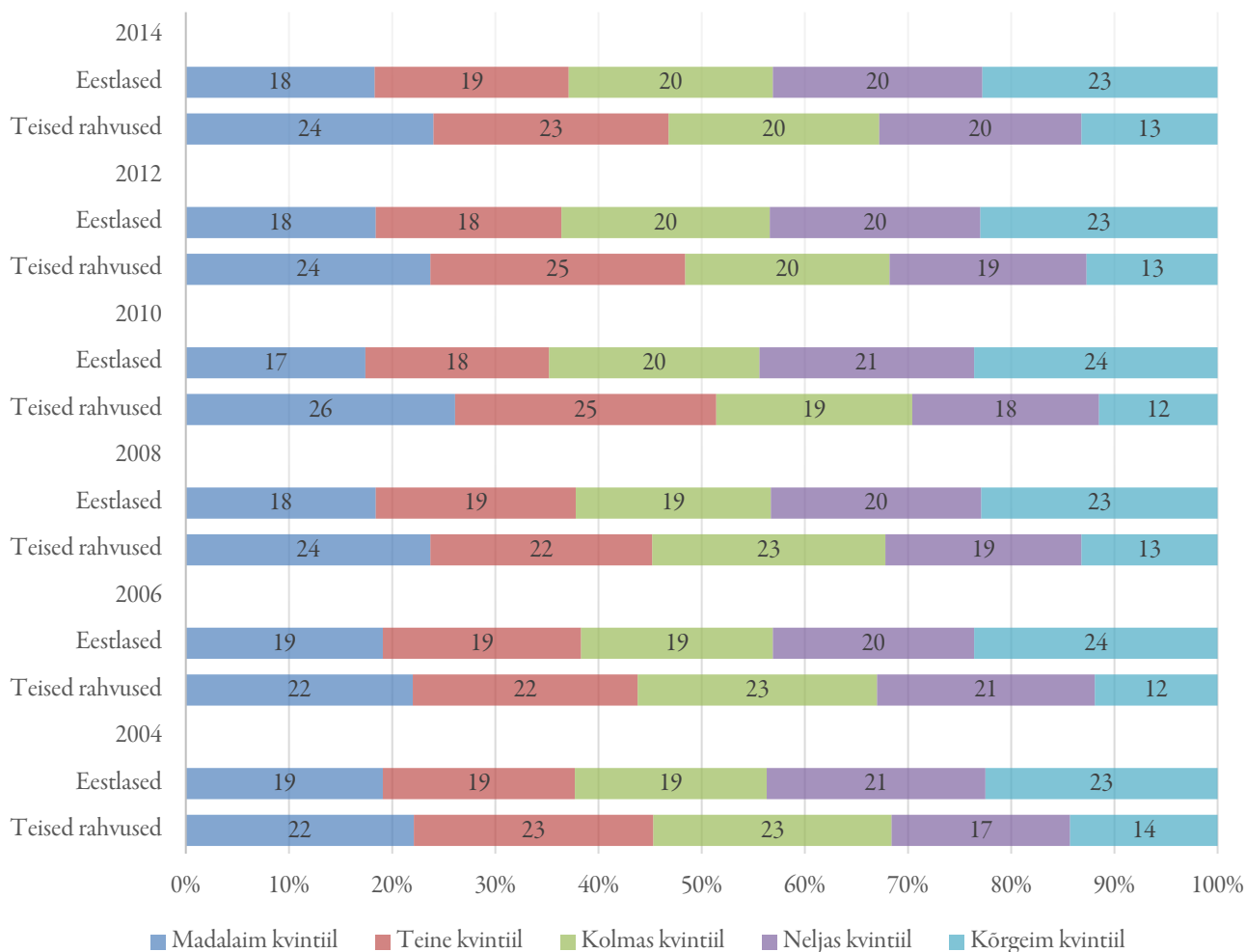
²⁶ Tabelis on esitatud osakaal vastava rahvusgrupi töötajate hulgas ehk eestlastest juhtide ja tippspetsialistide osakaal eestlastest töötajate hulgas ning teisest rahvusest juhtide ja tippspetsialistide osakaal teisest rahvusest töötajate hulgas.

²⁷ Saar, E.; Helemäe, J. (2015), „4. Tööturg“, teoses K. Kallas; R. Verik *et al* (eds.) „Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2015“, Tallinn: Kultuuriministeerium, Balti Uuringute Instituut, Tallinna Ülikool, SA Poliitikauuringute Keskus Praxis, pp. 47-60 (edaspidi IM 2015)

²⁸ *Ibid.*

elanikkonna sissetulekuid arvesse võttes esinevad olulised erinevused rahvusgruppide vahel: teisest rahvusest inimesed on oluliselt väiksemal määral esindatud kõrgeimas tulugrupis ning alates 2008. aastast märgatavalt suuremal määral kõige madalamas tulugrupis (joonis 3.4).

Joonis 3.4. Eestlaste ja teisest rahvusest inimeste kuulumine sissetulekukvintiliidesse aastatel 2004-2014



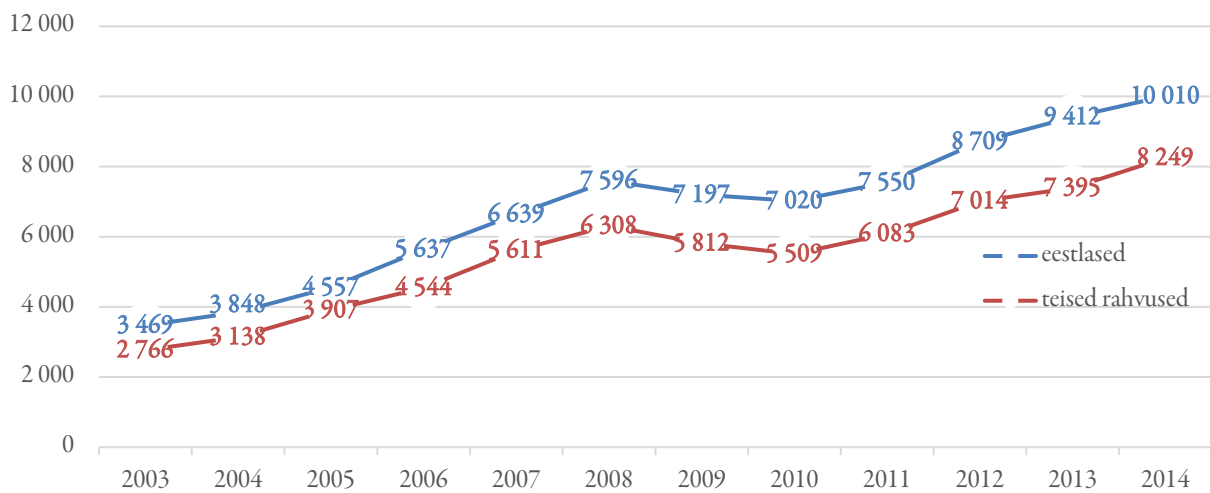
allikas: Statistikaamet

Kui 2014. aastal oli kõrgeimas tulugrupis eestlasi 23%, siis teisest rahvusest inimesi umbkaudu poole vähem ehk 13%. Kõige madalamasse tulugruppi kuulus 18% eestlastest, samal ajal teisest rahvusest inimesi 24%. Seejuures pole kõige kõrgemasse kvintiili kuulujate osakaalus toimunud vaadeldud aastate jooksul olulisi muutusi (varieeruvus on vaid 1-2%). Kõige madalamasse kvintiili kuulujate osakaalus ilmnevad suuremad erinevused teisest rahvusest inimeste hulgas aastatel 2004/2006 ja 2010 (vastavalt 22% ja 26%), kuid eestlaste hulgas pole ka selle tulurühma puhul võimalik aastate lõikes täheldada suuri erinevusi.

Aasta ekvivalentnetosissetulek

Aasta ekvivalentnetosissetulek kajastab leibkonna sissetulekut ühes kalendriaastas, mis on jagatud leibkonnaliikmete tarbimiskaalude²⁹ summaga. Eesti elanike sissetulekuid iseloomustab pidev kasvutendents: ajavahemikul 2003–2014 on keskmine sissetulek kasvanud nii eestlastel kui teisest rahvusest inimestel ligikaudu 3 korda (joonis 3.5). Teisest rahvusest inimeste ühe aasta keskmine sissetulek pereliikme kohta on kogu vaadeldud perioodi vältel olnud tunduvalt madalam eestlaste omaga võrreldes. Absoluutarvudes on löhe leibkonna sissetulekutes rahvusgruppide lõikes aastate jooksul kasvanud, nagu ilmestab ka joonis 3.5. Rahvusgruppide sissetulekute omavahelist suhet analüüsid ei ole võimalik selget löhe kasvutendentsi välja tuua: teisest rahvusest leibkonna aastasissetulek on erinevatel aastatel moodustanud 78-86% eestlaste omast. Kõige väiksemad olid rahvusgruppide vahelised erinevused sissetulekutes 2005. aastal (14%), suurimad erinevused ilmnesid aga aastatel 2010 ja 2013 (vastavalt 22 ja 21%).

Joonis 3.5. Eestlaste ja teisest rahvusest inimeste aasta ekvivalentnetosissetulek eurodes aastatel 2003-2014³⁰



allikas: Statistikaamet

Vaesuse määr

Vaesust saab defineerida kui piisavate materiaalsete ja kultuuriliste vahendite puudust täisväärtusliku elu alalhoidmiseks. Vaesus jagatakse absoluutseks ehk primaarseks vaesuseks ja suhteliseks ehk sekundaarseks vaesuseks. Absoluutse vaesuse määrana käsitletakse nende isikute osatähtsust, kelle ekvivalentnetosissetulek on

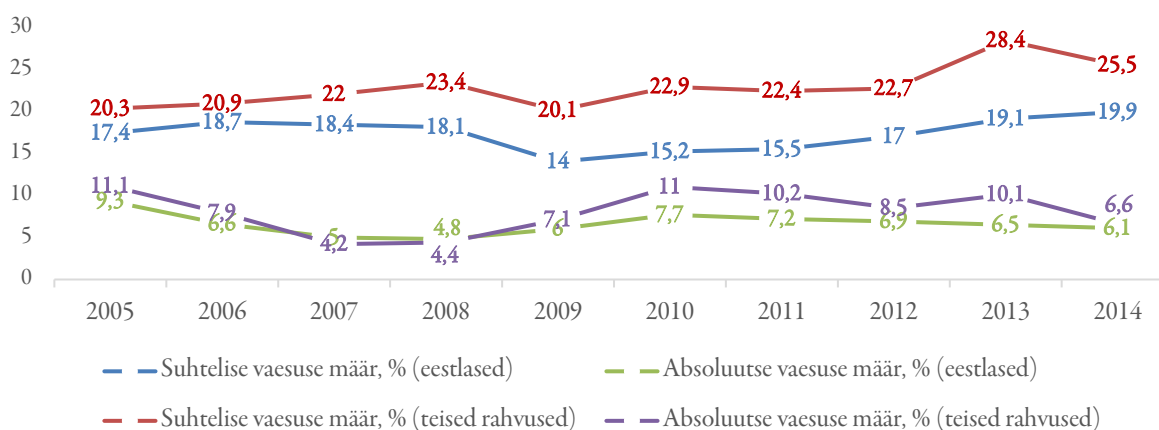
²⁹ Tarbimiskaal on leibkonnaliikme tarbimisele vastav arvestuslik kaal, mis võtab arvesse leibkonna ühistarbimist. See tähendab, et sissetulekute kajastamisel on arvesse võetud leibkonna suurust ja koosseisu: igale leibkonnaliikmele on sõltuvalt tema vanusest ning teiste pereliikmete arvust määratud kaal. Esimese täiskasvanud leibkonnaliikme tarbimiskaal on alati 1,0 ning teiste täiskasvanud ja laste tarbimiskaalud on reeglina väiksemad (nt teised täiskasvanud ja üle 14-aastased 0,5 ning alla 14-aastased lapsed 0,3).

³⁰ Alates 2012. aastast osaliselt registriandmed. Varasemate aastate andmete võrdlemisel hilisematega tuleb arvestada andmeallikate muutusega 2012. aastal. Kuni 2011. aastani on andmed eurodesse ümber arvatud koondandmete baasil (1 euro = 15,6466 Eesti krooni).

absoluutse vaesuse piirist (arvestuslik elatusmiinimum) madalam (394 eurot 2014. aastal). Suhtelise vaesuse määr väljendab nende isikute osatähtsust, kelle ekvivalentnetosissetulek on suhtelise vaesuse piirist (60% leibkonnaliikmete aasta ekvivalentnetosissetuleku mediaanist) madalam (203 eurot 2014. aastal).³¹

Eesti Statistikaameti andmed vaesuse määra kohta näitavad, et kui enne majanduskriisi vaesuse määr rahvusgrupiti praktiliselt ei erinenud, siis alates 2008. aastast on erinevused oluliselt suurenenud ja teisest rahvusest inimeste suhtelise vaesuse määr on oluliselt kõrgem (joonis 3.6., punane punktiir vrd sinine). Aastatel 2005-2007 oli suhtelise vaesuse määras rahvusgruppide lõikes erinevus ligikaudu 2-3 protsendipunkti, kuid pärast 2008-ndat aastat on see jäänud 6-9 protsendipunkti vahemikku. Absoluutse vaesuse määras esinesid rahvusgruppide lõikes suured erinevused vahetult majanduskriisile järgnenud aastatel (2010 ja 2011) ning 2013. aastal (ligikaudu 3,5 protsendipunkti) (joonis 3.6., roheline punktiir vrd lilla). 2014. aastal erinevused rahvusgruppide vahel on aga vähenenud (erinevus 0,5 protsendipunkti).

Joonis 3.6. Suhtelise ja absoluutse vaesuse määr eestlaste ja teisest rahvusest inimeste hulgas aastatel 2005-2014³²



allikas: Statistikaamet, autorite kokkuvõte

3.2. Hinnangulised tunnused

Hinnanguliste tunnuste all käsitletakse neid tööturu ilminguid, mis tuginevad indiviidi isiklike kogemustele ning enamasti väljendavad hoiakuid. Objektivsete tunnustega võrreldes on hinnangulised tunnused oluliselt suuremal määral subjektiivsemad ning lähtuvad indiviidi enda kogemustest ja tõekspidamistest ning need ei pruugi alati olla seotud reaalse positsiooniga tööturul. Samuti pole hinnanguliste tunnuste ehk hoiakute puhul alati selge, kas see on tööturu situatsiooni analüüsis teatud ilmingu põhjus või tagajärg. Teatud (negatiivsed) hoiakud võivad ka ise takistada indiviidi edasijõudmist tööturul.

³¹ Absoluutse ja suhtelise vaesuse piirid muutuvad igal aastal. 2014. aastal elas suhtelises vaesuses inimene, kelle kuu ekvivalentnetosissetulek oli väiksem kui 394 eurot (2013. aastal 358 eurot) ja absoluutses vaesuses inimene, kelle kuu ekvivalentnetosissetulek oli väiksem kui 203 eurot (2013. aastal 205 eurot).

³² 1997.-2003. aasta andmete võrdlemisel hilisematega tuleb arvestada andmeallika muutusega 2004. aastal. Alates 2012. aastast osaliselt registriandmed. Varasemate aastate andmete võrdlemisel hilisematega tuleb arvestada andmeallikate muutusega 2012. aastal.

Hinnangulised tunnused on koondatud viide gruppi:

- tööalane kindlustunne
- võimaluste võrdsus ja õiglus
- toimetulek / sotsiaalne positsioon
- tööturg ja inimkapital
- hinnangud tööle

Hinnanguliste tunnuse kohta esitatud kirjeldav statistika (andmed) tulenevad enamasti integratsiooni monitooringute (2000-2015) küsitlusuuringutest ning monitooringute raportitest ning Statistikaameti poolt läbiviidava töajõu-uuringu andmetest (2009-2016 I poolaasta andmed).

3.2.1. Tööalane kindlustunne

Tööalane kindlustunne peegeldab inimeste arvamust tööturu olukorrast ja enda võimalustest tööturul: kui kindel on inimene oma töökohas ning uue sobiva töö leidmise võimalustes. Samuti on sellesse gruppi koondatud üldisemad toimetuleku ja sotsiaalse positsiooni hinnangud. Täpsemalt on selles tunnuste grupis vaatluse all:

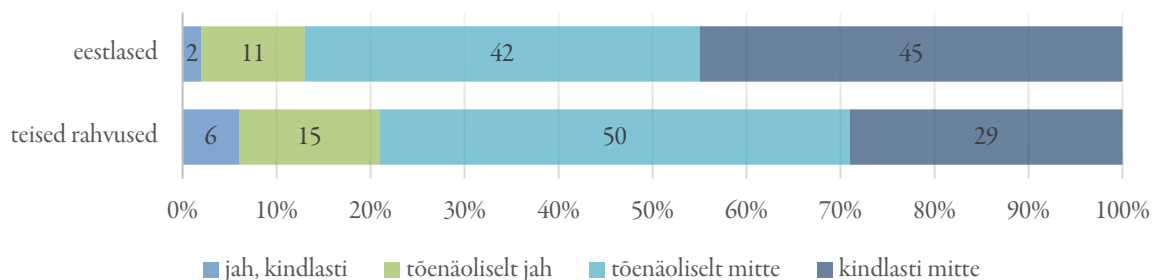
- tajutav töökaotuse risk
- hinnang töö leidmise võimalustele
- hinnang toimetulekule
- subjektiivne sotsiaalne positsioon

Andmed kõigi nelja kirjeldatud tunnuse kohta tulenevad 2015. aasta integratsiooni monitooringu küsitlusuuringu andmestikust ning varasemate aastate monitooringute raportitest.

Tajutav töökaotuse risk

2015. aasta integratsiooni monitooringus küsiti inimestelt nende hinnangut, kui tõenäoline on neil kaotada oma töö. 2014. aastal pidasid töö kaotust kindlasti tõenäoliseks vaid küllaltki vähesed: 2% eestlastest ja 6% teisest rahvusest töötajatest (joonis 3.7.). Kui vaid pisut üle kümnendiku eestlastest peab töökaotust (kindlasti) tõenäoliseks (kokku 13%) ja peaaegu pooled eestlastest on seisukohal, et töökaotus neid kindlasti ei ähvarda (45%), siis teisest rahvusest töötajate hulgas on tajutav töökaotuse risk mõnevõrra kõrgem (21%) ja väiksem on ka nende protsent, kes on oma töökohas täiesti kindlad (29%).

Joonis 3.7. Tajutav töökaotuse risk eestlaste ja teisest rahvusest inimeste hulgas 2014. aastal



allikas: Integratsiooni monitooring 2015

Tajutava töökaotuse riski osas on erinevused rahvusgruppide vahel suurimad just kõrgharidusega töötajate puhul: kui 57% kõrgharidusega eestlasest on oma töökohas täiesti kindlad ja vaid 7% neist peab töökaotust tõenäoliseks, siis teisest rahvusest vastajate seas on vastavad protsendid 27% ja 16%. Suurim erinevus regioonide võrdluses esineb Ida-Virumaal: töökaotuse riski tunnetavad kõige enam Ida-Virumaa teisest rahvusest töötajad, kellest ligi kolmandik peab töökaotust tõenäoliseks.³³

Hinnang töö leidmise võimalustele

Oluliseks tööalase kindlustunde näitajaks on töötaja enda hinnang sobiva töö leidmise võimalustele, mida on uuritud kõikides Integratsiooni monitooringu uuringutes (2000, 2002, 2005, 2008, 2011 ja 2015), kuigi aastate jooksul mõnevõrra erinevas sõnastuses. Aastatel 2000-2011 läbiviidud monitooringutes uuriti tööleidmise võimalusi eraldi Eestis, Venemaal ja mujal välismaal; 2015. aasta monitooringus uuriti inimeste hinnangut töö leidmise võimalustele üldiselt, riiki eristamata. Samuti erineb võrreldavate gruppide aluseks olev tunnus: aastatel 2000-2008 avaldatud monitooringutes on eristuse aluseks (emakeel või ankeedi täitmise) keel, 2011 ja 2015 aga rahvus.

Eesti emakeelega vastajatest arvas aastatel 2000-2008 ligikaudu kolm neljandikku (75%), et leiaksid vajadusel sobiva töö. Osakaal on aga alates 2011. aastast oluliselt langenud: kui 2011 pidas vajaliku töö leidmist tõenäoliseks 69% eestlastest, siis 2014. aastal vaid 61%.

Muu emakeelega vastajate hulgas kasvas positiivne hinnang töö leidmisele perioodil 2000–2008 (49%-lt 73%-ni), kuid langes 2011. aastal märkimisväärselt, mil positiivne hinnang oli vaid ligikaudu poolte ehk 52% seas. 2014. aastal arvasid pooled (50%) teisest rahvusest inimesed, et leiaksid vajadusel sobiva töökoha.³⁴

Regioonide võrdluses on 2014. aasta uuringuandmetes suurim erinevus rahvusgruppide vahel eelkõige Tallinnas, kus oluliselt suurem osa eestlasi võrreldes teisest rahvusest inimestega on sobiva töö leidmise osas kindlad (72% vs 53%). Teisest rahvusest inimestest on eriti pessimistlikud oma võimaluste osas Ida-Virumaa elanikud: vaid kolmandik (37%) arvab, et leiaksid vajadusel uue töö. Erinevate haridusgruppide omavaheline võrdlus näitab, et kui eestlaste puhul kaasneb kõrgema haridustasemega ka optimistlikum hinnang oma tööturuvõimaluste suhtes, siis teisest rahvusest inimestest eristuvad vaid alg- ja põhiharidusega inimesed, kes on oma hinnangutes kõrgemate haridustasemetega teisest rahvusest inimestega võrreldes oluliselt negatiivsemad (35% vs 50-56%).

Tulemuseks on see, et kõige rohkem erinevad töövõimalusi puudutavate hinnangute osas just kõrghariduse omandanud eestlased ja teisest rahvusest inimesed. Kõige pessimistlikumad on sobiva töö saamise suhtes üle 55-aastased inimesed, seejuures eelkõige teisest rahvusest inimesed, kellest vaid kolmandik (33%) peab sobiva töö leidmist võimalikuks (vs eestlastest 49%).³⁵

Hinnang toimetulekule

Hinnangut toimetulekule ehk sissetuleku piisavusele toimetulekuks on uuritud kõikides integratsiooni monitooringutes (2000-2015). Erinevatel aastatel on küsimuste sõnastus ning eristuse aluseks olnud grupid teatud määral varieerunud: täpsem ülevaade erinevustest on esitatud alljärgneva tabeli 3.5. juures allmärkustena.

³³ IM 2015

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*

Tulemused näitavad, et eestlastega võrreldes hindavad teisest rahvusest inimesed oma toimetulekut sagedamini kas raskeks või väga raskeks (tabel 3.5.).

Tabel 3.5. Hinnang toimetulekule eestlaste (E) ja teisest rahvusest inimeste (TR) hulgas aastatel 2000-2014 (*protsentides*)

	2000		2002		2005		2008		2011		2014	
	E ³⁶	TR	E	TR	E	TR	E	TR	E	TR	E	TR
Praeguse sissetuleku juures on väga raske hakkama saada ³⁷	8	11	9 ³⁸	9	5	4	6	12	16	33	8	17
Praeguse sissetuleku juures on raske hakkama saada	49	52	38	47	36	32	20	26			21	33
Saan/saame hakkama	28	26	29	42	37	48	58	53	83	67	55	44
Elan/elame hästi praeguse sissetuleku juures	15	11	22	18	21	22	15	8			16	6

allikas: Integratsiooni monitooringute aruanded 2005, 2008, 2011, 2015; autorite kokkuvõte

Kuigi ajalise võrdluse tegemisse tuleb erinevate aastate jooksul kasutusel olnud erinevate eristusaste tõttu suhtuda ettevaatlikult, võib siiski märgata, et 2000-ndate alguses ei esinenud rahvuste lõikes väga suuri erinevusi, kuid majanduskriis tõi kaasa märgatavalt suurema ebavõrdsuse: 2014. aastal hindas peaaegu kolm neljandikku (71%) eestlastest oma sissetulekuid igapäevaseks toimetulekuks piisavaks, teisest rahvusest inimeste hulgas vaid pooled (50%). Samuti ilmnevad just 2008. ning 2014. aastal märkimisväärsed erinevused enda toimetulekule kõige madalama ja kõrgeima hinnangu andnute osakaaludes.

