

3.4. Rahvuslik segregatsioon Eesti tööturul

Ellu Saar, Jelena Helemäe

Sissejuhatus

Nii teoreetilised käsitlused kui ka riikide poliitika lähitud eeldusest, et tööturg on oluline värav, mille kaudu sisserändajad sisenevad vastuvõtvasse ühiskonda (Les-sard-Phillips *et al.* 2012). Tööturule sisenemise edu-kus oleneb paljudest asjaoludest alates sisserändajate oskustest ja omadustest kuni vastuvõtva ühiskonna rändepoliitika, haridussüsteemi ja tööturu korralduse eripäradeni ning võrdseid tööturu võimalusi toetavate diskrimineerimisvastaste meetmeteni. Uuringute tule-mused näitavad veenvalt, et uusasukate olukord töö-turul on kohalike töötajate omast viletsam, aga oleneb väga palju nende saabumise asjaoludest, päritolumaast, haridustasemest ja muudest oskustest, sh keeleoskusest (Crul & Schneider 2010).

Riigi võimekust sisserändajate lõimimisel hinna-takse mitte niivõrd esimese põlvkonna, kuivõrd nende laste ehk teise põlvkonna edusammude alusel (Portes & Rumbaut 2001). Seda põhimõtet saab jälgida ka Eesti ühiskonna lõimumise hindamisel, sest Eesti tööturul tegutseb juba Teise maailmasõja järel Nõukogude Lii-dust (enamasti vene päritoluga) sisserännanute kolmas põlvkond. Nende vanavanemate saabumise ajal aga oli Eesti poliitiline, sotsiaalne ja majanduslik olukord prae-gusest täiesti teistsugune, kuigi geograafiliselt asuvad nad samal territooriumil.

Artiklis on keskendutud Eesti tööturu rahvuslikule segregatsioonile, mille all on silmas peetud eestlaste ja teiste rahvuste jaotuses ametite ning majandusha-rude erinevusi. Segregatsioonist rääkides on eristatud selle horisontaalset (jagunemine majandusharu ehk tegevusala alusel) ja vertikaalset (jagunemine hierarhi-liselt paiknevatesse ametirühmadesse) mõõdet. Tööturu rahvuslik segregatsioon on takistab oluliselt ühiskonna lõimumist ainuüksi seetõttu, et eri rahvustest inimesed ei tegutse koos ega lävi iga päev ühes olulisemas elu-valdkonnas ehk tööol.

2015. aasta Eesti ühiskonna integratsiooni monitoo-ringu andmed on näidanud, et 56% eestivenelastest ja 49% eestlastest suhtlevad teisest rahvusest inimestega just tööol või koolis, hoopis vähem aga vaba aja veetmisel, vastavalt 36% ja 23% (Kruusvall 2015 65–66). Teine oluline tegur, mis tööturu rahvusliku segregatsiooni puhul ühiskonna lõimumist takistab, on sellest tule-nev tajutud ebavõrdsus. Ehk teisisõnu, tööturul kuju-nev rahvuslik ebavõrdsus õonestab ühiskonna sidusust niivõrd, kuivõrd ebasoodsamas olukorras olijad tajuvad seda ebaõiglasena. Eestis peab 2015. aasta integratsiooni monitooringu andmetel vaid kolmandik teiste rahvuste esindajatest hea töö saamise võimalusi erasektoris eest-lastega võrdseks, kuid eestlastest hindab venekeelsete inimeste ja eestlaste hea töö saamise võimalusi võrd-seks veidi üle poole. Veelgi kriitilisemad oldi riigi- või omavalitsuses juhtivale ametikohale jõudmise võima-luste korral: eestlaste ja venekeelsete inimeste võimalusi

hindas võrdseks iga üheteistkümnese eestivenelane, küll aga iga neljas eestlane. Need andmed näitavad veenvalt, et teiste rahvuste esindajad hindavad oma võimalusi Eesti tööturul edasijõudmiseks eestlastega võrreldes märkimisväärselt viletsamaks.