Subjektiivne sotsiaalne positsioon

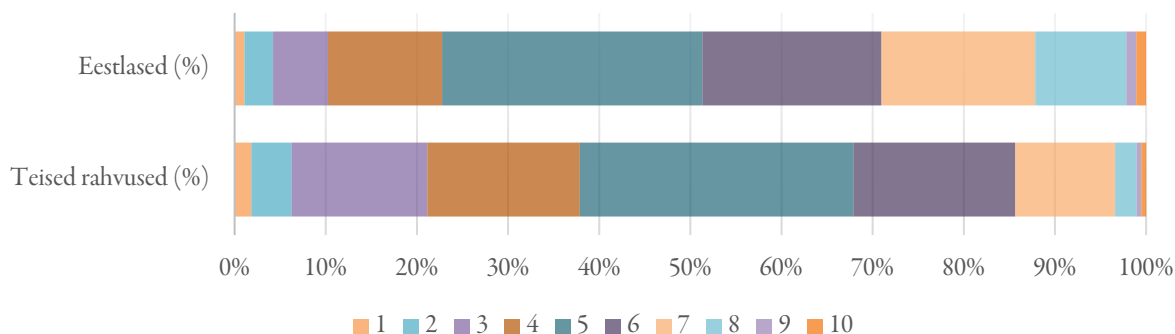
Subjektiivne ehk tajutud sotsiaalne positsioon näitab, milliseks peavad inimesed ise enda ühiskondlikku seisundit ning kuhu tunnevad end kuuluvat. Selleks kasutati 2008. ja 2015. aasta integratsiooni monitooringutes 10-astmelist skaalat ning paluti vastajal määrata oma positsioon sellel. IM 2015 andmetel paigutas end 2014. aastal kolmele kõige madalamale astmele 10% eestlastest ning 21% teisest rahvusest vastajatest (joonis 3.8.). Kolmele kõige kõrgemale astmele paigutas end 12% eestlastest ning 4% teisest rahvusest vastajatest.

³⁶ Aastatel 2000-2005 eristati 'eestlasi' ja 'eestivenelasi', aastal 2008 eestikeelseid ja venekeelseid vastajaid, aastal 2011 EV kodakondsusega eestlasi ja Venemaa kodanikke, ning aastal 2015 rahvuselt eestlasi ja teisi rahvusi.

³⁷ Aastatel 2000-2005 olid kategooriate nimetusteks: äärmuslikult vaesed (ei jätku toiduks), vaesed (ei jätku riieteks), madala ostujõuga säästjad ning ostujõulised tarbijad. Aastal 2011 esitati koondtulemused kahe kategooria lõikes: 'ei tule või tuleb raskustega toime' ning 'tuleb lahedasti või rahuldavalt toime'.

³⁸ Aastatel 2002 ja 2005 on teisest rahvusest vastajate osakaal kokku vastavalt 106 ja 116%. Andmed on kopeeritud IM 2005 raportist lk 10.

Joonis 3.8. Tajutud sotsiaalne positsioon eestlaste ja teisest rahvusest inimeste hulgas aastal 2014



allikas: 2015. aasta integratsiooni monitooringu küsitlusuuring, autorite kokkuvõte

2008. ja 2015. aasta integratsiooni monitooringute andmeid võrreldes selgub, et muutused sotsiaalse positsiooni tajumises on olnud suhteliselt väikesed, kuid rahvusgruppide lõikes vastupidised: eestlaste hulgas kasvas end hierarhia kolmele kõrgeimale astmele paigutunute arv ning vähenes kolmele madalamale astmele paigutunute arv, teisest rahvusest vastanute hulgas olid muutused aga vastupidised. Monitooringus läbi viidud põhjuslike tegurite analüüs näitab, et sissetulekute erinevust rahvusgruppide vahel suurendas mõneti majanduskriis ning see peegeldus ka inimeste hinnangutes oma sotsiaalsele positsioonile. Lisaks leiti IM 2015 aruandes, et teisest rahvusest vastajate poolt tajutud sotsiaalset positsiooni ei mõjuta mitmed karakteristikud, näiteks vanusegrupp, elukoht, haridus, mis on aga eestlaste puhul olulised. Seetõttu ilmnevad suurimad rahvusgruppide vahelised erinevused järgmistes ühiskonnagruppides: kõrgharidusega inimesed, Tallinna elanikud ja 25–39-aastased.³⁹

3.2.2. Rahvusgruppide võimalused tööturul

Rahvusgruppide tööturu võimaluste grupis käsitletakse hoiakuid selle osas, kui võrdseks peetakse rahvusgruppide võimalusi tööturul, ning millised on ootused riigipoolsele sekkumisele tööturul võrdsete võimaluste loomiseks. Samuti käsitletakse selles grupis hinnanguid oma töötasu õiglusele ning kokkupuuteid ebavõrdse kohtlemisega, kus suured erinevused ilmnevad just rahvusgruppide lõikes. Seega on selles grupis käsitletavat teemad järgmised:

- hinnang rahvusgruppide võimaluste võrdsusele;
- riigipoolse sekkumise ootus tööturul võrdsete võimaluste tagamiseks;
- hinnang saadava töötasu õiglusele ning
- kokkupuude rahvusel või emakeelel põhineva diskrimineerimisega.

Kirjeldavad andmed rahvusgruppide võimaluste kohta tööturul pärinevad peamiselt 2008. ja 2015. aasta integratsiooni monitooringute küsitlusuuringutest.

³⁹ IM 2015

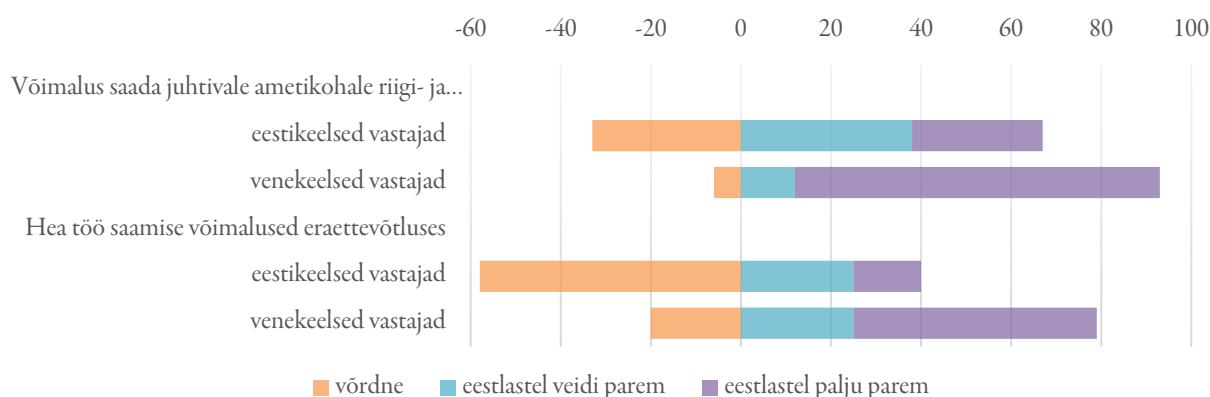
Hinnang rahvusgruppide võimaluste võrdsusele

Lisaks isiklikele tööalase eneseteostuse võimalustele on 2008. aasta integratsiooni monitooringus (IM 2008) ning 2008. aasta inimarengu aruandes (IM 2008 andmetelele tuginedes) käsitletud rahvusrühmade võimaluste tajumist tööturul ehk hinnanguid eestlaste võimalustele võrreldes kõigi teisest rahvusest inimestega. Sellele uurimisküsimusele on andmeid kogutud ka varasemates integratsiooni monitooringutes (IM 2000, 2002 ja 2005), kuid monitooringute kokkuvõtvates analüüsid neid tulemusi ei ole kajastatud. Kokkuvõtlik ülevaade nendest andmetest esitati alles 2008. aasta IM aruandes. Kahes hilisemas IM aruandes (2011 ning 2015) pole rahvusgruppide võimaluste võrdsuse hinnanguid käsitletud.

IM 2008 aruandes esitatud ülevaates tuuakse välja, et küsimused ja vastusevariandid pole aastate jooksul olnud identsed, kuid võimaldavad siiski tuua välja ühe üldise ja olulise järelduse: eestlaste ja teisest rahvusest inimeste nägemus võimaluste võrdsusest Eesti tööturul on olnud ja on jätkuvalt selgelt erinev.

Näiteks on enam kui pooled (58%) eesti keeles 2008. aasta IM küsimustikule vastanutest seisukohal, et teisest rahvusest inimestel on hea töö saamise võimalused eraettevõtluses eestlastega võrdsed, vene keeles vastajad on aga oluliselt pessimistlikumad: suur enamus (79%) vastanutest peab eestlaste võimalusi paremaks. Teisest rahvusest inimeste võimalustele saada juhtivale ametikohale riigi- ja omavalitsusasutustes annavad ka eesti keeles küsimustikule vastanud märksa kriitilisema hinnangu: vaid kolmandik (33%) neist usub, et need võimalused on mõlemad rahvusgrupil võrdsed, teisest rahvusest inimestest hindab võimalusi võrdseks vaid 6% vastanutest (joonis 3.9.).

Joonis 3.9. Eestlaste ja teisest rahvusest inimeste⁴⁰ hinnang tööturuvõimaluste võrdsusele aastal 2008



allikas: Eesti inimarengu aruanne 2008

Seejuures ei sõltu vene keeles vastajate pessimistlik hinnang rahvusrühma võimaluste võrdsusele võrreldes eestlastega otseselt nende isiklikust positsioonist tööturul. Samuti ei esine tugevaid ja olulisi seoseid teiste (demograafiliste) tunnustega: sh haridus, sugu, vanus, regioon.⁴¹

⁴⁰ Gruppide eristuse aluseks on ankeedile vastamise (intervjuu) keel.

⁴¹ Saar, E.; Lindemann, K. (2009), „4.5. Mitte-eestlased Eesti tööturul“, teoses M. Lauristin (ed.) „Eesti inimarengu aruanne 2008“, Tallinn: Eesti Koostöö Kogu, pp. 95-99

Rahvusrühmade hinnangud võimaluste ebavõrdsusele on rahvusrühma-siseselt ühtlased, seda nii hea töö saamise võimaluste kohta eraettevõtluses, kui ka juhtivale riigiametile saamise kohta. Oluline eristumine rahvusrühma siseselt ilmneb vaid *enesehinnangulise* ühiskonnakihi alusel, see tähendab, et just kõrge positsiooni puhul toimub eesti keeles ja vene keeles vastanute hinnangute lähenemine.⁴² Samuti ilmnes oluline seos nõustumises arvamusega, et teisest rahvusest olemine on pigem ebasoodne asjaolu: mida negatiivsemana nähakse teisest rahvusest inimeste staatust ühiskonnas, seda negatiivsemad olid ka hinnangud rahvusgruppide võimaluste võrdsusele.⁴³

Nii eelnevate uuringute andmete abil tööturu trendide ja rahvusrühmade arvamuste trendide võrdlused kui ka 2008. aasta hinnangute kujunemise tegurite analüüs viitavad sellele, et hinnangud võimaluste võrdsusele on mõjutatud mitte niivõrd inimeste kogemustest, kuivõrd nende maailmavaatest.⁴⁴

Riigipoolse sekkumise ootus tööturul võrdsete võimaluste tagamiseks

Eestit on iseloomustatud kui liberaalset riiki, kus riik pakub vähe võimalusi tööturul õnnestumiseks, mistõttu peavad inimesed lootma edu saavutamisel vaid iseendale.⁴⁵ 2008. aasta integratsiooni monitooringus uuriti, kas riik peaks võtma midagi ette kindlustamaks võrdseid võimalusi tööturul erinevatest rahvustest inimestele. Varem ega hiljem pole seda teemat rohkem käsitletud. 2008. aasta uuringus osalenud eesti keeles vastanutest vastas sellele küsimusele „kindlasti peaks“ ning „pigem peaks“ kokku 61%, vene keeles vastanutest 93%. Erinevate sotsiaal-demograafiliste tunnuste (vanus, haridus, ühiskonnakiht, elukoht) lõikes grupe analüüsid võib välja tuua, et eestlaste hulgas varieerub sekkumise toetajate osakaal märgatavalt, kuid teisest rahvusest vastajate hulgas on toetus riigipoolsele sekkumisele ühtlasem. Eesti keeles vastanute hulgas oli toetus riigipoolsele sekkumisele madalaim kõrgharidusega vastajate hulgas (50%) ning kõrgeim Ida-Virumaa elanike hulgas (74%); vene keeles vastanute hulgas jäi kõikides vaadeldud gruppides toetajate osakaal 88-95%-ni.⁴⁶

Hinnang saadava töötasu õiglusele

Hinnangut saadava töötasu õiglusele on käesoleva metanalüüsi aluseks olnud rakendusuuringutest käsitletud vaid 2015. aasta integratsiooni monitooringus. Monitooringu aluseks olnud 2014. aasta andmed näitavad, et oma töötasu peavad eestlased õiglaseks rohkem kui teisest rahvusest inimesed: eestlastest peab oma töötasu õiglaseks 53% vastanutest, teisest rahvusest inimestest 43%. Teisest rahvusest inimeste hulgas eristuvad selgelt Ida-Virumaa elanikud, kellest vaid kolmandik (34%) peab oma töötasu õiglaseks.

⁴² Helemäe, J. (2008), „Tööalane eneseteostus ja selle võimaluste tajumine“, teoses R. Vetik, M. Lauristin *et al* (eds.) „Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2008“, Tallinn: Integratsiooni Sihtasutus ja Rahvastikuminiistri Büroo , pp. 24-50 (edaspidi IM 2008)

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ Ferry, V.; Lambert, M.; Prouvé, G. (2011), „The Different Dimensions of Inclusion in the Labour Market“, teoses K. Fangen; T. Johansson; N. Hammarén (eds.) „Young Migrants: Exclusion and Belonging in Europe“, London: Palgrave Macmillan, pp. 117-145.

⁴⁶ IM 2008

Vanusegruppide lõikes ilmnevad suured rahvusgruppide vahelised erinevused kahes nooremas vanusegrupis, st. vanuses 15–24 ja 25–39: oma töötasu peavad õiglaseks eestlased vastavalt vanuserühmadele 66% ja 61%, teisest rahvusest inimesed vastavalt 46% ja 41%. Vanemate vanusegruppide seas rahvusgruppide vahelised erinevused praktiliselt puuduvad. Hinnang töötasu õiglusele on teisest rahvusest vastajate hulgas kõrgeim just kõrghariduse omandanute hulgas (51% teisest rahvusest inimeste puhul, eestlastel 60%).⁴⁷ Negatiivseima hinnangu töötasu õiglusele andsid nii eestlaste kui teisest rahvusest inimeste hulgas need, kelle sissetulek on madal (kuni 350 eurot kuus) ning kelle töö eeldas nende endi hinnangul madalamat haridustaset.

Kokkupuude rahvusel või emakeelel põhineva diskrimineerimisega

Kokkupuudet rahvusel või emakeelel põhineva diskrimineerimisega on analüüsitud 2008. ja 2015. aasta integratsiooni monitooringutes ning 2013. aastal avaldatud uuringus „Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis“.⁴⁸ 2008. ja 2015. aasta monitooringutes uuriti küsitletutelt, kas neil on olnud kokkupuudet olukorraga, kus mõnda isikut on tööle võtmisel, palga määramisel, teatud ametikohtade või lisatasu ja soodustuste jagamisel eelistatud rahvuse või emakeele tõttu. Uuringute tulemused näitavad, et teisest rahvusest inimesed on diskrimineerimisega rohkem kokku puutunud, kuid diskrimineerimisega kokku puutunute osakaal oli 2014. aastal oluliselt madalam kui 2008. aastal (tabel 3.6).

Tabel 3.6. Kokkupuude rahvusel või emakeelel põhineva diskrimineerimisega eestlaste ja teisest rahvusest inimeste hulgas aastatel 2008 ja 2014

	2008		2014	
	Eestlased	Teised rahvused	Eestlased	Teised rahvused
Jah	10	37	4	12
Ei ole ise kokku puutunud, kuid olen kuulnud sellistest konkreetsetest juhtumitest	32	50	17	35
Ei ole ise kokku puutunud ega pole kuulnud sellistest konkreetsetest juhtumitest	58	13	79	53
Kokku	100	100	100	100

allikas: Integratsiooni monitooring 2015

Kui 2008. aastal oli diskrimineerimisega isiklikult kokku puutunud üle kolmandiku (37%) teisest rahvusest vastajatest ja vaid üle kümnendiku (13%) oli neid, kes ei olnud sellest isegi kuulnud, siis 2014. aastaks on diskrimineerimist kogenu te osakaal teisest rahvusest vastajate seas kahanenud 12%-ni ning üle poole neist (53%) ei ole sellistest konkreetsetest juhtumitest kuulnud. Regiooniti eristub selgelt Tallinn, kus teisest rahvusest vastajad on sagedamini ise kogunud või kuulnud rahvusliku diskrimineerimise juhtumitest. Ka kõrgharidusega vastanutel on olnud rohkem kokkupuuteid tööalase rahvuspõhise diskrimineerimisega.⁴⁹

⁴⁷ IM 2015

⁴⁸ Kallas, K.; Kaldur, K., Raudsepp, M.; Roosalu, T.; Aavik, K. (2013), „Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis“, Tartu: Balti Uuringute Instituut

⁴⁹ IM 2015

3.2.3. Tööturg ja inimkapital

Tööturu ja inimkapitali tunnuste rühmas vaadeldakse lähemalt, kuidas seostuvad rahvusgruppide löikes tööturu positsioon ja omandatud haridustase ning millised on indiviidide hinnangud oodatavale töötasule. Täpsemalt on seega vaatluse all järgnevad teemad:

- valmisolek asuda tööle madalamat haridustaset nõudvale tööle;
- töö vastavus haridustasemele ning
- reservatsioonipalk.

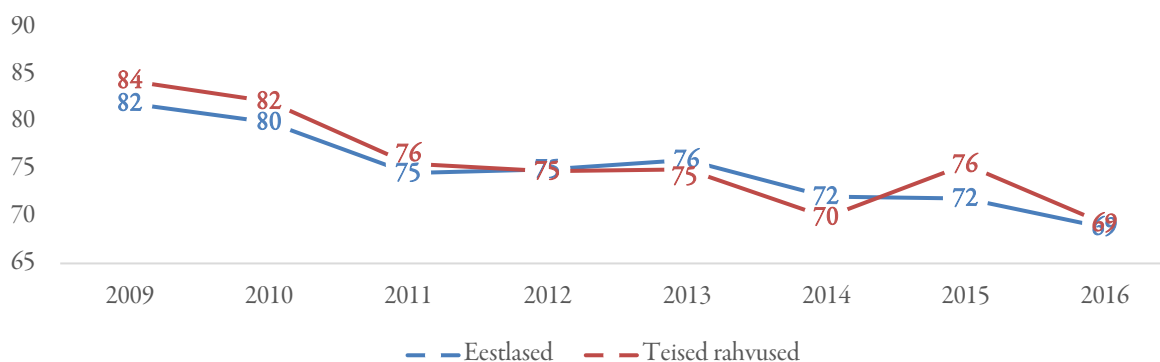
Kirjeldavad andmed pärinevad kõigi kolme tunnuse puhul Eesti tööjõu-uuringu andmestikust: esitatud on 2009-2016 esimese poolaasta andmed.

Valmisolek asuda tööle madalamat haridustaset nõudvale tööle

Valmisolekut asuda ebasoodsale ehk madalamat haridustaset nõudvale tööle on käsitletud kahes integratsiooni monitooringus (2008 ja 2015). Monitooringute küsitlusandmed näitavad, et mida kriitilisem on olukord, seda haavatavamateks muutuvad ka üldiselt tööturul edukad grupid nagu seda on kõrgharidusega eestlased. Nendel hetkedel võib ebavõrdsus tööturul isegi väheneda, kuid mitte viletsamas seisus olijate parema käekäigu, kuivõrd kindluse kahanemise tõttu edukate seas. IM 2008 küsitlusuuringute andmetest selgus, et 2008. aastal oli teisest rahvusest inimeste hulgas rohkem neid, nõustuksid asuma madalamat haridustaset nõudvale tööle (59%, eestlastest 55%), kuid aastal 2014 oli eestlaste hulgas nõustujaid märkimisväärselt rohkem (66%, teisest rahvusest inimeste hulgas 57%).

Eesti tööjõu-uuringu andmed võimaldavad võrrelda erinevusi iga-aastaselt alates 2000-ndast aastast. Majanduskriisile eelnenud aastatel ületas teisest rahvusest töötute hulgas nõustujate osakaal märgatavalt eestlaste oma, kuid alates 2009. aastast pole rahvusgruppide löikes suuri erinevusi võimalik täheldada (joonis 3.10.). Kõikidel vaatlusalustel aastatel (2009-2016) on rahvusgruppide vahelised erinevused olnud väga väikesed. Aastatel 2013-2014 ületas eestlaste hulgas nõustujate osakaal teisest rahvusest elanike oma (vastavalt 76 vs 75% ning 72 vs 70%), kuid aastatel 2009-2011 ning 2015. aastal on teisest rahvusest inimeste hulgas suurem osa valmis asuma tööle madalamat haridustaset nõudvale tööle.

Joonis 3.10. Eestlaste ja teisest rahvusest inimeste valmisolek asuda tööle madalamat haridustaset nõudvale tööle aastatel 2009-2016⁵⁰ (protsentides)



allikas: Eesti tööjõu-uuring, autorite arvutused

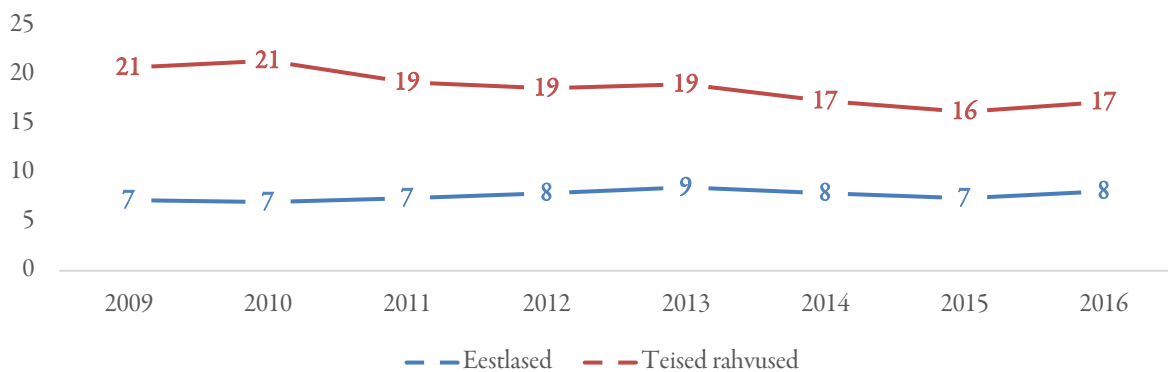
⁵⁰ 2016. aasta andmed hõlmavad vaid esimesel poolaastal kogutud andmeid.

Töö vastavus haridustasemele

Elanike hinnanguid küsimuses, kas nende tehtav töö vastab omandatud haridustasemele, on käsitletud kahes integratsiooni monitooringus (2008 ja 2015). IM 2015 sedastab, et oma töö ja hariduse vastavuse hindamisel lähtutakse mitte niivõrd tööga seotud ülesannete keerukusest, kuivõrd sellest, millise haridusega inimesed analoogset tööd teevad. Seepärast on ka enesehinnangulise üleharituse ulatus nõ reaalset üleharitusest oluliselt madalam, kajastades samas ka erinevate (rahvus-, sooliste jne) rühmade tööturu hierarhiat. IM 2008-s tuuakse välja, et töö vastavus haridustasemele iseloomustab tööturu olukorda ka laiemalt: tööturul tegutsejate suutlikkust rakendada töötaja võimeid ja oskusi täiel määral.