Peatükis on otsitud vastuseid järgmistele küsimustele. Esiteks, kui suur on eestlaste ja teiste Eestis elavate rahvuste tööturu segregatsioon ameti ja majandusharu alusel? Teiseks, millised muutused on tööturu rahvuslik segregatsioon viimase 25 aasta jooksul toimunud? Kolmandaks, kuidas on omavahel seotud Eesti tööturu horisontaalne ja vertikaalne segregatsioon? Kasutatud on Eesti tööturu uuringu (ETU) perioodi 1989–2015 iseloomustavaid andmeid. ETU on küsitlusandmestik, mis paraku ei hõlma Eestisse uussisserändajaid viimase 25 aasta jooksul. Seetõttu on nimetatud teiste rahvuste esindajaid eestivenelasteks, sest valdav enamik neist on pärast Teise maailmasõda Nõukogude Liidu aladelt sisserännanud inimesed ja nende järeltulijad, kes on rahvuselt venelased või on vene keel nende kodukeel.

3.4.1. Töötuse ulatuse rahvuslik erinevus

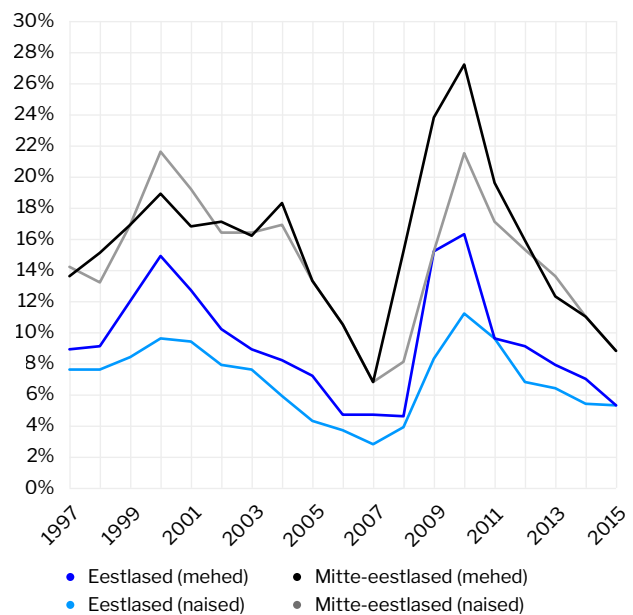
Tööturu rahvusliku jaotuse analüüsimisel on vaadeldud töötuse näitajaid, sest töötus iseloomustab tõrjutust tööturult ehk puudulikku lõimumisvõimalust. Töötud on inimesed, kes otsivad aktiivselt tööd ja on selle leidmisel valmis kohe tööd alustama. ETU andmed näitavad, et Eesti iseseisvuse taastamisele järgnenud siirdekogemus tööturul osutus eestivenelastele dramaatilisemaks kui eestlastele, sest nende töötus kasvas oluliselt kiiremini kui eestlaste oma ning selle ulatus olenes majanduslikult enam kui eestlaste puhul (vt joonis 3.4.1).

Samal ajal on töötuse ajaline muutumine olnud rahvusrühmades üsna sarnane: 1990. aastate lõpus töötuse määr suurenes, kuid eeskätt eesti rahvusest meeste ja eestivenelastest naiste seas. Nii eestlastest naiste kui ka eestivenelastest meeste hulgas oli töötuse kasv eespool nimetatud perioodil märgatavalt tagasihoidlikum. Käesoleva sajandi alguse majandustõus aga ei toonud kaasa olulisi muutusi tööhõive riskide ja võimaluste jaotumisse rahvuslikus lõikes. 2000. aastast kuni 2008. aasta majanduskriisi alguseni vähenes töötus mõlemas rahvusrühmas oluliselt, kuid jäi eestivenelaste seas ikkagi märgatavalt suuremaks eestlaste vastavast näitajast. Kui 2001. aastal oli tööealiste (vanuses 15–74) eestivenelaste töötuse määr eestlaste omast 1,6 korda kõrgem, siis aastatel 2004–2006 oli see vahe lausa 2,4-kordne. Parimas tööeas (vanuses 25–39) töötajate puhul oli eestlaste ja eestivenelaste erinevus veelgi ilmsem: aastatega 2001–2006 kasvas töötuse vahe 1,8-kordsest 3,3-kordseks. Erinevused olid eriti

märkimisväärsed naiste töötuse määras: näiteks 2005. aastal oli eestivenelastest naiste töötuse määr eesti rahvusest naiste vastavast näitajast 3,1 korda kõrgem.