Eesti tööjõu-uuringu andmed näitavad, et teisest rahvusest töötajate hulgas on märkimisväärselt rohkem neid, kes leiavad, et nad on oma töökohal üleharitud (joonis 3.11). Vaadeldud aastatel (2009-2016 I poolaasta) oli suurim lõhe töö ja hariduse mittevastavuse hinnangutes aastal 2010, mil teisest rahvusest inimeste hulgas oli kolm korda rohkem neid, kelle töö eeldas nende hinnangul madalamat haridustaset (vastavalt 21 ja 7%). Järgnevatel aastatel on vahe vähenenud, kuid ka 2016. aastal hindab ligikaudu kaks korda rohkem teisest rahvusest inimesi enda haridustaset oma töökohal kõrgemaks kui oleks vajalik (vastavalt 17 ja 8%).

Joonis 3.11. Töötajate osakaal, kelle hinnangul nende tehtav töö eeldab madalamat haridustaset eestlaste ja teisest rahvusest inimeste hulgas aastatel 2009-2016



allikas: Eesti tööjõu-uuring, autorite arvutused

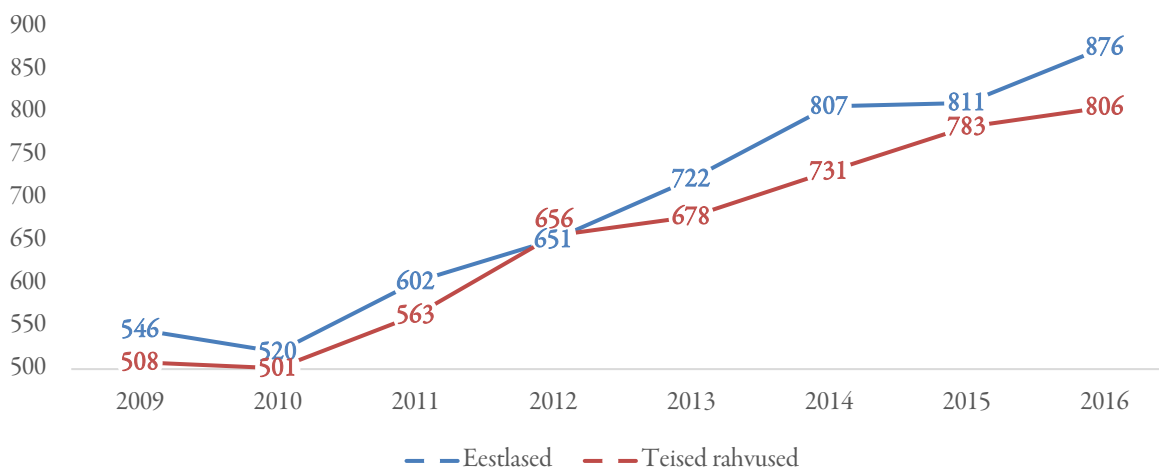
Reservatsioonipalk

Reservatsioonipalk on väikseim töötasu, millega töötu on nõus tööle asuma. Erinevusi reservatsioonipalga suurusel on analüüsitud Eesti Panga 2014. aasta I tööturu ülevaates.⁵¹ Ülevaates kirjeldatakse, et muude võrdsete tingimuste korral tähendab kõrgem reservatsioonipalk väiksemat tõenäosust tööd leida. Samuti kasvavad töötasu palgaootused tööturu olukorra muutuse järgi – mida kõrgemaks tõuseb palgatase majanduses ning mida väiksemaks kahaneb tööotsijate arv, seda enam kasvavad tööotsijate nõudmised palgale ja töö sisule.

⁵¹ Soosaar, O.; Viilmann, N. (2014), „Tööturu ülevaade 1/2014“, Tallinn: Eesti Pank

Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmete põhjal mõjutab reservatsioonipalga suurust märkimisväärselt haridustase, meeste reservatsioonipalk on kõrgem kui naistel ning eestlastel kõrgem kui teisest rahvusest inimestel.⁵² ETU andmete täiendav analüüs rahvusgruppide võrdluses näitab, et pärast majanduskriisi (2008-2010) on reservatsioonipalk kasvanud nii eestlaste kui ka teisest rahvusest inimeste hulgas, kuid teisest rahvusest inimeste palgasoov on eestlastega võrreldes alati jäänud veidi madalamaks (joonis 3.12). Näiteks oli 2011. aastal rahvusgruppide keskmine väikseim töötasu, mille eest töötud oleks valmis tööle asuma, eestlaste hulgas 602 ja teisest rahvusest töötute hulgas 563 eurot, 2016. aastal vastavalt 876 ja 806 eurot.

Joonis 3.12. Eestlaste ja teisest rahvusest inimeste reservatsioonipalk aastatel 2009-2016⁵³



allikas: Eesti tööjõu-uuring, autorite arvutused

3.2.4. Hinnangud tööle

Tööle antud hinnangute gruppi on koondatud tunnused, mis mõõdavad vastajate suhtumist töösse, tööga seonduvaid väärtusi ning edasijõudmiseks oluliseks peetavate tegurite hinnanguid. Täpsemalt on seega vaatluse all järgnevad teemad:

- tööalaseks edasijõudmiseks olulised tegurid;
- hinnang tööõiguslastele teadmiste;
- töö väärtustamine ning
- töötamist ja karjäärile keskendumist motiveerivad väärtused.

Kirjeldavad andmed pärinevad nimetatud tunnuste puhul erinevatest allikatest: 2008-2015. aasta integratsiooni monitooringute raportitest ning teistest varasemalt avaldatud uuringutest, mis tuginevad spetsiaalselt uuringu tarbeks või laiema sotsioloogilise uuringu raames läbiviidud küsitlusuuringute andmetele.

⁵² *Ibid.*

⁵³ Aastatel 2009 ja 2010 anti vastused eesti kroonides. Tulemuste parema võrreldavuse nimel on rahvusgruppide koondtulemused nendel kahel aastal ümber arvutatud eurodesse ametliku kursi alusel (1 euro = 15,6466 krooni).

Töölaseks edasijõudmiseks olulised tegurid

Töölaseks edasijõudmist ehk karjääriredelil üles liikumist mõjutavad mitmed erinevad tegurid. Hinnanguid sellele, milliseid tegureid peetakse töölaseks edasijõudmiseks oluliseks, on analüüsitud kolmes integratsiooni monitooringus (2008, 2011 ja 2015), kuid tunnuste loetelu on aastate jooksul teatud määral muutunud ning eristuse aluseks olnud tunnus (keel, rahvus) on igal aastal olnud erinev (täpsem selgitus tabeli 3.7. juures allmärkusena). Vastajate osakaal (protsentides), kes rahvusgruppide lõikes pidasid teatud tegurit töölaseks edasijõudmiseks oluliseks või väga oluliseks, on esitatud tabelis 3.7.

Tabel 3.7. Töölaseks edasijõudmiseks oluliseks või väga oluliseks peetavad tegurid aastatel 2008, 2011 ja 2014: osakaal (%) eestlaste (E) ja teisest rahvusest (TR) inimeste hulgas

	2008		2011		2014	
	E ⁵⁴	TR	E	TR	E	TR
Hea haridus	95	87	94	91	99	93
Töökus	96	84	96	92	98	94
Eesti keele väga hea valdamine	92	92		86	98	95
Võimed ja andekus	97	85	95	91	96	93
Tutvused, kasulikud sidemed	83	91	89	87	87	88
EV kodakondsus	66	68	64	64	63	67
Sotsiaalne päritolu	54	67	42	52	43	45
Erakondlikud sidemed/poliitiline taust ⁵⁵	34	36	40	36	31	34
Rahvuslik kuuluvus	45	72	46	54	28	48
Sugu	35	44	40	48	24	33
Vene keele valdamine			74		75	72
Inglise keele valdamine					83	79
Eestipärane perekonnanimi					14	39
Töökogemus			95	93		
Väline meeldivus			81	72		
Vanus			76	80		

allikas: 2008, 2011, 2015 integratsiooni monitooringute uuringute raportid, autorite kokkuvõte

Kuigi küsimuste loetelu on aastate jooksul veidi muutunud ning arvestada tuleb gruppide eristuse aluseks olnud tunnuste vahetumisega (ankeedi täitmise keel, emakeel ja rahvus), võib siiski välja tuua, et kõige sagedamini peavad kõik elanikud hoolimata nende rahvuslikust kuuluvusest töölaseks edasijõudmiseks vajalike tingimustena head haridust, töökust, töökogemust (2011 aastal), võimeid ja andekust, väga head eesti keele valdamist ning tutvusi ja kasulikke sidemeid.

Kõige suuremad erinevused rahvusgruppide lõikes esinevad selles, kuidas oluliseks peetakse töölase edu saavutamisel rahvuslikku kuuluvust ja eestipärast perekonnanime. Ootuspäraselt peavad teisest rahvusest vastajad neid tegureid oluliselt tähtsamaks kui eestlased. Kõrgema sissetulekuga elanikud peavad sotsiaalse

⁵⁴ 2008. aastal (IM 2008) eristati vastajaid ankeedi täitmise keele alusel, aastal 2011 (IM 2011) emakeele alusel ning 2014. aastal (IM 2015) rahvuse alusel.

⁵⁵ Aastatel 2011 ja 2015 oli üheks tunnuseks 'erakondlikud sidemed', aastal 2008 'poliitiline taust'.

päritolu tähtsust teistega võrreldes madalamaks, kuid hindavad inglise keele oskust madalama sissetulekuga inimestest vajalikumaks.

Hinnang tööõiguslastele teadmistele

Töötajate hinnanguid oma tööõiguslastele teadmistele analüüsiti 2013. aastal avaldatud uuringus, mis tugines 2012. aasta lõpus uuringu tarbeks läbi viidud küsitlusuuringu tulemustele (SA Poliitikauuringute Keskus Praxis, Turu-Uuringute AS).⁵⁶ Küsitlusuuringu tulemustest ilmnes, et 68-74% eestlastest hindavad oma tööõiguslaseid teadmisi subjektiivselt heaks või väga heaks, teisest rahvusest inimestest aga 51-61%. Samuti erines osakaal hinnangutes sellele, kas vastaja teab, kust vajadusel oma õiguste kohta töötajana informatsiooni leida: tulemused näitavad, et 71-76% eestlastest ning 51-61% teisest rahvusest inimestest teavad kust vajadusel vastavat informatsiooni leida.⁵⁷

Töö väärtustamine

2013. aastal avaldatud teisest rahvusest inimeste töö- ja pereelu ühitamist käsitletud uuringus⁵⁸ (TPÜ, TÜ RAKE) toodi Euroopa ja Maailma väärtusuuringule (*European Values Survey, EVS; World Values Survey, WVS*) tuginedes välja, et eestlased väärtustavad tööd kõrgemalt kui teisest rahvusest inimesed ning et töö tähtsus on nende hulgas eelnevatel aastatel veidi vähenenud. 2011 WVS uuringus paluti vastajatel hinnata, kui oluliseks nad peavad erinevaid eluvaldkondi: perekond, sõbrad, töö ja vaba aeg. Analüüsi tulemused näitavad, et nii eestlastest kui teisest rahvusest⁵⁹ tööturul viibijad hindasid kõrgeimalt perekonda. Kui eestlased väärtustasid sõpru ja tööd ligikaudu võrdselt, siis sõbrad on teise rahvusesse kuuluvate inimeste jaoks eestlastest oluliselt tähtsamad ja hinnangud töö tähtsusele madalamad.⁶⁰

Töötamist ja karjäärile keskendumist motiveerivad väärtused

Lisaks erinevustele töö väärtustamisel, toodi TPÜ (TÜ RAKE 2013) uuringus välja, et eestlasi ja teisest rahvusest inimesi motiveerivad töötama ning tööalasele karjäärile keskendumise erinevad väärtused. Kui teisest rahvusest inimesed hindavad töö puhul eestlastest kõrgemalt töötasu ja töökoha kindlust, siis eestlasi motiveerivad töö juures pigem eneseteostusvõimalused nagu töö vastavus võimetele, saavutusvõimalused ja enda initsiatiivi realiseerimisvõimalused (tabel 3.8.). Lisaks viitavad analüüsi tulemused, et eestlased eelistavad teisest rahvusest inimestega võrreldes vähem pingelisi ja enam huvipakkuvaid töid. Seega on töö teisest rahvusest inimestele eestlastega võrreldes sagedamini instrumentaalse rolliga ning eestlastele omakorda sagedamini eneseteostusliku rolliga.⁶¹

⁵⁶ Masso, M.; Järve, J.; Nurmela, K.; Anspal, S.; Räis, M-L.; Uudeküll, K., Osila, L. (2013), „Töölepingu seaduse uuring“, Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ Espenberg, K.; Ainsaar, M.; Kasearu, K.; Lilleoja, L.; Nahkur, O.; Roots, A.; Rämmer, A.; Sammul, M.; Soo, K.; Vihalemm, T. (2013), „Vähemusrahvusest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs“, Tartu: Tartu Ülikool RAKE (edaspidi TPÜ)

⁵⁹ Eristuse aluseks kasutati ankeedi täitmise keelt (eesti keeles või vene keeles)

⁶⁰ TPÜ

⁶¹ *Ibid.*

Tabel 3.8. Tööväärtused eestlaste ja teisest rahvusest töötajate hulgas (% vastanutest, kes pidasid loetelust vastavat aspekti oluliseks)

	Eestlased	Teised rahvused	Erinevus
Ohtralt puhkepäevi	39	14	25
Huvitav töö	75	54	21
Võimetele vastav töö	62	41	21
Saavutusvõimalustega töö	51	36	15
Võimalus realiseerida oma initsiatiivi	39	28	11
Sobiv tööaeg	69	60	9
Mitte liiga suur tööpinge	33	28	5
Vastutusrikas töö	18	14	4
Üldiselt inimeste poolt hinnatud töö	25	28	-3
Hea töötasu	90	97	-7
Garanteeritud töökoht	67	78	-11

allikas: TPÜ, autorite arvutused

Erinevused tööväärtustes aitavad selgitada ka rahvuspõhiseid erinevusi karjäärile keskenduda motiveerivates tegurites: kui Euroopa Sotsiaaluuringu (*European Social Survey, ESS*) andmetel on eestlaste jaoks kõige olulisem staatus (võimalus rakendada oma initsiatiivi), siis teisest rahvusest inimesi motiveerib rahulolematuse hetkepositsiooniga, soov jõuda tööalaselt kõrgemale iseseisva otsustamise tasemele (head väljavaated edutamiseks). Viimast võib käsitleda puudusväärtusena ehk tegurina, mida hinnatakse, kuna sellest tuntakse puudust. Nimelt töötavad teisest rahvusest inimesed sagedamini ametikohtadel, kus nende otsustusvabadus on piiratud (nt lihttöölised, seadme- ja masinaoperaatorid).⁶²

⁶² *Ibid.*

4. Tegurid (sõltumatu muutuja)

4.1. Indiviidi-tasandi tegurid

4.1.1. Eesti keele oskus

Keeleoskust on analüüsitud praktiliselt kõikides tööturu olukorda analüüsivates uuringutes ning seda peetakse erinevate uuringute põhjal üheks peamiseks tööturu edukust määravaks aspektiks. Uuringutes tuuakse eelkõige välja eesti keele heal tasemel valdamise ja/või kodukeelena kasutamise positiivne mõju.

2011. aasta integratsiooni monitooring toob välja, et *vähene keeleoskus* on teisest rahvusest inimeste tööturule sisenemisel *kõige suurem alusprobleem*, millest kasvavad välja ka mitmed teised probleemid.⁶³ Oluline on eraldi märkida, et ka tööturuteenuste ja -toetuste seadus (TTTS) piiritleb ühe riskirühmana töötud, kes ei oska eesti keelt ning kelle tööle rakendumine on selletõttu takistatud. Samas tuleb Eesti tööturu seisukohalt arvestada, et eri töökohtadel nõutakse erinevat eesti keele oskuse taset, nagu leidub ka selliseid töökohti, kus tööülesannete täitmiseks ei ole eesti keele oskamine hädavajalik (nt IT-valdkonnas).

Eesti keele oskust on erinevates uuringutes üldjuhul küsitud subjektiivse hinnanguna ning eristades erinevaid keeleoskuse tasemeid. Näiteks 2015. aasta integratsiooni monitooringu küsimustikus viiesel skaalal 'üldse ei saa aru' kuni 'valdan vabalt',⁶⁴ või Eesti tööjõu uuringu küsimustikus kolmesel skaalal 'oskan rääkida ja kirjutada' kuni 'saan igapäevase suhtlemise piires aru'.⁶⁵ Enamasti küsitakse vastajatelt ka emakeele ning kodus räägitava(te) keel(t)e kohta.

Keeleoskuse mõju noorte venelaste tööturuvõimalustele on analüüsitud ka 2009. aasta inimarengu aruandes. Analüüsis kasutatud 2008. aasta TIES-i uuringu⁶⁶ andmed näitavad, et teise põlvkonna noorte (18-35 aastat) venelaste võimalused tööturul võrreldes noorte eestlastega on kõikides vaadeldud aspektides halvemad: tõenäosus töötada juhi või tippspetsialistina, kuuluda kõrgeimasse palgakvintiili, saada praegusel töökohal ametikõrgendust, osaleda töökohal koolituses ning et tööalane karjäär vastab ootustele. Erinevused noorte eestlaste ja venelaste vahel kadusid (v.a. koolitustes osalemise küsimuses, kus erinevus vaid mõnevõrra vähenes), kui venelastel oli eesti keele kirjutamise oskus väga hea. Kui eesti kirjakeele oskus oli hea, keskmine või halb, siis venelaste halvemad võimalused säilisid.

Sarnaselt teistele käesoleva metaanalüüsi alateemadele, esinevad ka eesti keele oskuse mõju osas piirkondlikud erinevused: 2006. aastal avaldatud tööturu riskirühmade uuring näitab, et kui Eestis tervikuna on heal tasemel eesti keele oskusel tugev positiivne mõju, siis piirkondlikul tasandil (nt Ida-Virumaal või Tallinnas) ei pruugi heal tasemel eesti keele oskus tööle rakendamise võimalusi suurendada.⁶⁷

⁶³ Nurmela, K.; Kriger, T. (2011), „Tööturg“, teoses M. Lauristin *et al* (eds.) „Integratsiooni monitooring 2011“, Tartu: AS Emor, SA Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tartu Ülikool, pp. 85-112 (edaspidi IM 2011)

⁶⁴ Üldse ei saa aru / saan veidi aru, aga ei räägi / saan aru ja veidi räägin / saan aru, räägin ja kirjutatan / valdan vabalt

⁶⁵ Oskan rääkida ja kirjutada / oskan igapäevase suhtlemise piires rääkida / saan igapäevase suhtlemise piires aru

⁶⁶ Teise põlvkonna integratsiooniuring (*The Integration of the European Second Generation*)

⁶⁷ Sotsiaalministeerium (2006), „Tööturu riskirühmad: mitte-eestlased“, Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2006, Tallinn: Sotsiaalministeerium

Keeleoskuse mõju tööturu erinevatele aspektidele on seotud ka sooliste erinevustega. Ott Toometi 2011. avaldatud käsitlus näitab, et parem keeleoskus mõjutab küll palka kuid mitte tööhõivet, seda aga sooliste iseärasustega: teisest rahvusest meestel ei ole parem eesti keele oskus seotud kõrgema sissetulekuga, seevastu naistel kaasneb heal tasemel eesti keele oskusega ligikaudu 9% kõrgem palk.⁶⁸ Samas kaasneb heal tasemel eesti keele oskusega nii teisest rahvusest naiste kui ka meeste jaoks 4-5 protsendipunkti võrra madalam tööpuudus. Hea inglise keele oskus seostub samuti nii meestel kui naistel suurema sissetulekuga, isegi tugevamalt kui riigikeele oskus, kuid tööpuudusega sel seos puudub.

Kui heal tasemel eesti keele oskusega seondub võimaluste võrdsustumine eestlastega, siis puudulik keeleoskus seevastu vähendab inimeste valmisolekut vahetada töökohta (eriti lihttöölistel), sest kardetakse sattuda tööturul halvemasse seisu.⁶⁹ Samuti ilmnes 2011. aasta integratsiooni monitooringu käigus läbiviidud intervjuudest, et 40-45-aastaste vanusegrupis teadvustavad madala eesti keele oskuse tasemega teisest rahvusest inimesed endale oma vähest keeleoskust ning seda võetakse enda staatuseks ühiskonnas, mida ei ole enam võimalik muuta.

4.1.2. Kodakondsus

Eestis on seadustes määratletud, kellel on õigus töötada ning millistel alustel seatakse teatud töökohtadel töötamisele eritingimusi. Eestis töötamiseks kehtestatud tingimused (näiteks elamisloa ja -õiguse olemasolu) on Eesti, EL ning kolmandate riikide kodanikele erinevad. Töö- ja ametikohtade arvestuses ei oma kodakondsus olulist rolli, välja arvatud üks oluline erand: avaliku teenistuse seaduse § 14 kohaselt on õigus asuda teenistusse ametnikuna vaid Eesti Vabariigi kodanikel, kes valdavad eesti keelt; ning piiratud positsioonidel ka Euroopa Liidu liikmesriikide kodanikel.

Eesti kodakondsuse mitte-omamise (negatiivse) mõju ulatust pole varasemates uuringutes eraldiseisvalt kuigi põhjalikult käsitletud: enamasti uuritakse tunnuste varieeruvust koos teiste tunnustega (nt haridustase, keeleoskus jmt). 2008. aastal avaldatud riikliku integratsiooniprogrammi uuringus (RIP) on Eesti tööjõu-uuringu 2000-2006 aasta andmetele tuginenud regressioonanalüüside tulemuste põhjal välja toodud, et EV kodakondsuse mitte-omamisel on negatiivne mõju nii tööhõivele (muu riigi kodanikel 5% ja kodakondsuseta isikutel 3% väiksem hõivatuse tõenäosus), juhi- ja tippspetsialisti positsioonil töötamise tõenäosusele (kodakondsuseta isikutel 3,5% väiksem tõenäosus), kui ka sissetulekule (muu riiki kodanikel 4,7 ja kodakondsuseta isikutel 3,6% madalam sissetulek).⁷⁰

Riigispetsiifiline inimkapital

Riigispetsiifilise inimkapitali mõistet kui koondtunnust, mis kajastab riigi kodakondsuse olemasolu ja riigikeele oskust, on kasutatud ja analüüsitud vaid 2008. aastal avaldatud Integratsiooni monitooringus (IM 2008) ning 2008. ja 2009. aasta Inimarengu aruannetes (EIA 2008, EIA 2009). Kuigi üldiselt ei pruugi keeleoskus ja

⁶⁸ Toomet, O. (2011), „Venekeelse elanikkonna eesti keele oskus, sissetulek ja tööpuudus Eestis: miks naistele on keeleoskus olulisem?“, Ariadne lõng, XI aastakäik ½, pp. 58-68

⁶⁹ IM 2011

⁷⁰ Anspal, S. (2008), „VI osa. Integratsioon tööturul“, teoses M. Lauristin (ed.) „RIP 2008-2013 vajadus- ja teostatavusuuringute lõpparuanne“, Tallinn: Praxis, pp. 190-241

kodakondsus olla üheselt seotud, näitavad uuringud, et just sõltuvalt kodakondsusest on teisest rahvusest inimeste keeleoskuse tase väga erinev: näiteks on Eesti kodakondsusega teisest rahvusest inimeste keeleoskus muu kodakondsusega elanikega võrreldes tunduvalt parem, samas kui määratlemata ning Venemaa kodakondsusega muust rahvusest inimeste hulgas on aktiivselt eesti keele kasutajaid oluliselt vähem.⁷¹

EIA 2008 analüüs (tuginedes IM 2008 andmetel) tõi välja, et riigispetsiifiline inimkapital on väga oluline tööturu hoiakute kujundaja. IM 2008 uuringu andmed näitasid, et ilma riigispetsiifilise inimkapitalita teisest rahvusest inimesed - s.o. eesti keelt mittevaldavad ning EV kodakondsust mitteomavad - rahulduksid sarnase haridustaseme ja muude eelduste korral eestlastest tõenäolisemalt madalama palgaga ning nende haridustasemele mittevastava tööga. Samas EV kodakondsust omavate ja eesti keelt hästi valdavate teisest rahvusest inimeste soovid hariduse ja töö vastavuse suhtes ei erine oluliselt eestlaste omadest.⁷²

Kuigi Eesti kodakondsusega ja hea eesti keele oskusega teisest rahvusest inimeste (eriti noorte) ootused tööturul on üldiselt kõrgemad või sarnased eestlaste ootustele, viitab teisest rahvusest inimeste reaalne positsioon tööturul sellele, et sarnase haridustaseme ja muude võrdsete eelduste korral jäädakse eestlastele tööturukonkurentsialla.⁷³ Tõenäosus jõuda juhi või tippspetsialisti positsioonile on teisest rahvusest inimestel eestlastega võrreldes 1,35 korda väiksem (ilma riigispetsiifilise inimkapitalita töötajate puhul erasektoris 2,3 korda ning avalikus sektoris 1,9 korda) ning noortel 1,7 korda väiksem.⁷⁴ Selle põhjuseks võib olla ebavõrdne kohtlemine rahvuse alusel, aga ka teised indiviidi-tasandi ning struktuursed tegurid. Kui aga lõhe ootuste ja reaalse tööturu olukorra vahel püsib ning nähakse, et riigispetsiifiline inimkapital ei suuda võrdsustada võimalusi, siis tekib oht, et ei soovitagi sellesse investeerida.⁷⁵

4.1.3. Haridus

Haridus mängib olulist rolli majandusliku heaolu kujunemisel: mida kõrgem on inimese haridustase, seda suurem on tal tõenäosus tööd leida, parem palk ja enamasti ka suuremat rahuldust pakkuv töö. Hariduse seost erinevate tööelu valdkondadega rahvuste lõikes on varasemalt korduvalt uuritud. Enamasti käsitletakse uuringutes hariduse seoseid erinevatele tunnustele kolme haridustaseme lõikes:

- I taseme haridus: põhiharidus
- II taseme haridus: kutse- ja kesk(eri)haridus
- III taseme haridus: (rakendus-)kõrgharidus

Rahvusgruppide võrdlus haridustasemete lõikes näitab, et kõrgem haridustase on seotud suurema tööhõivega, väiksema töötuse määraga ning suurema ekvivalentnetosissetulekuga ehk sissetulekuga leibkonnaliikme kohta nii eestlaste kui ka teisest rahvusest inimeste seas (tabel 4.1.).

⁷¹ Sotsiaalministeerium (2006), „Tööturu riskirühmad: mitte-eestlased“, Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2006, Tallinn: Sotsiaalministeerium

⁷² Saar, E.; Lindemann, K. (2009), „4.5. Mitte-eestlased Eesti tööturul“, teoses M. Lauristin (ed.) „Eesti inimarengu aruanne 2008“, Tallinn: Eesti Koostöö Kogu, pp. 95-99 (edaspidi EIA 2008)

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ IM 2008

⁷⁵ EIA 2008

Tabel 4.1. Tööhõive ja töötuse määr (%) ning aasta ekvivalentnetosissetulek (EUR) eestlaste ja teisest rahvusest inimeste hulgas haridustasemetel lõikes aastal 2014/2015

	Tööhõive määr (%)		Töötuse määr (%)		Aasta ekvivalentnetosissetulek (EUR) aastal 2014	
	aastal 2015		aastal 2015		E	TR
I taseme haridus	34	27	12	19	7'110	6'182
II taseme haridus	68	64	6	9	8'910	7'672
III taseme haridus	81	71	3	5	12'969	9'950

allikas: Statistikaamet, autorite kokkuvõte

Kogu elanikkonna lõikes tervikuna näitavad tööhõive ja töötuse määra võrdlused, et vaid põhiharidusega inimesed on kõrgema haridustasemega inimestega võrreldes märgatavalt kehvemas seisus: võrreldes kõrghariduse omandanutega on põhiharidusega elanike tööhõive määr üle poole võrra väiksem ning töötuse määr peaaegu neli korda suurem.

Ka sissetulekute puhul esinevad selged erinevused haridustasemetel lõikes, kuid just siinkohal on hariduse mõju sissetuleku kasvatajana rahvusgruppide lõikes mõnevõrra erinev: kui keskharidusega (II tase) eestlaste või teisest rahvusest inimeste keskmine sissetulek on esimese tasemega (I) haridusega isikutega võrreldes ligikaudu veerandi võrra suurem, siis kõrghariduse (III tase) mõju on teisest rahvusest inimeste hulgas oluliselt väiksem. See tähendab, et kõrgharidusega eestlaste aastasissetulekud on alg- ja 6-klassilise põhiharidusega (I tase) ja keskharidusega (II tase) isikute sissetulekuga võrreldes 1,82 ning 1,46 korda kõrgemad. Teisest rahvusest inimeste puhul on erinevused aga märgatavalt väiksemad: kõrgharidusega isikute sissetulekud on madalama haridustasemega isikutega võrreldes vastavalt 1,60 ning 1,29 korda (tabel 9) kõrgemad. See tähendab, et eestlaste haridustase on tööturul oluliselt tõhusamalt rakendatud.

Eesti haridussüsteemi analüüsivad uuringud viitavad sageli, et noorte haridusteed eristuvad lähtuvalt etnilisest päritolust. Pärast põhikooli, mis on esimene oluline haridustee hargnevuspunkt, kulgeb teisest rahvusest noorte haridustee eestlaste omast suurema tõenäosusega kutsekooli. Sellele viitab näiteks 2014/2015. aasta inimarengu aruanne. Paljuski selle protsessi tulemusena jõuavad teisest rahvusest noored kõrghariduseni väiksema tõenäosusega kui nende eestlastest eakaaslased. Olulist rolli mängib ka kohaliku keelelise keskkonna mõju (nt Tallinn vs. Ida-Virumaa vs. muu Eesti) ning kohalikud haridusvõimalused ja -praktikad.⁷⁶

Haridusvõimaluste ja teisest rahvusest inimeste eesti keele oskuse edendamise osas lähevad varasemates uuringutes esitatud seisukohad ka mõnevõrra lahku: ühelt poolt leitakse 2002. aasta integratsiooni monitooringus, et venekeelse hariduse järkjärguline ülekasvamine eestlastega ühtseks ja võrdselt kättesaadavaks ning võimalikult mitmekülgeks arendusinstituutsiooniks on ainuvõimalik viis teisest rahvusest inimeste tööalaseid ja toimetuleku võimekust suurendada.⁷⁷ Teiselt poolt tõdetakse 2005. aasta monitooringus, et eesti keele oskus ja kasvavad haridustaotlused Ida-Virumaal soodustavad vaid võimekama ja hõivesuutlikuma noore

⁷⁶ Helemäe, J. (2015), „2.3. Eesti haridussüsteem kaasava keskkonnana venekeelsete noorte vaatevinklist“, teoses R. Vetik (ed.), „Eesti inimarengu aruanne 2014/2015“, Tallinn: SA Eesti Koostöö Kogu

⁷⁷ Pavelson, M. (2002), „Töö, sissetulek ja toimetulek: integratsiooni sotsiaalmajanduslik tagapõhi“, teoses K. Hallik „Integratsioon Eesti ühiskonnas. Monitooring 2002“, Tallinn: TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, pp. 48-66

kontingendi lahkumist pealinna või suundumist end realiseerima väljaspool Eestit, mistõttu Ida-Virumaa eestivenelaste suurema töötuse põhjusena nähakse mitte rahvus- või keelepoliitikat, vaid pigem ebaefektiivset tööpoliitikat.⁷⁸

2011. aasta integratsiooni monitooringus on tööturu kontekstis hariduse temaatika all eraldi alateemana välja toodud teadmiste ja oskuste devalveerumise küsimus. Selle puhul seisneb keskne probleem selles, kuivõrd väärtuslikud ning rakendatavad on omandatud teadmised ja oskused ning haridus just tänapäevasel tööturul. Näitena toodi inimesed, kes on omandanud hea kõrghariduse või rakendusliku hariduse Venemaal aastakümneid tagasi, või ka Eesti kõrgkoolides (nt Narva kolledžis) täies mahus vene keeles, kuid millele tänapäevasel tööturul enam rakendust ei ole võimalik leida. Samuti noored, kes on viimastel aastatel omandanud täiesti venekeelse kõrghariduse, võivad monitooringu tulemuste kohaselt vähese või täiesti puuduva keeleoskuse tõttu osutada kõrghariduse olemasolust hoolimata oluliselt vähem konkurentsivõimelisemaks.

Varasematel aastatel on riik läbi Eesti Töötukassa toetanud vaid töötute täiend- ja ümberõpet, kuid 2016. aasta novembris kiitis Eesti Töötukassa nõukogu heaks uue tööhõiveprogrammi eelnõu, millega laiendatakse aastateks 2017-2020 töötukassa poolt pakutavate teenuste ringi.⁷⁹ Uue olulise sihtrühmana hakatakse pakkuma ametialaseid täiendkoolitusi, eesti keele ja IKT valdkonna koolitusi ning tasemeõppes osalemist töötajatele, kellel on puuduva kvalifikatsiooni, aegunud oskuste või tervise tõttu põhjust karta töötuks jäämist või kelle oskused ei võimalda majanduse struktuurimuudatustega kaasa minna ja on takistuseks nende sissetulekute kasvatamisel.⁸⁰ Samuti tekib tööandjatel 2017. aastal võimalus taotleda töötukassalt koolitustoetust nii töötajate värbamiseks tööjõupuuduses valdkondadesse kui töötajate oskuste täiendamiseks seoses ettevõtte tegevuse ümberkorraldamise või kvalifikatsiooninõuete muutumisega.⁸¹ Plaanitud töötust ennetavad meetmed on mõeldud vanemaealistele (vähemalt 50-aastased), madalama haridustasemega ning vähese eesti keele oskusega töötajatele, kelle palk jääb alla mediaani, mistõttu võib eeldada, et meetmest võiks enim abi olla just teisest rahvusest inimestele.⁸²

4.1.4. Vanus

Paljudes varasemate uuringutes, sealhulgas kõikides integratsiooni monitooringutes, on erinevaid tööturu aspekte analüüsitud ka vanusegruppide omavahelises võrdluses. Kõige sagedamini tuuakse peamiste järeldustena välja erinevused noorte (vanusrühmades 15-24 või 15-29 eluaastat) ning keskealiste ja vanemaealiste vahel (55+ eluaastat). Tööturuteenuste ja -toetuste seadus (TTTS) § 10 eristab riskirühmadena nii 16-24-aastased kui ka 55-aastased kuni vanaduspensioniealised töötud, kuid töötuse risk on nii eestlaste kui teisest rahvusest inimeste hulgas kõrgem just kõige nooremate tööturul osalejate hulgas. Samas on see risk

⁷⁸ Pavelson, M. (2006), „Eestlaste ja eestivenelaste sotsiaalmajanduslik seisund: ootused ja muutused“, teoses R. Vetik (ed.) „Integratsiooni monitooring 2005. Uuringu aruanne“, Tallinn: TLÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut

⁷⁹ Eesti Töötukassa (2016), „Töötukassa uued teenused aitavad ennetada töötuks jäämist ja toetavad tööandjaid töötajate oskuste arendamisel“, Pressiteade, 07.11.2016

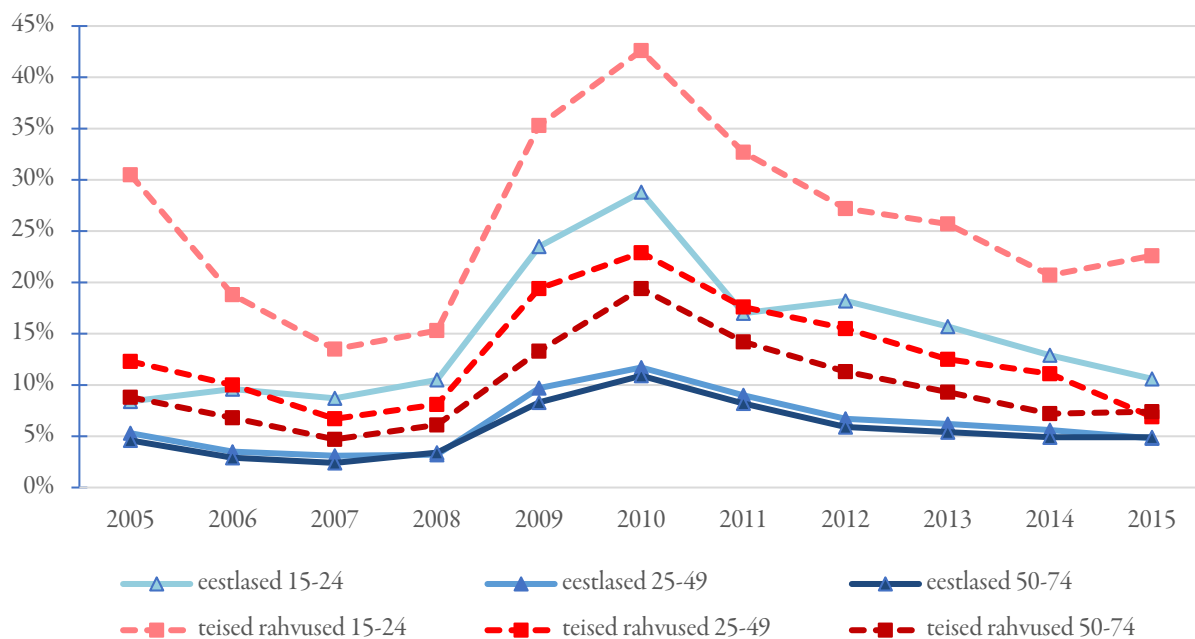
⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ Eesti Töötukassa (2016), „Töötukassalt töötajale – uued võimalused oskuste täiendamiseks“, Pressiteade, 07.11.2016

⁸² Ühe sihtrühmana on veel välja toodud töötajad, kes ei saa terviseseisundi tõttu senist tööd jätkata, kuid selle sihtrühma puhul ei ole alust eeldada rahvuse põhjal suuri erinevusi Eesti elanike hulgas.

teisest rahvusest noorte puhul eestlastega võrreldes oluliselt kõrgem, kuid (eestlastest erinevat) rahvust TTTS tööturu riskina välja ei too. Noorte kõrgemat töötuse määra kinnitavad Statistikaameti andmed (joonis 4.1.).

Joonis 4.1. Eestlaste ja teisest rahvusest inimeste töötuse määr (%) vanusegruppide lõikes aastatel 2005-2015



allikas: Statistikaamet, autorite kokkuvõte

Statistikaameti andmete kohaselt on rahvusgruppide lõikes noortel (15-24 eluaastat) ülejäänud vanuserühmadega võrreldes ligikaudu kahekordselt suurem töötuse määr. See määr on viimasel kümnel aastal püsinud ka ligikaudu samal tasemel. Teisest rahvusest noorte tööpuudus on aga eestlastest eakaaslastega võrreldes omakorda ligikaudu kaks korda kõrgem.

Mitmed teistes riikides läbiviidud uuringud on näidanud, et teise põlvkonna sisserändajad on võrreldes esimesega tööturul märgatavalt edukamad. Seega võib arvata, et Eestis elavate venelaste teine põlvkond ehk noored vanuses 18-35 aastat on tööturunäitajate poolest sarnane eestlastega. Uuringute tulemused näitavad, et Eesti kodakondsusega ja hea eesti keele oskusega teisest rahvusest noorte ootused tööturul on üldiselt kõrgemad või sarnased eestlaste ootustele, kuid nende reaalne positsioon tööturul näitab, et sarnase haridustaseme ja muude võrdsete eelduste korral jäädakse eestlastele tööturukonkurentsias alla.⁸³

EIA 2009 raportis analüüsitud 2008. aasta TIES-i uuringu⁸⁴ andmed aga näitavad, et teise põlvkonna noorte (18-35 aastat) venelaste võimalused tööturul võrreldes noorte eestlastega on kõikides vaadeldud aspektides halvemad: tõenäosus töötada juhi või tippspetsialistina, kuuluda kõrgeimasse palgakvintiili, saada praegusel töökohal ametikõrgendust, osaleda töökohal koolituses ning et tööalane karjäär vastab ootustele.

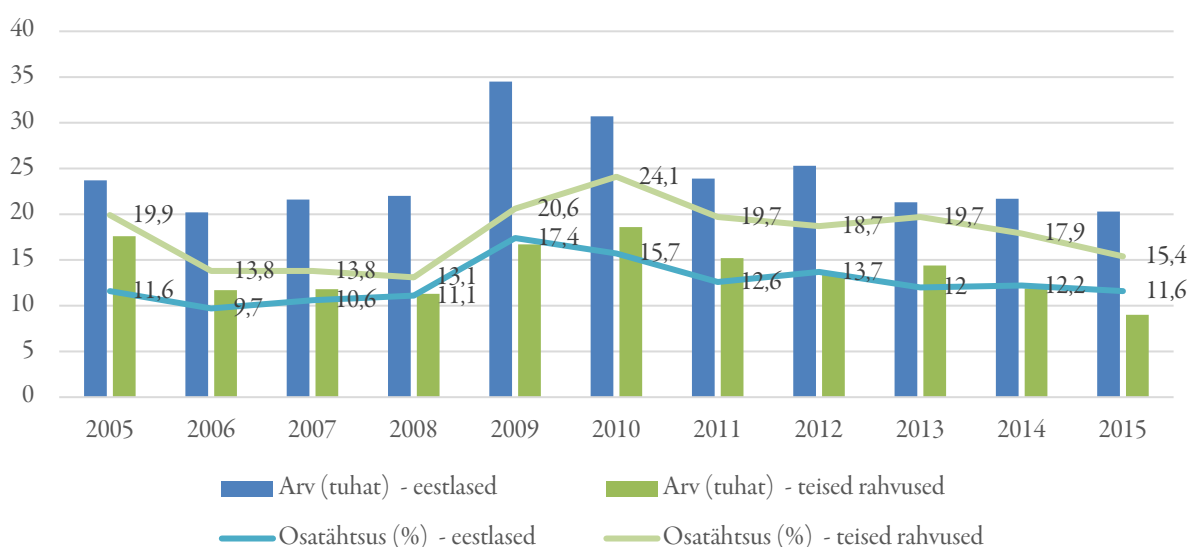
⁸³ Lindemann, K.; Võõrmann, R. (2010), „4.10. Venelaste teine põlvkond Eesti tööturul“, teoses M. Lauristin (ed.), „Eesti Inimarengu Aruanne 2009“, Tallinn: SA Eesti Koostöö Kogu, pp. 99-101 (EIA 2009)

⁸⁴ Teise põlvkonna integratsiooniuring (*The Integration of the European Second Generation*)

Rahvuspõhised erinevused muutuvad aga statistiliselt ebaoluliseks, kui vene noortel on väga hea eesti keele kirjutamise oskus. Ametikõrgenduse saamise tõenäosuse tõstab eesti noortega samaväärseks ka Eesti kodakondsuse omamine ning eesti keeles õppimise kogemus.

2006. aasta tööturu riskirühmade analüüs⁸⁵ toob välja, et teisest rahvusest noorte hulgas jätkub ning süveneb diferentseerumine tööturul: võimekamad ja hõivesuutlikumad noored suudavad tööturul edukalt konkureerida eestlastega võrdselt, kuid samas on osa noori silmitsi probleemidega, mille lahendamiseks on vaja sotsiaal-, tervishoiu-, tööturu- jms poliitikavaldkondade kompleksseid meetmeid. Seda ilmestab ka see, et teisest rahvusest noorte hulgas on rohkem neid noori, kes ei tööta, õpi ega osale koolitustel ehk nn NEET noored (joonis 4.2.).

Joonis 4.2. NEET noorte arv ja osatähtsus eestlaste ja teisest rahvusest noorte (15-29-aastased) hulgas aastatel 2005-2015



allikas: Statistikaamet, autorite kokkuvõte

Kuigi absoluutarvudes ületab eesti rahvusest noorte arv teistest rahvustest noorte arvu, on NEET-noorte osakaal märgatavalt kõrgem just teisest rahvusest noorte hulgas: 2015. aastal polnud 15,4% teisest rahvusest ja 11,6% eesti rahvusest 15-29-aastastest tööga, õppimisega või koolitustel osalemisega hõivatud. NEET-nooreks saamise põhjused, mitteõppimise ja mittetöötamise periood ning NEET-nooreks olemise tagajärjed on tihti väga erinevad. Nii iseloomustavadki suurt osa *pikaajalistest* NEET-noortest erinevad sotsiaalsed ja käitumuslikud probleemid, sageli on nad pärit peredest, kus töötus on muutunud perekondlikuks normiks ning NEET-staatus kantakse järgnevale põlvkonnale hoiakute ja elustiili kaudu edasi.⁸⁶ Seetõttu võib pidada

⁸⁵ Sotsiaalministeerium (2006), „Tööturu riskirühmad: mitte-eestlased“, Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2006, Tallinn: Sotsiaalministeerium

⁸⁶ Kasearu, K.; Trumm, A. (2013), „NEET – „Noored, kellega keegi ei arvesta ja kes kuskil ei käi“?“, Noorteseire Eestis, Poliitikaülevaade 5/2013

sobilike ennetus- ja toetusmehhanismide rakendamist eriti oluliseks just teisest rahvusest inimeste hulgas, kelle töötuse määr on eestlastega võrreldes kõrgem.

Lisaks noortele on ka vanemaealiste olukord võrreldes parimas tööeas täiskasvanutega mõnevõrra ebasoodsam. 2012. aastal läbiviidud uuring „Vanemaealised tööturul“ näitab, et kõige olulisemateks takistuseks vanemaealiste (50-74-aastased) osalemisel tööturul on suhtumine vanemaealistesse töötajatesse (nii tooandjate kui vanemaealiste endi hulgas), vanemaealiste kehv tervis (probleemiks töö füüsiline koormus) ning vananenud teadmised ja oskused.⁸⁷ Samas ei käsitle see uuring erinevusi rahvusgruppide lõikes, mistõttu pole võimalik selle tulemustele tuginedes välja tuua rahvuspõhised erinevusi vanemaealiste tööturu olukorras. Samuti pole rahvuspõhiseid erinevusi vanemaealiste olukorras tööturul eraldiseisvalt analüüsitud ka üheski integratsiooni monitooringus.

Vanemaealiste uuringu fookusgrupis osalenud eksperdid tõid aga murekohana välja probleemi, et täna on keeruline motiveerida töötuid vanemaealisi hõivesse naasmist soodustavatel koolitustel osalema ning töötuks jäänud vanemaealiste puhul on suur risk tööotsingutest loobuda ja tööturult välja langeda. Seni ainsa vanemaealiste töötute hõivesse naasmise toetamisele suunatud projekti „Teine võimalus“ koolitajad nentisid, et projektis oli kõige keerukamaks vanemaealiste leidmine, kes sooviksid koolitustel osaleda. Seega on elukestvas õppes ja tööturumeetmetes osalemise soodustamisel oluline roll ka koolitusharjumuste kujundamisel, mida saavad teha riik, tööandjad ja töötajad koostöös.⁸⁸

4.1.5. Sugu

Sooline palgalõhe on olnud uurimisteenaks arvukates rakendusuuringutes kui ka teadusartiklites: Eestis hinnatakse selle suurust ligikaudu 30%, mis on suurim Euroopa Liidus. Samas ei piirdu soolised erinevused tööturul vaid sissetulekutega. 2008. aasta integratsiooni monitooringu andmetel on muude samaväärsete tunnuste korral naistel meestega võrreldes 1,38 korda väiksem tõenäosus töötada juhi või tippspetsialisti positsioonil ning 1,13 suurem tõenäosus töötada töökohal, mis eeldab madalamat haridustaset, kuid rahvusgruppide lõikes erinevusi seal välja ei toodud.