2008. aasta majanduskriisi alguseks peaaegu kadusid soolised erinevused mõlema rahvusrühma sees (kuid mitte rahvusrühmade vahel): kriisi ajal olid just eestivenelased need, keda võrreldes eestlastega mõjutasid ebaproportsionaalselt rohkem töötus, aga ka muud muutused tööturul (sh nt tööaja vähendamine, sundpuhkus jms). Aastaks 2010 suurenes töötuse määr eestivenelastest meeste seas rekordilise 27%-ni ja naiste seas 22%-ni. Veelgi rängemalt mõjutas majanduskriisi noori: 15–24-aastaste eestivenelaste töötuse näitaja kasvas 2010. aastal 43%-ni. 2015. aastaks erinevused vähenesid, kuid eestivenelaste töötus on endiselt 1,5 korda suurem kui eestlaste vastav näitaja. Samuti on endiselt suurimad rahvuste erinevused kõige nooremas vanuserühmas: eestivenelastest noorte töötus on endiselt väga suur (22,6%), ületades eestlaste oma 2,1 korda (eestlastest noorte vastav näitaja oli 2015. aastal 10,6%). Eestis on küllalt tavaline, et rahvuslikud erinevused töötuse määras on suuremad majanduslikult keerulistel ja väiksemal n-õ headel aegadel.

Joonis 3.4.1. Töötuse määr rahvuste lõikes, 1997–2015



Allikas: statistikaamet.

3.4.2. Üldised suundumused tööturul tegevusala alusel

Tööturu rahvusliku segregatsiooni horisontaalne mõõde peegeldab rahvusrühmade jagunemist majandusharude ehk tegevusalade alusel. Eestis on see jagunemine paljuski nõukogude aja pärand, kajastades tolleaegse käsu-

majanduse võimusuhteid. Nõukogude Liidu moderniseerimise, linnastumise ja industrialiseerimise poliitika mõjul rändasid Eestisse eelkõige tööstuslised. Eriti ilmseks aga muutus rahvuslik eristumine 1960. aastate teisest poolest koos oluliste muutustega majanduse korralduses. Käsumajanduslike võimusuhte tsentraliseerimisega jäi Eesti enda käsutada oluliselt väiksem tööturu osa, nn kohalik majandus. Üleliiduline majandus värbas tööjõudu väljastpoolt Eestit, kuid kohaliku alluvusega ettevõtetele õpetati töötajaid eelkõige Eesti õppeasutustes.

Rahvusliku eraldatusega kaasnes ka ebavõrdsus. Üleliidulised ettevõtted olid tihedalt seotud sõjatööstusega ja nende kaudu saadavad hüved (näiteks korter, aga ka toidukaubad) olid hoopis soodsamad kohaliku majanduse pakutuga võrreldes. Selline hüvede jagamine ettevõtete kaudu mõjutas väga palju inimeste elujärge ja selle kaudu ka rahvussuhteid. Eesti iseseisvuse taastamisega kaotati käsumajanduslikud võimusuhted. Uute võimusuhetega rahvuslik eraldatus oluliselt ei vähenenud, küll aga muutus mõnevõrra see, millistele tegevusaladele millised rahvused koondusid. Avalikus sektoris vähenes eestivenelaste osa, venekeelsed ettevõtjad aga „liiksid“ tööstusest hoopis teenindusse (nt hulgi-kaubandusse) (Vöormann & Helemäe 2003).

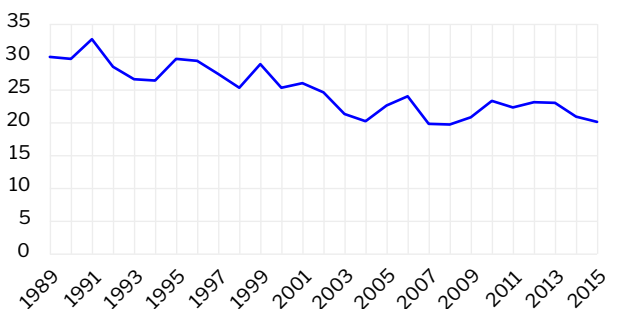
Tööturu horisontaalne segregatsioon on tugevalt seotud ka rahvuslik-keelelise jaotumisega Eesti haridussüsteemis nii kooli õppekeele, omandatud haridustaseme kui ka eriala alusel. Näiteks jätkavad vene õppekeelega põhikooli lõpetanud noored sagedamini õpinguid kutsekoolis, aga eestikeelsete põhikoolide lõpetajatest suurem osa gümnaasiumis või keskkoolis (Lindemann & Saar 2012). Tegemist ei ole sugugi alati „vabatahtliku“ valikuga. Lõimumisvaldkonna sotsiaalsete rühmade uurigus viitasid vene noored kutsekoolile kui paljude jaoks sundvalikule, sest kardeti, et gümnaasiumis ei tulda toime osalise eestikeelse õppega (MEIS 2013). Samuti toimub kutsehariduses erialane jagunemine õppekeele alusel: venekeelsete kutsekoolide õpilaste seas on enam tehnikaerialade omandajaid, eesti õppekeelega kutsekoolides on suurem osa teenindusega seotud erialadel õppijaid. Erialavaliku piirangud tulenevad vene õppekeelega kutsekoolides pakutavatest erialadest.