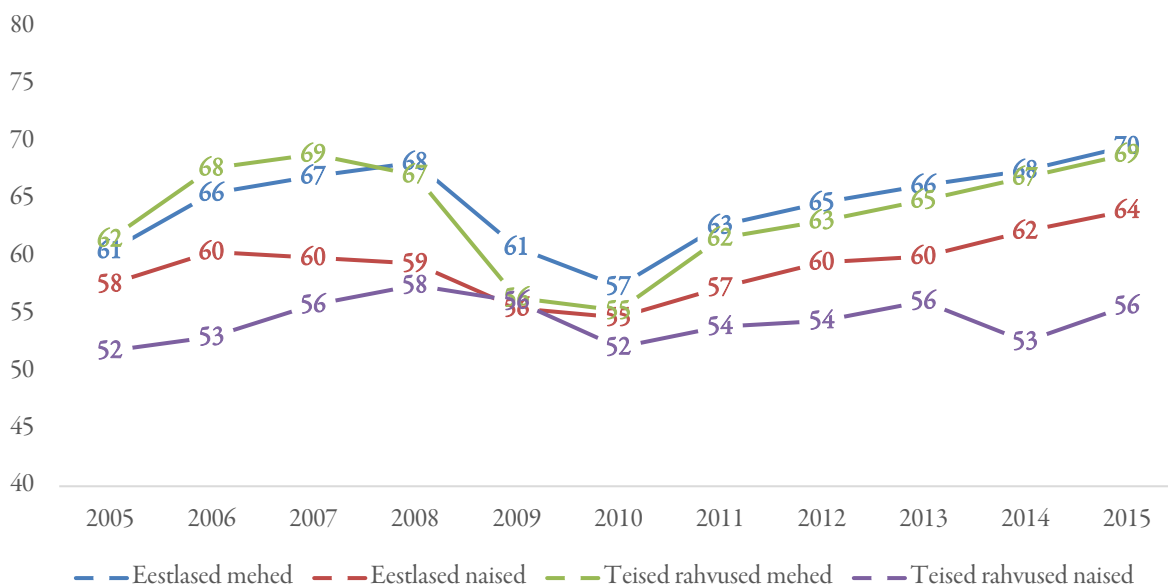
Soolisi erinevusi on varasemates uuringutes küll välja toodud, kuid mitte kompaktselt ja süstemaatiliselt ning rahvusgrupe eristades, mistõttu on soolisi erinevusi käsitlev info kättesaadav vaid infokillukestena muu teksti seest või mõjutegurite ühisanalüüsides. Samas näiteks pole 2015. aasta integratsiooni monitooringus soo lõikes mitte ühtegi tööturu tunnust analüüsitud. Seega võib öelda, et varasemates uuringute põhjal pole võimalik välja tuua sooliste erinevuste ulatust ning soo tunnuse mõju teistele tööturu näitajatele rahvusgruppide lõikes.

Tööhõive ja töötuse statistikas võib aga soolise ja rahvuspõhise gruppide eristamisel teatud erinevused välja tuua: tööhõive määr on teisest rahvusest naiste hulgas viimase kümne aasta jooksul olnud praktiliselt eranditult kõige madalam (joonis 4.3.), kuid töötuse määra trendides ilmnevad suuremad erinevused rahvuse kui soo lõikes (joonis 4.4.).

⁸⁷ Espenberg, K.; Vahaste, S.; Sammul, M.; Haljasmäe, R. (2012), „[Vanemaealised tööturul](#)“, Tartu: TÜ RAKE

⁸⁸ *Ibid.*

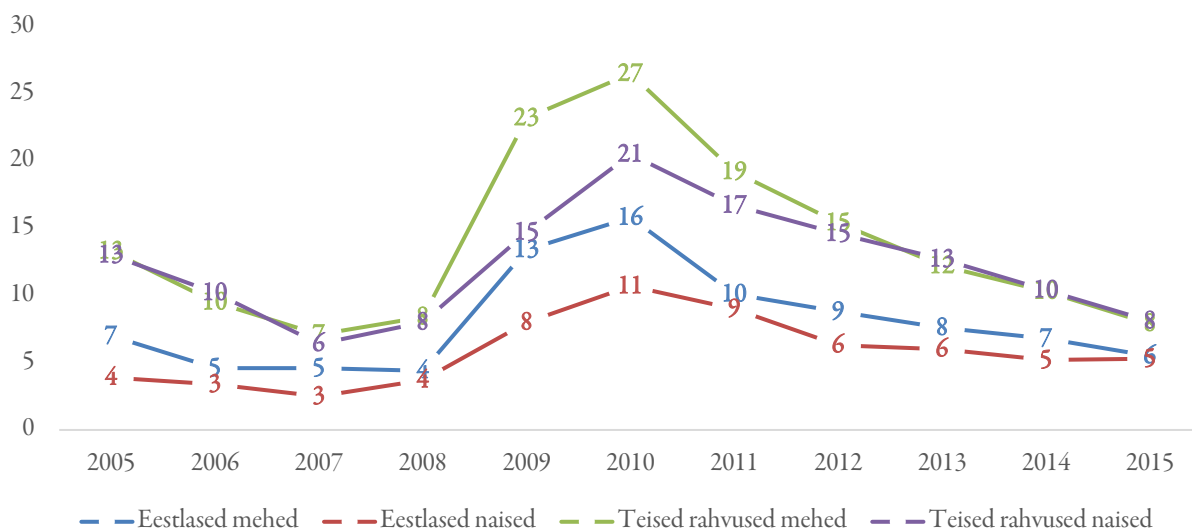
Joonis 4.3. Tööhõive määr (% , aasta keskmine) eestlaste ja teisest rahvusest meeste ja naiste hulgas aastatel 2005-2015



allikas: Statistikaamet, autorite kokkuvõte

Tööhõive määr on nii rahvuselt eestlaste kui teisest rahvusest meeste hulgas olnud naiste omast märgatavalt kõrgem, kuid üksteisega väga sarnasel tasemel (erinevus enamasti kuni 2 protsendipunkti). Eesti rahvusest naiste tööhõive määr on kõikide meeste omast madalamal tasemel, kuid on praktiliselt eranditult olnud teisest rahvusest naiste omast kõrgem. 2015. aastal oli meeste tööhõive ligikaudu 69%, eesti rahvusest naistel 64% ning teisest rahvusest naistel 56% (joonis 4.3.).

Joonis 4.4. Töötuse määr (% , aasta keskmine) eestlaste ja teisest rahvusest meeste ja naiste hulgas aastatel 2005-2015



allikas: Statistikaamet, autorite kokkuvõte

Soostereotüübid

Maailma väärtusuuringu (*World Values Survey, WVS*) 2011. aasta andmestik võimaldab lisaks varasemates uuringutes käsitletud hoiakutele välja tuua ka teatavad erinevused soostereotüüpide küsimuses. Ka WVS andmed kinnitavad (tabel 4.2.), et teisest rahvusest inimeste hulgas on eestlastega võrreldes rohkem traditsioonilise rollimudeli pooldajaid. Tugevalt juurdunud soosteretüübid aga süvendavad soolist ebavõrdsust tööturul, mistõttu võivad naised sattuda tööturul meestega võrreldes nõrgemale positsioonile.

Tabel 4.2. Soostereotüüpe käsitlevate hoiakute toetus eestlaste (E) ja teisest rahvusest (TR) inimeste hulgas (%) aastal 2011

	E ⁸⁹	TR	Erinevus
Kodune majapidamine on sama tähis kui töö, mille eest makstakse palka	34	58	24
Üldiselt meestest saavad paremad ärijuhid kui naistest	12	31	19
Ülikooliharidus on olulisem poisi kui tüdruku jaoks	46	61	15
Üldiselt mehed sobivad paremini poliitilise liidri rolli kui naised	22	34	12
Kui ema töötab, siis on see tema lastele halb	15	20	5
Omada töökohta on naisele parim viis olla sõltumatu	24	29	5
Kui naine teenib rohkem kui tema mees, siis peaaegu kindlasti kerkivad probleemid	69	66	-3
Kui töökohti napib, peab meestel olema suurem õigus töökohtadele kui naistel	87	82	-5

allikas: Maailma väärtusuuring 2011, autorite arvutused

Rahvusgruppide võrdluses ilmnevad kõige suuremad erinevused toetajate osakaalus küsimustes, mille kohaselt on kodune majapidamine sama tähtis kui palgatöö (erinevus 24 protsendipunkti), mehi nähakse paremate ärijuhtide (erinevus 19 protsendipunkti) ja paremate poliitiliste liidritena (erinevus 12 protsendipunkti) kui naise, ning et ülikooliharidus on poiste jaoks olulisem kui tüdrukute jaoks (erinevus 15 protsendipunkti). Samas näiteks leiab teisest rahvusest inimestega võrreldes suurem osa eestlasi (5%), et kui töökohti napib, siis peaks meestel olema eelisõigus.

4.1.6. Kultuurilised eripärad

2013. aastal avaldatud töö- ja pereelu ühitamise võimalusi analüüsinud uuringu (TPÜ)⁹⁰ raames läbiviidud personalispetsialistide fookusgrupis toodi välja, et teisest rahvusest töötajaid iseloomustavad mitmed kultuuriliselt eripärased tegurid, mis pigem vähendavad nende võimalusi tööturul (sh edenemist karjääriredelil): paikus, harjumus otsida tööd tuttavate kaudu, traditsioon valida vanematega sama amet, madalam otsustusjulgeus ja vastutuse võtmine, perfektsionism ja hirm uue keelekeskkonna ees.⁹¹

Lisaks toodi uuringus välja ka kultuurilised erinevused tööandja suhtumise tunnetamises: eestlased suhtlevad juhtidega töökohal oluliselt vabamalt, vene keelt kõnelevad töötajad tunnetavad ametikohtadega seotud hierarhiat palju tugevamalt. Eelkõige Ida-Virumaa ja Narva organisatsioonide töösuhteid iseloomustati kui

⁸⁹ Eristuse aluseks on ankeedile vastamise keel: eesti keel (eestlased) ning vene keel (teised rahvused).

⁹⁰ Espenberg, K.; Ainsaar, M.; Kasearu, K.; Lilleoja, L.; Nahkur, O.; Roots, A.; Rämmer, A.; Sammul, M.; Soo, K.; Vihalemm, T. (2013), „Vähemusrahvustest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs“, Tartu: Tartu Ülikool RAKE

⁹¹ *Ibid.*

„nõukogudeliku“ ehk hierarhilise suhtumisega; ning hinnati, et mujal (kui Ida-Virumaal) Eestis on olukord töökohtadel demokraatlikum ja ülemuse-alluva suhted inimlikumad.⁹²

Samuti toodi esile, et just vene kultuuritaustaga inimeste hulgas on väga sügavalt juurdunud kaheksast viieni töötamise ja töölkäimise traditsioon, mistõttu ei soovi suur osa töötajad ise kasutada paindlikuma tööaja, kaugtöö vmt võimalusi. Samas toodi intervjuudes korduvalt esile, et paindlikkust takistab teisest rahvusest töötajate puhul sageli ka nende olemasoleva töö iseloom: graafikujärgne töö, kus asendusvõimalusi napib. Siinkohal jääb aga selgusetuks, kas paindlike töövormide eelistuse peamine põhjus on just kultuuriline taust ja harjumus või juba olemasoleva töö iseloom, mis seda takistab. Intervjuudes toodi ka välja, et osajatöö vähendaks inimeste sissetulekut, mis ei ole teisest rahvusest inimestele vastuvõetav.

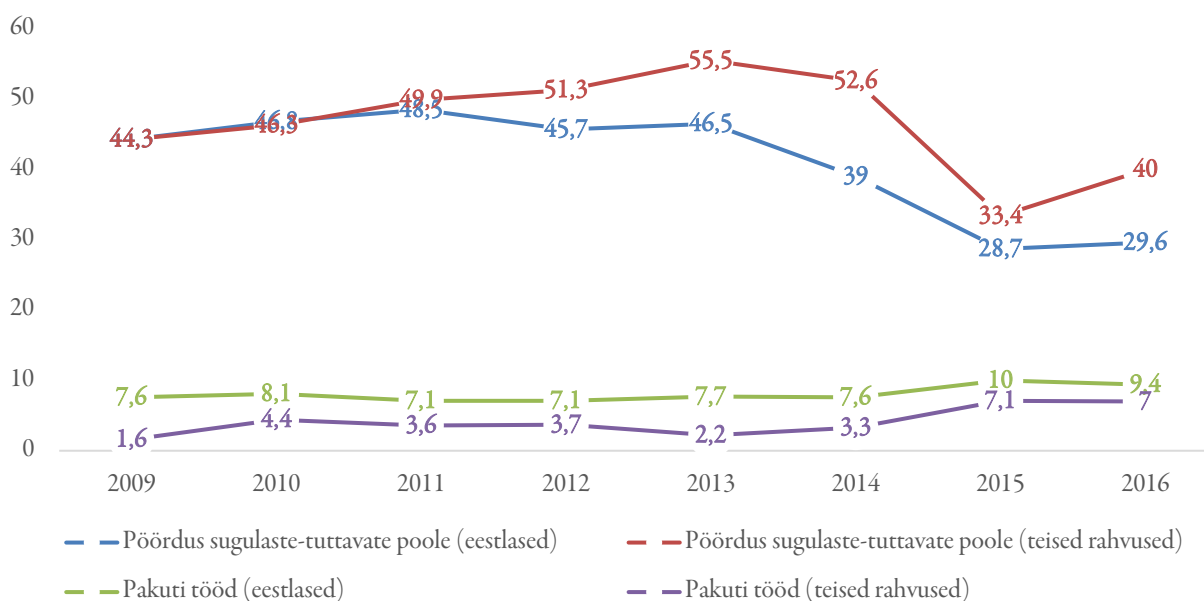
TPÜ uuringu kohaselt iseloomustab teisest rahvusest inimesti paiksus (kodulinna eelistus, mida võimendab soov elada lähestikku lähedastega) ning nii enda harjumus kui väline surve otsida tööd tuttavate kaudu (aga tutvusringkond on taas seotud kodulinna ja juba omandatud erialaga).

Eesti tööjõu-uuringu andmed võimaldavad analüüsida paiksuse ja töö leidmise viiside erisusi rahvuste lõikes. Seitsme aasta (2009-2016) andmete võrdlus kinnitab, et teisest rahvusest inimeste töökoht on keskmiselt kodule lähemal kui eestlaste oma: eestlaste töökoht asub keskmiselt 20 km kaugusel ning teisest rahvusest töötajatel 13 km kaugusel (mediaan mõlemal grupil 6 km). Kogu vaatlusalusel perioodil on olnud rahvusgruppide keskmine kaugus elu- ja töökoha vahel stabiilne: eestlastel 19-22 km ning teisest rahvusest töötajatel 11-14 km.

Samuti kinnitavad Eesti tööjõu-uuringu andmed, et rahvuste lõikes on võimalik välja tuua märgatavad erinevused töö leidmise viisides ning 2009-2016 aastate jooksul on siin toimunud ka märkimisväärsed muutused (joonis 4.5.). Aastal 2009 kasutasid nii eestlaste kui ka teisest rahvusest inimeste hulgas 44,3% töö leidmiseks sugulaste või tuttavate abil. Alates 2011-ndast aastast on vahe rahvusgruppide võrdluses kasvanud, nii et teisest rahvusest inimesed kasutavad sugulaste ja tuttavate abi tööle saamiseks suuremal määral. Aastatel 2013 kuni 2015 toimus sugulaste ja tuttavate kaudu tööle asunute osakaalus märkimisväärne langus ning rahvusgruppide vaheline lõhe vähenes, kuid aastal 2016 kasvas jälle märgatavalt teisest rahvusest inimeste osakaal, kes leidis töö tuttavate või sugulaste abil.

⁹² *Ibid.*

Joonis 4.5. Sugulaste või tuttavate kaudu ning pakkumise tulemusel tööle asunute osakaal eestlaste ja teisest rahvusest inimeste hulgas (%)



allikas: Eesti tööjõu-uuring, autorite arvutused

Olulised erinevused ilmnevad ka nende töötajate osakaalus, kellele tööd pakuti ehk kes said oma praegusele ametipositsioonile ise tööd otsimata. Aastal 2009 pakuti tööd vaid 1,6%-le teisest rahvusest töötajatele, kuid aastal 2016 oli nende osakaal juba 7%. Eestlaste hulgas on pakkumise tulemusel tööle asunute osakaal võrreldes teisest rahvusest töötajatega püsinud stabiilselt kõrgemal tasemel (7,1-10%) (joonis 4.5.).

Sotsiaalne kapital ehk võrgustikud

Sotsiaalne kapital kui kollektiivne ressurss tähistab usaldust, ühiseid norme ja võrgustikke, mis tõstavad ühiskonna või kogukonna liikmete võimet tegutseda koos ühiste eesmärkide saavutamise nimel. Eestis on just „kasuliku“ sotsiaalse kapitali puudumist peetud olulisimaks teguriks, mis piirab teisest rahvusest inimeste võimalusi tööturul.⁹³ 2015. aasta integratsiooni monitooringu uuringu käigus noortega läbiviidud fookusgrupi intervjuudest selgus, et noored väga sageli ei mõtlegi selle peale, et tutvuste kasutamine võiks seostuda võimaluste ebavõrdsusega. Otse esitatud küsimuse peale, kas vene rahvusest noored võiksid olla kehvas olukorras (st vähem võimalusi töö saamiseks) kitsamate sotsiaalsete võrgustike tõttu, leiti, et see võib tõesti nii olla. Samas seostasid noored sotsiaalsete võrgustike killustavat toimet vaid lihtsamate töödega ning ei näinud probleemi ka võrgustike kaudu töösaamises probleemi seoses tööturu rahvuspõhise eraldatuse taastootmisega.⁹⁴

Kadri Aavik (2015) analüüsis oma doktoritöös⁹⁵ eesti meeste ning venekeelsete naiste karjääriteekondi ning sotsiaalsete võrgustike rolli selles. Venekeelsed naised kirjeldasid oma karjääriteekondi kui järk-järgult allapoole

⁹³ Pavelson, M.; Luuk, M. (2002), „Non-Estonians on the labour market: a change in the economic model and differences in social capital“, *The challenge of the Russian minority. Emerging multicultural democracy in Estonia*, pp.89-117

⁹⁴ IM 2015

⁹⁵ Aavik, K. (2015), „Intersectional Disadvantage and Privilege in the Estonian Labour Market: An Analysis of Work Narratives of Russian-Speaking Women and Estonian Men“, Doktoritöö, Tallinn: Tallinna Ülikool.

liikuvaid ning tajutud kõrvalejätust sotsiaalsetest võrgustikest. Eestlastest meesjuhid kirjeldasid juhtivale ametikohale jõudmist kui loomulikku karjääri jätku, rõhutades soodsaid juhuseid ja õigel ajal õiges kohas viibimist. Kuigi sotsiaalsete võrgustike roll oli intervjuueeritud meeste puhul selge ja oluline (positsioon saavutati enamasti ilma konkursita), pidasid nad sotsiaalsete sidemete rolli tööalase edukuse saavutamisel ja säilitamisel vähetahtsaks ning iseenesest mõistetavaks.

Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmed näitavad, et rahvuste lõikes on võimalik täheldada teatud olulisi erinevusi töö leidmise viisi ning tööturul tipp-positsiooni saavutamise (juhi või tipp-spetsialistina töötamise) tõenäosuse (tabel 4.3.) ning teenitud palga suuruse vahel (tabel 4.4.). Vastavalt ETU 2015. aasta andmetele said 15% eestlastest juhtidest ja tippspetsialistidest töö sugulaste või tuttavate kaudu, 25% tööpakkumiskuulutusele vastamise kaudu ning 16%-le pakuti tööd. Teisest rahvusest inimeste hulgas oli sugulaste ja tuttavate ning tööpakkumiskuulutusele vastamise kaudu juhi või tippspetsialisti töö saanute osakaal eestlastega sarnane (vastavalt 15 ja 21%), kuid nende osakaal, kellele seda tööd pakuti, oli teisest rahvusest inimeste hulgas oluliselt väiksem (8%).

Tabel 4.3. Juhhi või tipp-spetsialistina töötajate osakaal töö leidmise viisi (sugulaste-tuttavate kaudu, tööpakkumiskuulutusele vastamise kaudu või pakuti tööd) ja rahvuse (eestlased ja teised rahvused) lõikes (%) aastal 2015

	Sugulaste-tuttavate kaudu	Tööpakkumiskuulutusele vastamise kaudu	Pakuti tööd (ise ei otsinud)
Eestlased	15	25	16
Teised rahvused	15	21	8

allikas: Eesti tööjõu-uuring, autorite arvutused

Ka keskmise palga suuruses ilmnevad töö leidmise viiside lõikes olulised erinevused. Eestlaste hulgas on sugulaste ja tuttavate ning tööpakkumiskuulutusele vastanute seas küsitlusuuringu läbiviimisele eelnenud kuu keskmine palk samas suurusjärgus (vastavalt 613 ning 635 eurot), kuid nendel, kellele tööd pakuti, on keskmine palk märkimisväärselt kõrgem (884 eurot) nii teisel viisil töö leidnud eestlastega kui kõigi teisest rahvusest töötajatega. Teisest rahvusest inimeste hulgas nii suuri erinevusi keskmises palga suuruses ei esine: kõigi kolme töö leidmise viisi puhul jäi küsitlusuuringu läbiviimisele eelnenud kuu töötasu keskmiselt 539-572 euro vahele.

Tabel 4.4. Keskmine (neto) töötasu töö leidmise viisi (sugulaste-tuttavate kaudu, tööpakkumiskuulutusele vastamise kaudu või pakuti tööd) ja rahvuse (eestlased ja teised rahvused) lõikes eurodes aastal 2015

	Sugulaste-tuttavate kaudu	Tööpakkumiskuulutusele vastamise kaudu	Pakuti tööd (ise ei otsinud)
Eestlased	613 €	635 €	884 €
Teised rahvused	539 €	553 €	572 €

allikas: Eesti tööjõu-uuring, autorite arvutused

Tööjõu-uuringu andmed näitavad, et rahvusgruppide lõikes ilmuvad suured erinevused vaid nende hulgas, kellele on tööd pakutud. Gruppide liiga väikese osatähtsuse tõttu kogu valimist⁹⁶ ei ole võimalik siinkohal teha põhjanevaid järeldusi sotsiaalsete võrgustike (ebavõrdse) rolli kohta tööturu positsioonide kujundamisel, kuna lisaks tutvustele võib siinkohal olulist rolli omada ka indiviidi isiklik kapital (haridus, töökogemus jne). Erinevate tegurite koostõu analüüsimiseks piiratud valimi juures on aga vajalik põhjalikumalt läbi mõelda meetodiline lähenemine, mis tagaks leitavate seoste (või seoste puudumise) piisava usaldusväärsuse.

4.2. Struktuursed tegurid

4.2.1. Regionaalsed erinevused

Vaatamata Eesti territooriumi väiksusele, on piirkondlikud erinevused sotsiaalmajanduslikus arengus ning tööturu näitajate kontekstis Eestis märkimisväärsed. Eestis ilmneb Tallinna linnapiirkonna (väiksemal määral ka Tartu linnapiirkonna) elatustaseme ja konkurentsivõime suur erinevus teiste piirkondadega.⁹⁷ Teiselt poolt eristub suure tööpuudusega Kirde-Eesti, kus teisest rahvusest inimesed moodustavad teiste Eesti piirkondadega võrreldes märkimisväärselt suurema osa elanikkonnast.⁹⁸ Eesti regionaalarengu strateegia aastateks 2014-2020⁹⁹ toob välja, et rahvastiku ja majandustegevuse koondumine suurematesse linnapiirkondadesse nõrgestab teiste piirkondade arenguvõimet, kuid samas on linnaliste piirkondade majanduslik ja sotsiaalne areng oluline riigi tervikliku konkurentsivõime seisukohast, kuna just linnad on peamisteks majanduskasvu allikateks. Samas on mitmete väiksemate piirkondade keskuste arenguvõime vähenenud, mistõttu vajavad hõreasustusega maapiirkonnad uudseid lähenemisi. Samuti toob strateegia välja, et piirkondlik ja kohalik arendustegevus ning riigi regionaalpoliitika korraldamine saaksid olla tõhusamad.¹⁰⁰ Eesti piirkondliku arengu analüüs 2015. aastal¹⁰¹ toob välja, et regionaalarengu strateegia eesmärkidest lähtuvalt¹⁰² on liigutud õiges suunas: ettevõtete regioonide-vaheline erinevus analüüsis vaadeldud majandusnäitajate alusel on aastate jooksul vähenenud. Samuti toetas valitsus 3. märtsil 2016. aastal Ida-

⁹⁶ 2015. aasta andmestikus on nelja laine (1 kord kvartalis) küsitluste tulemusel kokku andmed 18 969 juhtumi kohta (teatav osa vastajatest kordub, kuna inividid osalevad uuringus mitmes laines). Neid juhtumeid (vastajaid), kelle kohta on olemas töö leidmise viisi, rahvuse ja palga-andmed (tabel 4.6.), on kokku vaid 1243 ning neid, kes töötasid uuringu läbiviimise hetkel juhi või tippspetsialistina ning olid andmed töö leidmise viisi ja rahvuse kohta (tabel 4.7.), oli vaid 358 (sh teisest rahvusest vastajaid vaid 52). See tähendab, et tabeli erinevate lahtrite vahel jaotades jäi tabelis 4.6. vastajate koguarv eestlaste hulgas 45 ja 76 vahele ning teisest rahvusest inimeste hulgas 4 ja 11 vahele. Sissetulekute tabelis (4.7.) oli vastajate arv mõnevõrra suurem, jäädes 92 ja 280 ning 19-107 vahele vastavalt eestlaste ja teisest rahvusest inimeste hulgas.

⁹⁷ Vabariigi Valitsus (2005), „Eesti regionaalarengu strateegia 2005–2015“, Tallinn: Vabariigi Valitsus

⁹⁸ Purju, A. (2013), „Majandus- ja sotsiaalsed arengud Balti riikides: Eesti“, Brüssel: Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja

⁹⁹ Siseministeerium (2014), „Eesti regionaalarengu strateegia 2014-2020“, Tallinn: Siseministeerium

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ Servinski, M.; Leesment, M. (2015), „Eesti piirkondlik areng, regionaalarengu strateegia ja statistika“, teoses M. Servinski; M. Kivilaid; G. Tischler (eds.) „Eesti piirkondlik areng 2015“, Tallinn: Statistikaamet, pp. 9-63

¹⁰² 2005-2015 aasta strateegia üks eesmärk oli majandustegevuse pealinnapiirkonda koondumise pidurdamine ning kõigi piirkondade konkurentsivõime säilitamine.

Virumaal suurkoondamiste tõttu suurenenud töötuseprobleemide lahendamiseks toetuste taotlemist globaliseerumise fondist ning eritoetuste rakendamist töötajate palkamiseks Ida-Virumaal.¹⁰³

Erinevate tööturu näitajate analüüsimisel indiviidi elukoha mõju arvestamisel on enamasti, sealhulgas 2008 ja 2015. aasta integratsiooni monitooringutes (IM 2008, IM 2015), esitatud vaadeldavaid tulemusi eristades eestlaste puhul Tallinnas ja mujal Eestis elavaid inimesi ning teisest rahvusest inimeste puhul Tallinna, Ida-Virumaa ja muu Eesti elanikke. IM 2015-s on regioonide võrdluses esitatud mitmeid tulemusi, millest selgub, et rahvusgruppide võrdluses on kõige sagedamini suurimad erinevused just Tallinnas: Tallinnas on kõige selgemini eristav rahvuspõhine segregatsioon tööturul, ning seal on suurimad erinevused eestlaste ja teisest rahvusest inimeste hinnangutes töö leidmise võimalustele, rahvusel põhineva diskrimineerimise kogemustes, sissetulekutes ning subjektiivses sotsiaalses positsioonis. Ainsa erandina saab siinkohal välja tuua hinnangu saadava töötasu õiglusele, mis tervikuna kõikide rahvusrühmade lõikes oli Ida-Virumaal kõige negatiivsem, kuid rahvuste lõikes esinesid suured erinevused hoopis mujal Eestis.¹⁰⁴

4.2.2. Tööandjate eelarvamuslik suhtumine / diskrimineerimine

Tööandjate-poolset ebavõrdset kohtlemist ehk diskrimineerimist etnilise tausta ehk rahvuse tõttu on Eestis palju uuritud, sealhulgas kolmes viimases integratsiooni monitooringus (2008, 2011, 2015) ning 2013. aastal avaldatud võrdse kohtlemise uuringus¹⁰⁵ (IBS). Kui eestlastest olid diskrimineerimisega ise kokku puutunud või kuulnud konkreetsetest juhtumitest ligikaudu 20%, siis teisest rahvusest inimeste hulgas olid sellise olukorraga ise kokku puutunud või konkreetsetest juhtumitest kuulnud ligikaudu pooled (57%).¹⁰⁶ Kokkupuudet ebavõrdse kohtlemisega ning rahvusgruppide võimaluste võrdsuse tajumise küsimust on käesolevas metaanalüüsis käsitletud ka alapeatükis „3.2.2. Rahvusgruppide võimalused tööturul“.

IM 2015 raames noortega läbiviidud süvaintervjuudest selgub, et diskrimineerimise mõiste ise paistab olevat niivõrd negatiivselt laetud, et tekitab noortes kohest vastureaktsiooni (st eitatakse kokkupuudet), mistõttu reaalseid fakte ja olukorra tajumist mõtestatakse diskrimineerimise mõistet vältides. Diskrimineerimise mõistet on sellest tulenevalt välditud ka küsitlusuuringutes: selle asemel küsitakse vastajatelt (nt IM 2015) kokkupuudet olukorraga, kus mõnda isikut on tööle võtmisel, palga määramisel, teatud ametikohtade või lisatasu ja soodustuste jagamisel eelistatud rahvuse või emakeele tõttu. Seega võib eristada ebavõrdset kohtlemist erinevatel tööelu erinevatel etappidel: tööle võtmisel (sh kandideerimisel), palga maksmisel ning tööalasel tunnustamisel.

Varasemad uuringud näitavad, et teisest rahvusest inimesed on tööturul eestlastega võrreldes ebasoodsamas olukorras. Regressioonanalüüsid võimaldavad selgitada, millised tegurid neid erinevusi ning millisel määral mõjutavad, kuid alati jääb teatud osa variatsioonist selgitamata. Teiste tunnustega (haridus, vanus, sugu, töökogemus jne) selgitamata erinevusi omistatakse sageli diskrimineerimisele, kuid lisaks diskrimineerimisele

¹⁰³ Vabariigi valitsus (2016), „Valitsus toetas ettepanekuid Ida-Virumaa töötusprobleemide leevendamiseks“, Pressiteade, 3.3.2016

¹⁰⁴ IM 2015

¹⁰⁵ Kallas, K.; Kaldur, K., Raudsepp, M.; Roosalu, T.; Aavik, K. (2013), „Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis“, Tartu: Balti Uuringute Instituut

¹⁰⁶ IM 2015

võivad tööturu positsioonide erinevusi põhjustada ka mitmed teised tegurid, mida on keeruline või peaaegu võimatu küsitlusuuringute tulemuste põhjal analüüsida (nt isikuomadused, tööturu- ja vähemustele suunatud poliitikad jpm).

Otseselt diskrimineerimise esinemist ja ulatust Eestis on püütud erinevate meetodite abil selgitada. Näiteks võimaldavad korrespondentsuuringu (*correspondence study*) meetodid, kus sarnaste tunnustega, kuid erinevast soost või rahvusest kandidaadid saavad töökuulutuse peale oma CV-d ning võrreldakse intervjuukutsete ja töövestluste arvu, hinnata diskrimineerimist värbamisel. Üheks selliseks uuringuks Eestis on Uudmäe magistritöö (2012), millest selgub, et eestipärase nimekujuga kandidaatide seas oli 30% rohkem tööintervjuule kutse saanud kui venepärase nimekujuga kandidaatidel.¹⁰⁷

Palga maksmisel diskrimineerimise olemasolu ja ulatuse analüüsimiseks on üheks võimaluseks registreeritud riskasutus (Maksu- ja Tolliameti tulu- ja sotsiaalmaksu andmed ning Statistikaameti rahvaloenduse registrist rahvuse, töökoha ja ameti andmed). Selline töö eeldab konfidentsiaalsete isiku- ja äriandmete töötlemist ning oleks tehniliselt mahukas ja keeruline, mistõttu pole seda teadaolevalt varem tehtud ning ilmselt ka lähiajal ei tehta. Samuti on keeruline küsitlusuuringute või statistiliste andmekogumiste põhjal objektiivselt hinnata diskrimineerimise esinemise ulatust palga maksmisel, tööalasel tunnustamisel ja teistes valdkondades.

Piisavalt kvaliteetsete objektiivsete statistiliste andmete puudumise tõttu tuginevadki diskrimineerimisvaldkonna analüüsid enamasti subjektiivsetele küsitlusuuringutest tulenevatele arvamustele. Integratsiooni monitooringut kvantitatiivsetes küsitlusuuringutes on küll küsitud kokkupuuteid diskrimineerimisega, kuid erinevatel tööelu etappidel üheskoos neid täpsemalt eristamata. Andmeid diskrimineerimise tajumise kohta erinevatel tööelu etappidel ning ebavõrdse kohtlemise aluseks peetavate põhjuste kohta on kogutud 2005. aastal läbiviidud Tööelu baromeetri küsitlusuuringus (Saar Poll) ning 2009. ja 2015. aastal läbiviidud tööelu uuringutes (Statistikaamet).

Küsitluste tulemused (tabel 4.5.) näitavad, et 2015. aastal tajusid eestlastega võrreldes märkimisväärselt enam teisest rahvusest inimesi ebavõrdset kohtlemist tööle võtmisel (erinevus 7 protsendipunkti). Samas teistes tööelu etappides (töö tasustamisel, tööülesannete jagamisel, tunnustamises, tööalase info jagamisel) tõi ebavõrdse kohtlemise kogemuse välja märkimisväärselt rohkem eestlasi (erinevus 6-7 protsendipunkti). 2009. aastal rahvusgruppide võrdluses suuri erinevusi ei esinenud, kuid 2005. aastal tõi eestlastega võrreldes märkimisväärselt enam teisest rahvusest inimesi välja kokkupuuteid ebavõrdse kohtlemisega kõikidel tööelu etappidel (v.a. tööalase info jagamisel) (tabel 4.5.).

¹⁰⁷ Uudmäe, E. (2012), „Eesti- ja venepärase nime roll tööle kandideerimise protsessis Tallinna näitel“, Magistritöö, Tartu: Tartu Ülikooli majandusteaduskond, rahvamajanduse instituut

Tabel 4.5. Ebavõrdse kohtlemise kogemus eestlaste (E) ja teisest rahvusest inimeste (TR) hulgas aastatel 2005, 2009 ja 2015.¹⁰⁸

	2015			2009			2005		
	E	TR	Erinevus	E	TR	Erinevus	E	TR	Erinevus
tööle võtmisel	3	10	-7	0	0	0	9	17	-8
edutamisel, karjäärivõimalustes	4	6	-2	4	5	-1	10	13	-3
muul juhul	0	1	-1	0	0	0
kaastöötajate või juhtide suhtumises	10	5	5	9	7	2	15	22	-7
töö tasustamisel	12	6	6	12	10	2	25	32	-7
tööülesannete jagamisel	12	6	6	10	9	1	20	22	-2
tunnustamises	11	5	6	8	5	3	18	26	-8
töölase info jagamisel ja kaasarääkimise võimalustes	12	5	7	9	8	1	15	11	4

allikas: Tööelu uuring 2009, 2015; RIP 2008: 211 (2005. a. andmed), autorite arvutused

Erinevate aastate tulemuste omavaheliste võrdluste tegemisse tuleb siinkohal suhtuda teatava ettevaatlikkusega, eelkõige 2005. aasta andmete võrdlemisel hilisematega. 2009. ning 2015. aasta andmed on kogutud ühesuguse metodoloogilise lähenemise alusel, kuid 2005. aasta uuringuga võrreldes erineb nii valimi suurus, küsimuse sõnastus (sh periood viimase aasta või 5 aasta jooksul) ning väiksemal määral ka vastusevariantide sõnastus ning nende valik. Samas selgub ka 2009. ja 2015. aasta andmete võrdlusest, et rahvusgruppide kogemused ebavõrdse kohtlemisega on aastate jooksul märkimisväärselt muutunud ning suurenenud on just eestlaste hulgas nende osakaal, kes on ebavõrdset kohtlemist kogenud.

Nendelt, kes on ebavõrdset kohtlemist kogenud, küsiti eraldi ka diskrimineerimise tajutud põhjuste kohta (tabel 4.6.). Küsitlusuuringute tulemused näitavad, et nii eestlased kui teisest rahvusest inimesed tõid põhjusena sagedamini välja suhted juhi või juhtidega ning muud põhjused. Nendele lisaks tõid teisest rahvusest töötajad diskrimineerimise tajutud põhjusena välja ka rahvuse ja vähese eesti keele oskuse (tabel 4.7), kusjuures 2009. ja 2005. aastal toodi vähest keeleoskust välja märkimisväärselt enam kui rahvuse tunnust.

Tabel 4.6. Ebavõrdse kohtlemise aluseks peetud põhjused eestlaste (E) ja teisest rahvusest inimeste (TR) hulgas (%)

	2015			2009			2005		
	E	TR	Erinevus	E	TR	Erinevus	E	TR	Erinevus
rahvus	2	23	-21	4	9	-5	0	4	-4
vähene eesti keele oskus	1	21	-20	2	20	-18	0	8	-8
vanus (liiga noor 2005. a.)	10	20	-10	13	12	1	1	4	-3
poliitilised vaated	2	10	-8	4	1	3	1	0	1
puue või pikaajaline terviseprobleem	3	5	-2	3	9	-6	0	3	-3

¹⁰⁸ Eristuse aluseks on ankeedi täitmise (intervjuu) keel: eesti või vene keel. Küsimusele „Kas Te olete viimase 12 kuu jooksul kogenud põhjendamatu ebavõrdset kohtlemist teiste töötajatega võrreldes?“ (2009 ja 2015) või „Kas Te olete viimase viie aasta jooksul saanud tunda ebavõrdset kohtlemist järgmistes olukordades“ (2005) „jah“ vastanute %.

rasedus / abikaasa või elukaaslase rasedus	0	0	0	0	1	-1	0	0	0
sugu (naine 2005. a.)	6	5	1	9	9	0	1	2	-1
perekond, lapsed	4	3	1	4	4	0	1	3	-2
töötajate esindamine, ametiühingusse kuulumine	2	1	1	2	4	-2	0	0	0
usulised tõekspidamised	1	0	1	1	1	0	0	0	0
(isiklikud) suhted juhiga, juhtidega	22	17	5	41	36	5
muu põhjus	14	9	5	33	23	10

allikas: Tööelu uuring 2009, 2015; RIP 2008 (2005. a. andmed), autorite arvutused

Ebavõrdne kohtlemine keeleoskuse alusel ei kätke endas aga alati diskrimineerimist, eeldusel, et keeleoskuse nõue on põhjendatud (st tööülesannete täitmiseks vajalik), kuid põhjendamatult kõrgete keeleoskuse nõuete taga võib peituda hoopis rahvustunnuste alusel diskrimineerimine. Rahvust aga tajusid 2005. ja 2009. aastal teisest rahvusest inimesed diskrimineerimise põhjusena hoopis väiksemal määral. Ka 2013. aastal avaldatud töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüsis (TPÜ) toodi analüüsi aluseks olnud fookusgruupiintervjuudes välja, et kui eesti-vene vastandus võis olla aktuaalne veel mõne aja eest (s.o. 2000ndatel), kuid intervjuu toimumise ajal (2013. aastal) see nii enam ei olnud.¹⁰⁹ Seega võis varasematele andmetele tuginedes väita, et rahvuse põhjal esineb diskrimineerimist väga harva ja probleemid, mis on süsteemsed või korduvad, on seotud eelkõige keeleoskusega. Samas näitavad 2015. aasta tööelu uuringu andmed (tabel 4.6.), et kõige sagedamini tõid teisest rahvusest inimesed just oma rahvuse välja ebavõrdse kohtlemise põhjusena. Siinkohal aga ei ole võimalik selgelt kinnitada, kas selle muutuse põhjuseks on suurem teadlikkus või on kuue aasta jooksul sagenenud tööandjate poolt töötajate ebavõrdne kohtlemine rahvuse tõttu.

Tööandjate poolt eelarvamustega suhtumist vene keelt kõnelevasse töötajasse ei tajuta, selgus 2011. aasta integratsiooni monitooringu raames läbi viidud fookusgruupi intervjuus töötukassa ametnikega ning tööturuprojektide elluviijatega. Töötukassa ametnikud ja projektide elluviijad leidsid, et tööandja seisukohalt on eelkõige olulised oskused või teadmised, korralikkus ja kohusetundlikkus, samuti riigikeele oskus.¹¹⁰ 2008. aastal riikliku integratsiooniprogrammi taustauuringute (RIP) raames läbiviidud grupi- ja süvaintervjuudest selgub, et kõige vähem nõustusid diskrimineerimise olemasoluga Eestis poliitikud. Kõrgemad riigiametnikud küll tunnistasid, et diskrimineerimist ilmselt siiski esineb, kuid seda põhjendati pigem erandite või paratamatusena, mis esineb suuremal või väiksemal määral igas ühiskonnas.¹¹¹

¹⁰⁹ Espenberg, K.; Ainsaar, M.; Kasearu, K.; Lilleoja, L.; Nahkur, O.; Roots, A.; Rämmer, A.; Sammul, M.; Soo, K.; Vihalemm, T. (2013), „Vähemusrahvustest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs“, Tartu: Tartu Ülikool RAKE (edaspidi TPÜ)

¹¹⁰ Nurmela, K.; Kriger, T. (2011), „Tööturg“, teoses M. Lauristin *et al* (eds.) „Integratsiooni monitooring 2011“, Tartu: AS Emor, SA Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tartu Ülikool, pp. 85-112

¹¹¹ Anspal, S. (2008), „VI osa. Integratsioon tööturul“, teoses M. Lauristin (ed.) „RIP 2008-2013 vajadus- ja teostatavusuuringute lõpparuanne“, Tallinn: Praxis, pp. 190-241

4.2.3. Töö- ja pereelu ühitamise võimalused

Töö- ja pereelu ühitamisega seonduvast, eelkõige teisest rahvusest inimestele keskendudes, on põhjalikult analüüsitud 2013. aastal ilmunud „Vähemusrahvusest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüsi“ (TPÜ) raportis. Raportis tuuakse välja, et eestlased ja teisest rahvusest inimesed ei erine oluliselt selle poolest, kuidas hinnatakse töö mõju pereelule või pereelu mõju töötamisele. Teatavad spetsiifilisemad erinevused siiski ilmnevad, mis on seletatavad eelkõige tööturupositsioonide erinevustega, aga mitte niivõrd kultuuriliste eripäradega.¹¹²

Olulisemad taolised erinevused on aruandes nimetatud tööväärtuste ning lapsehoiuvõimaluste kontekstis. Tööväärtuste puhul ilmnevad mitmed rahvuslikud erinevused: kui eestlased eelistavad rohkem paindlikku tööaega, siis teisest rahvusest inimesed pigem vabade päevade võtmise võimalusi. Teisest rahvusest inimeste puhul on ka meeste ja naiste tööväärtused mõnevõrra erinevad (peresõbralikkus vs eneseväljenduslikkus) ning kooskõlas praktikas esineva erineva rollijaotusega perekonnas, kus mehed on pere peamised leivateenijad ning naised kodu eest hoolitsejad.¹¹³

Samuti näitavad TPÜ tulemused, et 2011. aastal olid lastega vähemusrahvustest naised lastega eestlastest naistega võrreldes tööturul enam aktiivsed (vastavalt 69,8 ja 58,7%), kuid hõive määra osas olulisi erinevusi ei esine (50,9 ja 52,5%). Eelkoolialiste lastega vähemusrahvustest naiste töötuse määr on oluliselt kõrgem lastega eestlastest (27,1 ja 10,6%), mis viitab sellele, et just neil esineb kõige sagedamini raskusi pärast lapse sündi tööturule naasmisega. Seetõttu on töö- ja pereelu paindlikul ühitamisel oluline roll ka lapsehoiuvõimalustel. Sama uuringu tulemused näitasid, et teisest rahvusest lapsevanemad kasutavad eestlastega võrreldes rohkem mitteformaalset lapsehoidu, on lapsehoiuvõimalustega vähem rahul ning on eestlastest enam häiritud lasteaiakohtade puudumisest.¹¹⁴

4.2.4. Riigiametite tegevus

Keeleinspeksioon

Keeleinspeksiooni tegevus on pärvinud teravat kriitikat mitmes (osaliselt) kvalitatiivsetele uuringumeetoditele (st süva- ja grüpiintervjuudele) tuginenud rakendusuuringus, sh 2013. aasta „Lõimumisvaldkonna sotsiaalsete gruppide uuringus“ (SGU), „RIP 2008-2013 vajadus- ja teostatavusuuringute lõpparuandes“ (RIP) ning „Euroopa kolmandate riikide kodanike lõimumisarutelude aruandes“ (LAA). 2007. aasta novembris RIP uuringu raames läbi viidud fookusgrüpiintervjuu kuue Eesti (suur)ettevõtte personalijuhiga jõudis järeldusele, et Keeleinspeksiooni nõuded on ettevõtete värbamistulemusi mitmel korral muutnud. Ettevõtete personalijuhid mainisid, et hea kandidaat on jäänud tööle võtmata just seoses keeleinspeksiooni nõuetega (kandidaat ei valda piisaval tasemel eesti keelt). Sellist olukorda, kus Keeleinspeksioon hindab tööandja arvamusel sõltumata töötaja (mitte-)sobivust töökohale, nõudes ebapiisava keeleoskuse korral viimase töölt vabastamist või määrates trahvi, seades sellega keeleoskuse erialase kompetentsiga võrreldes esiplaanile;

¹¹² TPÜ

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ *Ibid.*

peetakse ebaõiglaseks ja ühiskonda lõhestavaks, kuna sellega vähendatakse niigi nõrgemal sotsiaal-majanduslikul positsioonil olevate elanike töövõimalusi.¹¹⁵ SGU ning LAA grupiintervjuudes osalenud väljendasid, et keelepoliitikast tulenevaid nõudeid ja Keeleinspektiooni tegevust peetakse rõhuvaks, mis ei suurenda, vaid vähendab motivatsiooni keelt õppida; ning seniste survemetodite asemel oodatakse keeleõppe motivatsiooni soodustavaid pehmeid meetmeid.¹¹⁶

Töötukassa

Töötukassa poolt igal aastal alates 2010ndast aastast tellitud tööandjate¹¹⁷ ja tööotsijate¹¹⁸ Töötukassa teenustega rahulolu analüüsivates uuringutes väljendatakse üldjoontes rahulolu (väga rahul või pigem rahul) kõikide Töötukassa teenustega (konsultantide töö, teenindusprotsess, tugisüsteemid jne). Samas väljendasid 2013. aastal avaldatud lõimumisarutelude aruande (LAA) koostamise raames läbiviidud fookusgrupi intervjuudes osalenud isikud suurt rahulolematust Töötukassa teenuste ja tegevuste tulemustega, eelkõige Ida-Virumaal.¹¹⁹ Ka Töötukassa 2015. aasta tööotsijate rahulolu-uuringus on Narva ja Jõhvi büroo esmakülastuse esmamulje põhjal kõige madalama rahulolu-tasemega: vastavalt 24 ja 34% hindas külastust väga heaks, samas kui Järva-, Hiiu- ja Jõgevamaa osakonna puhul vastavalt 72, 68 ja 68%.¹²⁰

2013. aastal Praxise ja Balti Uuringute Instituudi poolt läbiviidud lõimumisaruteludel osalenud töid välja, et on vaja arendada Töötukassa teenuste kättesaadavust ja kvaliteeti, pidades silmas just kolmandate riikide kodanike eripära (sh vähest eesti keele oskust ja infobarjääre). Aruteludes kolmandate riikide kodanikega leiti, et Töötukassas (nii infotahvil kui veebileheküljel) tuleks esitada töökuulutused ka vene keeles, Töötukassa peaks pakkuma rohkem nõustamisteenuseid CV kirjutamise ja ümberõppimise saamise aitamisel, ning keskenduma Ida-Virumaa osakonna tõhusamale töökvaliteedile ja suuremale läbipaistvusele.¹²¹

¹¹⁵ Drozdova, M. (2013), „2.3. B-klaster: kodaniku- ja osaluse mõõtmise lõimunud“, teoses G. Nimmerfeldt (ed.) „Lõimumisvaldkonna sotsiaalsete gruppide uuring“, Tallinn: Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut

¹¹⁶ *Ibid.*; Uus, M.; Kaldur, K. (2013), „Euroopa kolmandate riikide kodanike lõimumisarutelude aruanne“, Tallinn: SA Poliitikauuringute Keskus Praxis (edaspidi LAA)

¹¹⁷ 2015. aasta uuring on kättesaadav [siit](#).

¹¹⁸ 2015. aasta uuring on kättesaadav [siit](#).

¹¹⁹ LAA

¹²⁰ Töötukassa (2015), „Tööotsijate rahulolu Töötukassa teenustega: Veebiküsitlus + isetäidetavad paberankreedid“, Tallinn: Töötukassa, Turu-Uuringute AS

¹²¹ LAA

5. Järeldused ja soovitused

Vahemikus 2001-2016 läbiviidud uuringute metaanalüüs ning uut algandmete põhjal läbi viidud täiendav andmeanalüüs näitab ja kinnitab jätkuvalt, et eestlastega võrreldes on teisest rahvusest inimesed Eesti tööturul nõrgemas positsioonis. Erinevused ilmnevad nii tööhõives, töötuse määras, sissetulekute suuruses kui ka mitmetes muudes situatsioonides. Kuna tööturul nõrgemas positsioonis olek väljendub sageli erinevate tunnuste lõikes erinevalt, kaardistati käesoleva metaanalüüsi raames põhjalikult kõik olulisemad tegurid, mis teisest rahvusest inimeste olukorda tööturul võivad mõjutada. Kokku koondatud tunnused ja tegurid jaotati esmalt kahe kategooria vahel (vt tabelid 2.1. ja 2.2.):

- 1) objektiivsed ja hinnangulised tunnused, mis iseloomustavad olukorda tööturul ning mille muutust mõõdetakse;
- 2) indiviidi-tasandi ja struktuursed tegurid, mis tingivad inimese olukorra või selle muutuse tööturul.

Need tunnused ja tegurid jaotati omakorda mitme temaatilise alamkategooria vahel, mis aitavad olukorrast ülevaate saamist lihtsustada: nii koondavad näiteks objektiivsed tunnused endas tööturu olukorda kirjeldavat statistikat (näiteks sissetulek, tööhõive või vaesuse määr), indiviidi-tasandi tegurid endas aga individuaalseid omadusi, oskusi või tausta (näiteks inimese keeleoskus, kodakondsus, sugu või haridustase). Teisisõnu aitavad erinevad *tegurid* ennustada olukorda *tunnustes*, või isegi muutust mõnes tööturu olukorras. Näiteks, kui teame, et inimene on Ida-Virumaal elav ja mitte avalikus sektoris töötav kõrgharidusega vene rahvusest naisterahvas, võime ennustada, et keskmiselt ja tõenäosuslikumalt on tema sissetulek võrreldes samade tunnustega eestlasega märkimisväärselt väiksem.

Oluline on märkida, et sõltuvalt tunnusest või tegurist võib ühe ja sama tunnuse ning teguri omavaheline põhjuslik seos olla mitmepidiline - hüpoteetiliselt võib parem keeleoskus tuua kaasa sissetuleku kasvu (kuna tekib juurde rohkem võimalus tööturul osalemiseks), aga teistpidi võib parem sissetulek tuua kaasa keeleoskuse paranemise (kuna tekib juurde rohkem ressursse keeleõppeks). Teisisõnu võib keeleoskus mõjutada sissetulekut ja sissetulek võib mõjutada keeleoskust, enamasti ongi põhjuslikud seosed mitmepidised ja toimivad paralleelselt, ehk ühe kindla tunnuse või mõjuteguri tuvastamine on sageli väga keeruline.

Seega tuleb silmas pidada, et erinevate tegurite ja tunnuste omavaheline seos, ning selle seose suund ehk mis-mida mõjutab, on alati tõenäosuslik, mitte kunagi aga absoluutne.

Varasemate uuringute ja artiklite meta-analüüsile tuginedes võib teisest rahvusest inimeste nõrgema tööturu positsiooni põhjustena välja tuua neli olulisemat omavahel tihedalt põimunud probleemide valdkonda:

- 1) keeleoskus ehk puudulik eesti keele oskus;
- 2) haridus ja haridustee valikud;
- 3) kultuuriliselt omapärased hoiakud ja tegurid (s.o. eripärad): soostereotüübid, vähene mobiilsus;
- 4) struktuursed tegurid ehk diskrimineerimine, erinev infoväli, riigi institutsioonide tegevus ja regionaalsed eripärad jmt.

Vähem eesti keele oskust peetakse sageli teisest rahvusest inimeste töölerakendumisel alusprobleemiks, millest kasvavad välja mitmed teised probleemid. Tööturu seisukohalt tuleb arvestada, et eri töökohtadel nõutakse erinevat eesti keele oskuse taset; samuti leidub loomult selliseid töökohti, kus eesti keele oskamine ei ole hädavajalik. Samas on mitmetes uuringutes välja toodud, et just puuduliku keeleoskuse tõttu jäävad teisest rahvusest inimesed tööturul eestlastega nõrgemasse seis: tööpakkumiste valik on suuremal määral piiratud,

teadlikkus oma õigustest ning ka valmisolek töökohta vahetada on väiksem. Samuti võib kodakondsuse taotlemine, mis on vajalik teatud avaliku sektori töökohtadele kandideerimiseks, jääda vähese keeleoskuse taha.

Võib ka väita, et osaliselt saab rahvus- ja keelepõhine lõhe tööturul alguse juba varases lapsepõlves haridusteed alustades: keelepõhiselt eraldatud lasteaedades. Ka edaspidi kulgevad eestlaste ja teisest rahvusest inimeste teed haridusmaastikul erinevalt: märgatav osa teisest rahvusest inimesi läheb pärast põhikooli lõppu edasi õppima kutsekooli ning edasi kõrgharidust omandama jõuab teisest rahvusest inimesi eestlastega võrreldes oluliselt vähem. Ka kõrghariduses eriala valikul ilmnevad rahvuspõhised lõhed, mis on eelkõige seotud eesti keele (mitte-)valdamisega.

Kolmanda olulise valdkonnana võib välja tuua kultuuriliselt omapärased hoiakud ja tegurid, mis oma traditsioonilise ja konservatiivse loomu tõttu piiravad teisest rahvusest inimeste võimalusi ja valikuid tööturul. Uuringutes tuuakse välja, et teisest rahvusest Eestis elavaid inimesi iseloomustab suuremal määral traditsiooniliste soorollide järgimine, mis süvendab soolist ebavõrdsust tööturul. Samuti on teisest rahvusest inimestele omane väiksem geograafiline mobiilsus ning töö otsimine tuttavate kaudu: töökoht soovitakse leida oma kodulinnast, eelkõige kasutades selleks oma tutvusringkonda. Kaugemal asuvaid ning „võõraid“ töökollektiive välditakse, mis jällegi piirab töökohtade valikut. Lisaks geograafilistele asukohapiirangutele töökoha leidmisel, esineb teisest rahvusest inimeste hulgas suuremal määral suletust alternatiivsetele võimalustele, sealhulgas töö kaotamisel täiend- või ümberõppe osas. See on eelkõige iseloomulik vanemaealistele, kes ei pea uute oskuste ja teadmiste omandamist enam võimalikuks või otstarbekaks.

Lisaks eeltoodud peamiselt indiviidi-tasandi tegurite mõjule, on oluline välja tuua ka tunnused, mis ei ole otseselt seotud teisest rahvusest inimestega ja nende valikutega *per se*. Eelkõige saab siinkohal välja tuua rahvuspõhise diskrimineerimise: varasemad uuringud näitavad, et sarnaste kogemuste ja sama haridustasemega kandidaatide korral eelistatakse rahvuselt eestlasi, kusjuures mitte eestipärase nimekujuga inimesi kutsutakse ka oluliselt harvemini tööintervjuudele. Seega on teisest rahvusest inimeste värbamise edendamiseks vajalik parendada ka tööandjate hoiakuid teisest rahvusest inimeste töölevõtmise osas.

Samuti võib teisest rahvusest inimeste viibimise teises infoväljas liigitada just struktuursete tegurite alla. Kuigi infoväljade erinevus on tingitud eelkõige keeleoskusest (st eesti keele mitte-oskamisest) ja kultuurilistest teguritest, siis senisest oluliselt suuremal määral vene- ja ingliskeelse info levitamine võiks olla üheks lahenduseks tööturuprobleemide leevendamiseks ning kõigi rahvusgruppide võrdse kohtlemise tunnuseks. Samuti on erinevates uuringutes väljendatud rahulolematust riiklike institutsioonide tegevuse või tegevusetuse osas: eelkõige Eesti Töötukassa ja Keeleinspeksiooni suhtes. Rahulolematust Töötukassa tegevustega seisneb peamiselt pakutavate koolituste ja nõuabmotivatsioonipakettide valikus. Keeleinspeksiooni tegevus ja selle tajumine karistusorganina on pälvinud teravat kriitikat ning eelkõige loodetakse tulevikus näha survemeetodite (sh trahvide) asendamist sallivama ning toetava tegevusega.

Käesolev meta-analüüs tuvastas, et varasemates uuringutes on väga vähesel määral uuritud struktuursete tegurite mõju. On väga keeruline hinnata, kuidas on mõjutanud või mõjutab teisest rahvusest töötajate edukust tööturul näiteks õiguslik-poliitiline struktuur (migratsiooni- ja rahvusvähemustele suunatud poliitikad, tööturu struktuur ja regulatsioonid). Töötamise register, töövõime reform, vanemahüvitise süsteem jmt meetmed ning lahendused mõjutavad elanike (nii eestlaste kui teisest rahvusest inimeste) tööelu, kuid millistes aspektides ning mil määral on mõju tingitud just poliitilise olukorra muudatusest, mitte teistest indiviidi-tasandi tunnustest, on väga raske hinnata. Sama kehtib ka haridussüsteemi mõju kohta laiemalt - näiteks on kõrgharidusreformi mõju tööturule rahvuslikus võtmes senimaani praktiliselt täielikult käsitlemata.

Samuti ei ole käesolev meta-analüüs ega varasemad uuringud põhjalikult käsitletud regionaalsete piirkondade erinevast arengust tingitud mõju ega haridussüsteemi (sh piirkondlike haridusvõimaluste) mõju. On selge, et erineva haridustaseme ning elu- ja töökoha asukohaga kaasnevad erinevused tööturul (nt palgas, töökollektiivi segregatsioonis, aga ka ametialases variatsioonis (Ida-Virumaal energeetika, kaevandus; Tallinnas avalik sektor), aga mil määral mõjutab sünnikoht ning varase lapsepõlve keskkond edasisi valikuid elus, vajab edasisi põhjalikumaid uuringuid. Nende mõju on raske hinnata, sest on vaja võrrelda kahte erinevat ajaperioodi, kuid kõik muud tunnused peavad olema *ceteris paribus* samad, mida on muutuva majanduse kontekstis üsna raske saavutada.

Varasemate uuringute metanalüüsi ning käesoleva uuringu raames läbiviidud täiendava andmeanalüüsi tulemustele tuginedes võib erinevate tegurite lõikes välja tuua teatud riskifaktorid, mille esinemise puhul on üldjuhul indiviidid teistega võrreldes tööturul nõrgemal positsioonil (vt tabel 5.1. allpool). Kuigi teatud tegurite puhul, nagu näiteks haridus ja vanus, on nii eestlaste kui ka teisest rahvusest inimeste hulgas tööturul nõrgemal positsioonil eelkõige madalama haridustasemega ning noored ja vanemaalised, on teised tegurid (nt eesti keele oskuse tase, kodakondsus jt) olulised eelkõige teisest rahvusest inimeste tööturu olukorra analüüsimisel.

Tabelis 5.1. on eristatud riskifaktorid eelkõige tööhõivest lähtuvalt. Mitmed varasemad uuringud näitavad, et erinevate tunnuste mõju olulisus ja ulatus varieerub vastavalt sellele, millise tunnuse suhtes mõju analüüsitakse. Näiteks on eesti keele oskus suulise ja kirjaliku valdamise tasemel enamasti oluline eeldus tööhõivesse pääsemisel,¹²² kuid samas ei pruugi kõrgemal tasemel eesti keele oskus tagada tõusu karjääriredelil.¹²³ Sarnaselt võib teisest rahvusest inimestel kõrgema palga teenimiseks üha olulisemaks muutuda hoopis kõrgel tasemel inglise keele oskus.¹²⁴ Samuti võib valmisolek nõustuda madalamat haridustaset nõudva tööga ning madalam reservatsioonipalk toetada kiiremat tööhõivesse naasmist¹²⁵, kuid see ei pruugi tagada kõrgemat rahulolu nii töö kui sotsiaalse positsiooniga ega ka püsivat tööhõivesse jäämist.

¹²² Anspal, S. (2008), „VI osa. Integratsioon tööturul“, teoses M. Lauristin (ed.) „RIP 2008-2013 vajadus- ja teostatavusuuringute lõpparuanne“, Tallinn: Praxis, pp. 190-241

¹²³ Leppik, M.; Vihalemm, T. (2015), „The Paradox of National Language Acquisition: Russian Speakers' Labor Market Positions in Estonia“, *Journal of Baltic Studies*, 46(4), pp.471-496

¹²⁴ Toomet, O. (2011), „Learn English, not the local language! Ethnic Russians in the Baltic states“, *The American Economic Review*, 101(3), pp.526-531

¹²⁵ Anspal, S. (2008), „VI osa. Integratsioon tööturul“, teoses M. Lauristin (ed.) „RIP 2008-2013 vajadus- ja teostatavusuuringute lõpparuanne“, Tallinn: Praxis, pp. 190-241;

Soosaar, O.; Viilmann, N. (2014), „Tööturu ülevaade 1/2014“, Tallinn: Eesti Pank

Tabel 5.1. Teisest rahvusest inimeste tööturu riskifaktorid

TUNNUS	RISKIFAKTOR	REFERENTSGRUPP*	TÄIENDAVID SEONDUVAD RISKIFAKTORID
EESTI KEELE OSKUSE TASE	- madal	<i>heal tasemel eesti kirjakeele oskus, eesti keele rääkimine kodukeelena</i>	* Piirkond: muu Eesti (v.a. Tallinn ja Ida-Virumaa) * Amet ja ettevõtte omanik: nt avalikus ja teenindussektoris, Eesti omanike ettevõtte (vs nt IT-spetsialistid, eelkõige välismaises omandis ettevõtted, kus töökeel on nt inglise keel)
KODAKONDSUS	- määratlemata kodakondsus - mitte-EL riikide kodakondsus (KRK)	<i>Eesti ja EL riikide kodakondsus</i>	* Töökoht avalikus sektoris
HARIDUS	- I taseme haridus (põhiharidus või madalam)	<i>II või III taseme haridus (kutse- ja kesk(eri)haridus ning (rakendus-)kõrgharidus)</i>	
VANUS	- noored (15-24 eluaastat) - vanemaealised (55+ aastat)	<i>parimas tööeas inimesed (25-54 eluaastat)</i>	* Noortel sotsiaalsed ja käitumuslikud probleemid, ebasoodne perekondlik taust * Vanemaealistel kehv füüsiline tervis, vananenud teadmised ja oskused, vähene motivatsioon täiend- ja ümberõppeks
SUGU	- naised	<i>mehed</i>	* üksik- ja väikelaste emad * traditsioonilise rollimudeli (soostereotüüpide) pooldamine peres
PIIRKOND	- Ida-Virumaa (ja Tallinn**)	<i>muu Eesti</i>	
KULTUURLISED ERIPÄRAD	- paiksus (töökoha otsimine kodulinna piires, mittenõustumine töökohaga, mis on elukohast kaugel)	<i>suurem mobiilsus (valmisolek töötada väljaspool kodulinna ja -maakonda)</i>	
	- tugevamalt juurdunud soostereotüübid	<i>avatus paindlikuma tööturu võimalustele</i>	
	- piiratud sotsiaalsed võrgustikud	<i>mitmekülgsed ja toimivad sotsiaalsed võrgustikud</i>	
HOIAKUD	- suurem ebakindlus (kõrgem tajutav töökaotuse risk, madalam hinnang sobiva töö leidmise võimalustele)	<i>kindel positsioon tööturul</i>	
	- suurem negatiivsus (madalam hinnang töötasu õiglusele, (rahvusgruppide) võimaluste võrdsusele, toimetulekule ja sotsiaalsele positsioonile)	<i>positiivne hinnang enda toimetulekule ja sotsiaalsele positsioonile</i>	

	- suurem ootus riigipoolsele sekkumisele	<i>avatud hoiak ja arusaam indiviidi enda mõjust toimetulekule</i>	
	- kõrgemad nõudmised tööpakkumistele (madalam valmisolek asuda tööle madalamat haridustaset nõudvale tööle, kõrgem reservatsioonipalk)	<i>valmisolek asuda tööle madalamat haridustaset nõudvale ja väiksema tasuga tööle</i>	
	- vähene töö väärtustamine - vähene tööga rahulolu	<i>töö kõrge väärtustamine, tööga rahulolu</i>	
TÖÖANDJATE EELARVAMUSLIK SUHTUMINE või DISKRIMINEERIMINE	- töötaja mitte eestipärane päritolu (vene perekonnanimi, vähene keeleoskus, muu rahvus ja rass)	<i>Eesti päritolu</i>	

* Referentsgrupina käsitletakse tabeli teises tulpas esitatud riskifaktorite võrdlusgruppi. See tähendab, et kui tabeli 5.1. teises tulpas on esitatud riskifaktorid, mille esinemine üldjuhul muudab indiviidi olukorra tööturul ebasoodsamaks, siis referentsgrupis (kolmas tulp) on esitatud nõ vastandkateooria, *kellega võrreldes* ebasoodsam olukord tekib.

** Tallinn on siinkohal välja toodud riskifaktorina, kuna võrreldes muu Eestiga ilmneb just Tallinnas kõige selgemalt rahvuspõhine segregatsioon tööturul ning seal on suurimad erinevused nii eestlaste ja teisest rahvusest inimeste hoiakute ja võimaluste vahel kui ka teisest rahvusest inimeste hulgas.

Eraldi tuleb silmas pidada, et tabelis 5.1. väljatoodud riskifaktorid on üldistavad ja seetõttu tõenäosuslikud. See tähendab, et kuigi üldjuhul on tabelis nimetatud riskifaktorite esinemise korral indiviidil keerulisem naasta tööhõivesse, ei vii see automaatselt selleni, et kõik isikud, kelle puhul teatud riskifaktorid esinevad, oleksid töötud või et referentsgrupis esitatud faktorite esinemise puhul oleks töötus välistatud. Samuti, kuigi võime eeldada, et mitme tabelis 5.1. nimetatud riskifaktori samaaegne esinemine tõstab tõenäosust kuuluda tööturul nõrgemal positsioonil olevate inimeste hulka (s.t. tunnuste kombineerudes tõuseb ka tõenäosus tööturul halvemasse positsiooni sattumisel), leidub siiski ka selliseid indiviide, kes hoolimata ebasoodsast lähteasendist ehk nimetatud tunnuste olemasolust on saavutanud edu.¹²⁶ Sotsiaalteadused on oma olemuselt tõenäosuslikud (s.o. ükski tulemus ei ole absoluutne) ning seda tuleb arvestada ka käesoleva metaanalüüsi tulemuste tõlgendamisel.

Lisaks tuleb tabeli 5.1. põhjal järelduste tegemisel arvestada sellega, et tabelis nimetatud tunnused ja tabel tervikuna ei ole kõikehõlmav. Tabelis on välja toodud varasemates uuringutes enim käsitletud ning olulisemad tegurid, kuid isegi kõiki neid tegureid koos vaadates jääb teatud osa variatsioonist (nt osalusel tööhõives) selgitamata. Näiteks võivad tabelis väljatoodud teguritele lisaks tööturu seisundi puhul olulist rolli mängida ka indiviidi tervislik seisund, hoolduskohustus, isikuomadused ja mitmed teised tegurid, mida käesolevas uuringus ning varasemates sarnastes tööturu-alastes uuringutes eelkõige rahvuspoliitiliselt väga põhjalikult käsitletud ei ole. Lisaks võimalikele täiendavatele indiviidi-rasandi teguritele on oluline arvestada ka tööturu struktuursete eripäradega, sealhulgas nõudluse-pakkumise olukorraga ametialade lõikes. Näiteks, kui 2016. aastal võib täheldada teatud sektorites suurt tööjõupuudust (nt IT, koristus-haldus), siis teistes jällegi pigem suuremat tööpuudust (nt ehitus, tööstus, sõidukijuhtimine).¹²⁷ Seetõttu võib töötaja edukus sõltuda olulisel määral ka õpitud/omandatud ametialast, kogemusest, aga ka tööandja eelistustest või hoiakutest.

Poliitikasoovitused

1. Vähest eesti keele oskust peetakse sageli teisest rahvusest inimeste töölerakendamisel alusprobleemiks, millest kasvavad välja mitmed teised probleemid. Just puuduliku keeleoskuse tõttu jäävad teisest rahvusest inimesed tööturul eestlastega võrreldes nõrgemas seisus: tööpakkumiste valik on suuremal määral piiratud, teadlikkus oma õigustest ning ka valmisolek töökohta vahetada on väiksem. Samuti võib kodakondsuse taotlemine, mis on vajalik teatud avaliku sektori töökohtadele kandideerimiseks, jääda vähese keeleoskuse taha. Seetõttu on oluline tagada parem ligipääs kvaliteetsele (tasuta) eesti keele õppele nii algtasemel kui edasijõudnutele.
2. Tööturu segregatsioon vähendamiseks on oluline suurendada kvaliteetse kutse- ja karjäärinõustamise pakkumist nii täiskasvanutele kui ka koolis (nii gümnaasiumis, kutseõppeasutustes kui kõrgkoolides) õpilastele (sh vene ja inglise keeles). See aitab töökohta valikute avardumise kõrval pikemas perspektiivis kaasa ka geograafilise mobiilsuse suurenemisele ning töökohtade mitmekesistamisele Ida-Virumaal.¹²⁸

¹²⁶ Riskifaktorite koosmõju olulisust riskirühmadesse kuulumise tõenäosuse tõstjana on analüüsinud ka Allaste, A.-A. (2007) raportis „Riskifaktorid, mis mõjutavad mitte-eestlaste suurt osakaalu riskirühmades“

¹²⁷ Töötukassa avaldab iga kuu lõpus ülevaate töötute ametialast enne töötuna arvelevõtmist.

¹²⁸ Espenberg, K.; Ainsaar, M.; Kasearu, K.; Lilleoja, L.; Nahkur, O.; Roots, A.; Rämmer, A.; Sammul, M.; Soo, K.; Vihalemm, T. (2013), „Vähemusrahvustest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs“, Tartu: Tartu Ülikool RAKE

3. Varasemate uuringute tulemused näitavad, et tööandjate poolt ei väärtustata mitmekesisust, selle eeliseid ei osata rakendada ning eesti rahvusest tööandjad eelistavad tööle kandideerijate hulgast eestlasi. Tööturu segregeerituse vähendamiseks ning ühiskonna edukamaks lõimimiseks on tarvis tõsta teadlikkust (rahvusliku) mitmekesisuse eelistest, nii tööandjate kui ka kogu elanikkonna hulgas.
4. Eesti majanduslikku arengut pärsib nii töökäte arvu pidev vähenemine (nii absoluutarvus kui suhtes pensionialistesse), kui ka tööjõuturu osalejate erialalise ettevalmistuse ja kompetentside ebakõla (töökohti ja töötajaid on puudu kõrgtehnoloogilises tootmises ja teeninduses; töökohti on üle madaltehnoloogilises töötlevas töötuses).¹²⁹ Selle ebakõla vähendamiseks kompetentsides on vajalik lisaks praegustele tööturul osalejate täiend- ja ümberõppe pakkumisele ka tänaste ja homsete õppurite haridusvalikute suunamine koos kolmanda taseme hariduse kvaliteedi ja tulevikukindluse suurendamisega (s.o. koolihariduse süsteemi ümberkorraldamine vastavalt tulevikutöö nõudmistele): suurendada koolihariduses IKT ja universaalseid tulevikutöö oskuseid¹³⁰ arendavate tundide/kursuste mahtu (mõtestamine, sotsiaalne intelligentsus, loovus, kultuuride-vaheline kompetents jmt).
5. Teisest rahvusest inimestel on eestlastega võrreldes oluliselt traditsioonilisemad hoiakud mehe ja naise rolli kohta perekonnas, mis süvendavad soolist ebavõrdsust nii tööturul kui kodutööde tegemisel.¹³¹ Seetõttu on oluline jätkuvalt tegeleda ühiskonnas juurdunud soostereotüüpsete arusaamade muutmisega: palgalõhe, paindlikud töövormid jmt.
6. Rahvuspõhine eraldatus ning eestlastega võrreldes teisest rahvusest inimeste nõrgem positsioon tööturul on eriti tugevalt märgatav Ida-Virumaal, kus on Eesti kõrgeim töötuse tase (ptk 4.2.1.), teiste Eesti piirkondadega võrreldes suurem rahulolematuse Töötukassa tegevusega¹³² ning suur vajadus täiendavate lapsehoiuvõimaluste järele (ka ebatraditsioonilistel tööaegadel).¹³³ Tööhõive suurendamiseks on oluline suunata senisest suuremal määral ressursse Ida-Virumaa elanike tööturu olukorra parendamiseks, sh kohalike Töötukassa büroode efektiivsuse tõstmine, vene keeles tööpakkumiste (sh avalikus sektoris) ja tööalaste õiguste jm info laiem levitamine, paindlike lapsehoiuvõimaluste loomine või juurde lisamine.
7. Eestisse saabub igal aastal tööle ja kõrgkoolidesse õppima mitu tuhat välismaalast. Välitudengitel on võimalik õpingute kõrvalt võimalik töötada (eeldusel, et see ei sega õpinguid), kuid (inglisekeelne) teave tööturu nõudmistest ja vajadustest kohta on enamasti raskesti leitav. Samuti on varasemad uuringud välja toonud kriitikat elamislubade taotlemise ja menetlemisega (eelkõige informatsiooni puuduliku edastamisega).¹³⁴ Seetõttu on oluline parandada ingliskeelse tööturu nõudmistest ja vajadustest kohta käiva info kättesaadavust, sh süstematiseerida ja struktureerida info elamislubade ja viisade taotlemise protsessist (eelkõige tööandja vaates).

¹²⁹ Pärna, O. (2016), „Töö ja oskused 2025“, Tallinn: Sihtasutus Kutsekoda

¹³⁰ *Ibid*, pp. 42

¹³¹ TPÜ

¹³² 2015. aasta uuring on kättesaadav [siit](#).

¹³³ TPÜ

¹³⁴ Kallas, K.; Kaldur, K.; Kivistik, K.; Plaan, K.; Pohla, T.; Ortega, L.; Mürk, I.; Väljaots, K. (2014), „Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks“, Tartu: Balti Uuringute Instituut

8. Lisaks töötute tööle aitamisele on vajalik suunata tähelepanu ka nendele, kes seni küll veel töötavad, ent kel on puuduva kvalifikatsiooni, aegunud oskuste või tervise tõttu põhjust karta töötuks jäämist või kelle oskused ei võimalda majanduse struktuurimuudatustega kaasa minna ja on takistuseks nende sissetulekute kasvatamisel. Alates 1. maist 2017. aastal laiendatakse töötukassa pakutavate teenuste ringi töötust ennetavate täiend- ja ümberõppe koolitustega.¹³⁵ Sihtrühmade valiku tõttu (vanemaealised, madalama haridustasemega ning vähese eesti keele oskusega töötajad, kelle palk jääb alla mediaani) võib eeldada, et meetmest võiks enim abi olla just teisest rahvusest inimestele. Seetõttu on oluline teisest rahvusest inimeste tööturu olukorra parendamiseks tööhõiveprogramm täies mahus läbi viia ning jätkata töötuks jäämist ennetavate koolituste pakkumist ka pärast programmiperioodi lõppu aastal 2020.

Soovitused mentorprogrammile

1. Katsetada mentorprogrammide puhul senisest enam personaliseeritud lähenemist (nt tabelis 5.1. olevate riskifaktorite põhjal koostatud profiili kasutades).
2. Seada mentorprogrammidele väga selged, mõõdetavad ja realistlikud eesmärgid ning nende saavutamiseks seatud aeg, koos järelkontrollidega (*follow-ups*).¹³⁶
3. Arvestada ka muid programmi edukust mõjutavaid väliseid tegureid: näiteks leidub töötuid, kes ei soovi tööturule naasta ja kes on Töötukassas töötuna arvel muudel põhjustel;¹³⁷ vanemaealiste puhul võib olla keeruline leida projektis osalejaid, kes on valmis täiendõppes osalema,¹³⁸ jmt.

Soovitused jätku-uuringute läbiviimiseks

1. **Sotsiaalsed võrgustikud: kas ja kuidas aitavad võrgustikud ehk nn tutvused töötajaid rahvusgruppide lõikes karjäärireedel erinevalt edasi?**

Mõned üksikud Eestis läbiviidud uuringu viitavad, et eesti rahvusest meeste ning vene keelt emakeelena kõnelevate naiste arvamus sotsiaalse kapitali olulisusest ning selle tajutud rollist karjääri kujunemisel erineb märgatavalt nende kahe rühma vahel.¹³⁹ Samuti näitas täiendav andmeanalüüs Eesti tööjõu-uuringu andmetele tuginedes, et 2015. aastal pakuti rahvuselt eestlastele kaks korda rohkem kui teisest rahvusest inimestele paremat tööd ilma, et nad oleksid ise uut töökohta otsinud (vastavalt 16% eestlased ja 8% teisest rahvusest inimesed). Sellisel moel töökoha saanud eestlaste keskmine neto kuutasu oli märgatavalt kõrgem kõikide teisel viisil töö leidnud eestlaste kui ka keskmiselt kõigi teisest rahvusest inimeste kuutasu (ca 900 € vs 600 €) (vt tabel 4.6. ptk 4.1.6.). Sugulaste või tuttavate kaudu ning tööpakkumiskuulutusele vastamise

¹³⁵ Eesti Töötukassa (2016), „Töötukassa uued teenused aitavad ennetada töötuks jäämist ja toetavad tööandjaid töötajate oskuste arendamisel“, Pressiteade, 07.11.2016

¹³⁶ Månsson, J. (2016), „Integration of Immigrants: The Role of Language Proficiency and Experience“, ettekanne Webinaril „What Comes First - Language or Work?“, 20.10.2016

¹³⁷ Espenberg, K.; Aksen, M.; Lees, K.; Tavits, G.; Vahaste-Pruul, S. (2014), „Tööd mitteotsivad registreeritud töötud ja nende töötuna arveloleku põhjused“, Tartu: Tartu Ülikool RAKE

¹³⁸ Espenberg, K.; Vahaste, S.; Sammul, M.; Haljasmäe, R. (2012), „Vanemaealised tööturul“, Tartu: Tartu Ülikool RAKE

¹³⁹ Aavik, K. (2015), „Intersectional Disadvantage and Privilege in the Estonian Labour Market: An Analysis of Work Narratives of Russian-speaking Women and Estonian men“, Tallinn: Tallinna ülikool

(töökohale kandideerimise) kaudu tööle asunute seas polnud aga rahvusgruppide siseselt keskmise töötasu suuruses suuri erinevusi ning gruppide osakaalud olid mõlema rahvusgrupi puhul sarnased. Seega näib, et tööturu tipp-positsioonid, kus ka töötasu on kõrgem, on paremini kättesaadavad eestlastele, kuid ei ole selge, mil määral seisnevad selle taga just sotsiaalsed võrgustikud ning kuuluvus ühte või teise rahvusrühma.

2. Teadmiste ja oskuste devalveerumine: tulevikuseire läbiviimine teemadel, mis puudutavad töökohtade kaotamist traditsioonilistes sektorites (nt rasketööstus ja kaevandused Ida-Virumaal) ning vanemaaliste tehasetöölise (sh kaevurite) tööperspektiivid.

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium avaldab igal aastal tööjõuvajaduse ja -pakkumise prognoosi, kus tuuakse välja järgneva 6-8 aasta tööhõive võimalike muutuste detailsed andmetabelid ja lühikirjeldus.¹⁴⁰ Prognoositud on vajadust uute töötajate järele, kuid samas ei ole suuremat tähelepanu pööratud vähem perspektiivikatel ametialadel töötajate võimalikule tulevikustsenaariumitele ning ümberõppevajadustele ja -võimalustele.

3. Haridussüsteemi roll tööturul: piirkondlikud haridusvõimalused ja kõrgharidusreformi mõju.

Igal aastal avaldatakse meedias ülevaade gümnaasiumi riigieksamite tulemuste põhjal koostatud koolide pingereast ning PISA testi tulemustest, mis näitavad, et Eestis esinevad olulised piirkondlikud erinevused: tippkoolid on koondunud pealinna ja suurematesse linnadesse ning maapiirkondade koolid jäävad enamasti edetabelites tahapoole. Samuti rakendus 2002. aastal ülikoolides ühtse kõrgharidusruumi loomisega (nn Bologna protsessiga) kõrgharidusreform ehk üleminek 3+2 õppekavade süsteemile. Varasemad uuringud on välja toonud, et omandatud haridusel on tööturu edukuses märkimisväärne roll, kuid põhjalikke uuringuid, kus oleks detailselt analüüsitud näiteks piirkondlike haridusvõimaluste ning kõrgharidusreformi (erinevat) mõju rahvusgruppide edukusele tööturul, ei ole Eestis siiani läbi viidud.

4. Eri rahvusest tööandjate eelistused: kas ja kuidas toimib segregatsioon tööandjate vaates – kas kõik tööandjad eelistavad sarnase rahvusliku-kultuurilise taustaga töötajaid?

2015. aasta integratsiooni monitooringu küsidlusuuringu tulemused näitasid, et ligikaudu 90% eestlastel on ülemus samuti rahvuselt eestlane. Teisest rahvusest töötajatel on aga ülemust vastavalt 45 ning 42 protsendil eestlane või venelane.¹⁴¹ Samas uuringus tõid fookusgrupi intervjuudes osalenud noored välja, et on loomulik, et tööandjad eelistavad töötajana endale sarnaseid: inimesi, kellest nad paremini aru saavad.¹⁴² Eesti rahvusest tööandjate kalduvust eelistada töölevõtmisel eestipärase nimekujuga kandidaate viitavad ka mõned üksikud varasemad tööd.¹⁴³ Samal ajal pole aga läbi viidud põhjalikke uuringuid, mis kinnitaks, kas ka teisest rahvusest tööandjad eelistavad tööle võtmisel ja/või ametialasel edasiliikumisel (tööülesannete jagamisel, palga maksimisel jne) endaga samast rahvusest inimesi.

¹⁴⁰ Kõik uuringute failid on kättesaadavad Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi [koduleheküljelt](#).

¹⁴¹ Saar, E.; Helemäe, J. (2015), „4. Tööturg“, teoses K. Kallas; R. Vetik *et al* (eds.) „Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2015“, Tallinn: Kultuuriministeerium, Balti Uuringute Instituut, Tallinna Ülikool, SA Poliitikauringute Keskus Praxis, pp. 47-60.

¹⁴² *Ibid*.

¹⁴³ Uudmäe, E. (2012), „Eesti- ja venepäraste nimede roll tööle kandideerimise protsessis Tallinna näitel“, Magistritöö, Tartu: Tartu Ülikooli majandusteaduskond, rahvamajanduse instituut

5. Diskrimineerimise ulatuse hindamine objektiivsete andmete/statistika põhjal.

Varasemates uuringutes käsitletakse diskrimineerimist enamasti subjektiivsetele küsitlusuuringute andmetele tuginedes (nt kas vastaja on kokku puutunud ebavõrdse kohtlemisega). 2016. aastal Võrdõigusvoliniku kantselei poolt avaldatud lühiülevaates aga selgitatakse, et tihtipeale ei oska inimesed eristada tegelikku diskrimineerimist ettekujutlustest või selle tajumisest; niisamuti ei ole inimesed väga sageli teadlikud oma õigustest.¹⁴⁴ Seega tuleb hinnangulistesse uuringuandmetesse suhtuda teatavate reservatsioonidega, mistõttu võiks edaspidi täiendavalt uurida diskrimineerimise ulatust tööturul registrite riskasutuse kaudu (nt palga maksmisel Maksu- ja Tolliameti tulu- ja sotsiaalmaksu andmed ning Statistikaameti rahvaloenduse andmebaasist rahvuse, töökoha ja ameti andmed) ning täiendavate korrespondents-uuringute ja eksperimentide kaudu. See tähendab, et kuigi erinevus näiteks töötasus on erinevate uuringute ja registrite kaudu teada, siis registrite riskasutuse kaudu oleks võimalik hinnata, kas see erinevus tuleneb näiteks elukohast/piirkonnast, ametikohtade erisusest, tööstaazist, soost vmt, või taandub erinevus nende tunnuste kontrollimisel (*ceteris paribus*) suuresti ainult rahvusele.

6. Õiguslik-poliitilise keskkonna mõju tööturule.

Eesti elanike tööhõivet ja olukorda tööturul mõjutab olulisel määral riigi õiguslik-poliitiline keskkond. Erinevate suuremate reformide (nt vanemahüvitis, töövõime reform, töötamise register rakendamine jmt) läbiviimise eel analüüsitakse põhjalikult tööturu olukorda ning muudatuste võimaliku mõju ulatust. Oluliselt vähem analüüsitakse tagantjärei juba läbiviidud reformide mõju (*ex-post*) ning väga vähe või mitte üldse keskendutakse sealjuures erinevate rahvusgruppide analüüsimisele. TÜ RAKE töö- ja pereelu ühitamise analüüs¹⁴⁵ näitab selgelt, et eestlaste ja teisest rahvusest inimeste tööväärtused, harjumused ning mitmed vajadused (nt lapsehoiuvõimaluste osas) on erinevad. Samuti erinevad eestlaste ja teisest rahvusest inimeste teadmised tööalastest õigustest,¹⁴⁶ mistõttu võib eeldada, et erinevate reformide ja suuremate muudatuste mõju võib olla rahvusgruppide hulgas erinev. Seetõttu tuleks uurida kõigi olulisemate töö- ja perepoliitikate ning läbiviidud reformide mõju tööhõivele ka eraldi rahvusgruppide lõikes.

7. Integratsiooni monitooringutes ja teistes sarnastes uuringutes pöörata enam tähelepanu põhjuste-seoste (põhjuslikkuse) analüüsile, mitte vaid statistilise ülevaate esitamisele ja andmete kirjeldamisele.

Näiteks on nii Statistikaameti ülevaadetes kui 2015. aasta integratsiooni monitooringus mainitud, et 2014. aastal tekkis Eesti tööturu puhul ebatavaline olukord, kus eestlaste tööjõus osalemise määr kasvas märkimisväärselt ning ületas esmakordselt teisest rahvusest inimeste osalemise määra, kelle puhul 2014. aastal see hoopis langes (pt 3.1.1. joonis 3.1.). Selle võimalikke põhjuseid või mõjutegureid ei ole aga täpsemalt käsitletud. Sarnaselt sellele keskendub antud integratsiooni monitooringu tööturu peatükk erinevatel tööturu valdkondadel statistilise ülevaate esitamisele ja andmete kirjeldamisele, kuid teisest rahvusest inimeste tööturu olukorra parendamiseks on lisaks olukorra ülevaatele oluline mõista ka muutuste taga peituvaid põhjuslikke tegureid.

¹⁴⁴ Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (2016), „Diskrimineerimine rahvuse tunnusel, inglise keeles“, Tallinn: Võrdõigusvoliniku kantselei

¹⁴⁵ Espenberg, K.; Ainsaar, M.; Kasearu, K.; Lilleoja, L.; Nahkur, O.; Roots, A.; Rämmer, A.; Sammul, M.; Soo, K.; Vihalemm, T. (2013), „Vähemusrahvustest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs“, Tartu: Tartu Ülikool RAKE

¹⁴⁶ Masso, M.; Järve, J.; Nurmela, K.; Anspal, S.; Räs, M-L.; Uudeküll, K., Osila, L. (2013), „Töölepingu seaduse uuring“, Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis

6. Ethnic Divide in the Estonian Labour Market: a meta-review

The aim of this analysis was to review and analyse all major studies on the causes and consequences of ethnic segregation in the Estonian labour market. The analysis compared and analysed the differences in the labour market situation among ethnic Estonians and people from other nationalities.

The analysis used a combination of meta-review analysis and statistical analysis. First, 15 studies focusing on ethnic segregation in the labour market (published between 2000-2016) were thoroughly reviewed. These studies included monitorings of integration, research studies, Estonian human development reports and other relevant studies and articles. Second, further statistical data analysis was carried out to specify newer trends and developments on the topics raised in the studies that were analysed as part of the meta-review. Statistical data analysis was carried out using six different databases: The Labour Force Survey, Work Life Survey, databases of Statistics Estonia, Integration Monitoring surveys etc.

The analysis distinguished between labour market characteristics (aspects that have been analysed, dependent variables) and factors based on which the labour market situation of people from other nationalities has been studied and analysed (factors influencing the labour market situation, dependent variables). Altogether, nine objective characteristics (e.g. employment rate, annual income, share of managers and highly skilled specialists etc.) and 15 characteristics measuring differences in perceptions and values (perception of equality of opportunities, perceived risk of losing their job, expectations for state intervention etc.) were identified and analysed. Also, the effects of six individual-level factors (Estonian language skills, level of education, age, etc.) and four structural level factors (regional differences, discrimination, reconciliation of work and family life and the role of state agencies) were analysed.

The results from the meta-review and further statistical analysis show and continue to confirm that the Estonian labour market is divided based on ethnicity. The situation is particularly acute in Eastern Estonia (Ida-Viru County), but separation based on ethnicity and the weaker labour market position of people with other nationalities compared to ethnic Estonians is evident in all parts of Estonia. The analysis also identified four major and intertwined areas that are contributing to the weaker labour market position of people with other nationalities: language skills (lack of proficiency in Estonian); education and educational choices; cultural attitudes and unique factors (gender stereotypes, limited mobility, etc.); and structural factors (discrimination, regional differences, actions of state institutions).

The analysis also brought out policy recommendations and recommendations for further research. To improve the labour market position of people with other nationalities, it is important to ensure better access to high-quality (free) Estonian language training at different levels (basic as well as advanced); increase the awareness of employers (and all the population) on the benefits of diversity in the labour market; and direct resources at a greater extent to combat high unemployment rates in Ida-Viru county. Also, in future studies, it is important to further assess the influence of the legal-political context (influence of major work- and family-related policies); the importance of social networks and devaluation of knowledge and skills; and the existence of ethnic discrimination based on objective data.

Lisa 1. Uuringud ja andmebaasid

Tabel L.1. Uuringu struktuuri (tunnuste ja tegurite valiku) aluseks olnud varasemad uuringud

PEALKIRI	VÄLJAANDJA	AASTA	LÜHEND
Integratsiooni monitooringud			
Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2015	Balti Uuringute Instituut, Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tallinna Ülikool	2015	IM 2015
Integratsiooni monitooring 2011	AS Emor, SA Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tartu Ülikool	2011	IM 2011
Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2008	Integratsiooni Sihtasutus ja Rahvastikuminiistri Büroo	2008	IM 2008
Integratsiooni monitooring 2005. Uuringu aruanne	MEIS	2006	IM 2005
Integratsioon Eesti ühiskonnas. Monitooring 2002	TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut	2002	IM 2002
Integratsioon Eesti ühiskonnas. Monitooring 2000	TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut	2000	IM 2000
Teised uuringud ja aruanded			
Tööturu ülevaade 1/2014	Eesti Pank	2014	
Vähemusrahvustest inimeste töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs	Tartu Ülikool RAKE	2013	TPÜ
Euroopa kolmandate riikide kodanike lõimumisarutelude aruanne	Poliitikauuringute Keskus Praxis, Balti Uuringute Instituut	2013	LAA
Lõimumisvaldkonna sotsiaalsete gruppide uuring	Tallinna Ülikool RASI	2013	SGU
Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis	Balti Uuringute Instituut	2013	
Eesti inimarengu aruanne 2009	Eesti Koostöö Kogu	2010	EIA 2009
Eesti inimarengu aruanne 2008	Eesti Koostöö Kogu	2009	EIA 2008
Riikliku Integratsiooniprogrammi 2008-2013 vajadus- ja teostatavusuuringute lõpparuanne	Balti Uuringute Instituut, Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tartu Ülikool, Hill&Knowlton, Geomedia	2008	RIP
Tööturu riskirühmad: mitte-estlased	Sotsiaalministeerium	2006	

Tabel L1.2. Täiendavaks andmeanalüüsiks kasutatud andmestikud ja andmebaasid

NIMETUS	AASTA(d) UURINGUS	LÄBIVIJA	VALIMI SUURUS (VASTAJAT)	LÄBIVIIMISE AASTAD	ANDMETE VÄRSKENDAMISE SAGEDUS
Statistikaameti andmebaasid (Sotsiaalelu: tööturg)	2004-2015	Statistikaamet	n/a*	Alates 1993	Iga-aastaselt (lühiajastatistika kvartaalselt)
Eesti tööjõu uuring (ETU)	2009-2016 I poolaasta	Statistikaamet	ca 6000 isikut igas kvartalis	1995, 1997-1999 kord aastas, alates 2000. aastast kvartaalselt	Kord kvartalis
Tööelu uuring 2009 ja 2015 (TEU)	2009, 2015	Statistikaamet	ca 8000 isikut	2009 ja 2015	Ebaregulaarselt, rohkem kui 5 aasta järel
Maailma väärtusuuring 2011 (World Values Survey, WVS)	2011	Saar Poll, Tartu Ülikool	ca 1500 isikut	1996, 1999, 2008, 2011**	Ebaregulaarselt, kord 5 aasta jooksul
2015. aasta integratsiooni monitooringu küsitlusuuring	2015	Turu-Uuringute AS, Balti Uuringute Instituut, Tartu Ülikool, Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tallinna Ülikool *erinevates küsitluslainetes erinevad läbiviijad	ca 1200 isikut	2000-2015	Regulaarselt, iga 2-3 aasta järel
Tööelu baromeeter 2005	2005	Saar Poll OÜ	ca 1000 isikut	2005	Ühekordne küsitlusuuring

* Statistikaameti andmebaasid tuginevad Eesti tööjõu uuringu (ETU) andmetele, kuid neid täiendatakse ja parandatakse vastavalt registriandmetele.

** Aastatel 1999 ja 2008 oli uuring osa Euroopa väärtusuuringust (European Values Survey, EVS).