Järgnevalt on iseloomustatud üldisi suundumusi tööturu rahvuslikul jagunemisel tegevusalade järgi. Jooniselt 3.4.2 näeme, et kuigi horisontaalse erinevuse indeksi väärtus on aastatel 1989–2015 üles-alla kõikunud, on üldiselt hinnates indeksi väärtus – ja selle abil hinnatud Eesti tööturu rahvuslik segregatsioon tegevusalade lõikes – kuni 2000. aastate esimese pooleni vähenenud. 1990. aastate alguse 33%-lt on see jõudnud 2015. aastaks 20%-le. 1990. aastatel vähenes horisontaalse erinevuse indeks märkimisväärselt, peegeldades ennekõike hõivatute vähenemist üldises tööhõivestruktuuris kahel rahvuslikult segregeeritud tegevusalal: põllumajanduses, kus valdavalt töötasid eestlased, ja

Tööturu segregatsiooni mõõtmiseks kasutatakse tavapärast erinevuste indeksit, mis näitab, mitu protsenti eestlasi (või eestivenelasi) peaks vahetama tegevusala või ametit selleks, et kummagi rahvuse jaotus tegevusalade (horisontaalne indeks) või ametite (vertikaalne indeks) lõikes oleks võrdne. Kui indeksi väärtus on 0, siis see tähendab, et eri rahvusest inimeste jaotus tegevusalade ja ametite lõikes on võrdne (näiteks tööstuses hõivatuid oleks eestlaste ja eestivenelaste seas proportsionaalselt sama palju). Kui indeksi väärtus on 100, siis näitab see sisuliselt, et kõik eestlased töötavad ühtedel ja kõik eestivenelased teistel tegevusaladel või teistes ametites. Kui erinevuse indeksi väärtus on näiteks 20, siis peaks 20% eestlastest või 20% eestivenelastest vahetama tegevusala selleks, et kaoksid erinevused rahvusrühmade jagunemisel majandusharude ehk tegevusalade lõikes.

tööstuses, kus olid ülekaalus eestivenelased. 1989. aastal töötas 21% kõigist hõivatutest põllumajanduses ja ligi 30% tööstuses, kuid 1990. aastate lõpuks oli põllumajanduses ja tööstuses hõivatute osa langenud vastavalt 8% ja 25%-ni. 2015. aastaks toimunud edasised struktuursed muutused tööhõives on kaasa toonud horisontaalse erinevuse indeksi jätkuva mõningase languse. Seega ei ole rahvusliku segregatsiooni ulatus tegevusalade alusel Eesti tööturul väga oluline probleem.

Joonis 3.4.2. Tööturu rahvusliku horisontaalse erinevuse indeks aastatel 1989–2015



Allikas: autorite arvutused statistikaameti andmete alusel EMTAK 2008 tegevusalade klassifikatsiooni järgi.

Horisontaalse erinevuse indeks peegeldab vaid üldmuutust, rahvusrühmade jagunemine tegevusalade kaupa annab tööturu etnilise segregatsiooni olukorrast ja muutustest täpsema pildi. Võrreldes 1989. ja 2015. aasta andmeid, ei ole kuigi oluliselt muutunud tegevusalade loetelu, kus eestlased või eestivenelased on üleesindatud. Eestlased on püsivalt olnud üleesindatud põllumajanduses, hariduses ja kunstis hõivatute hulgas, eestivenelased aga eelkõige tööstuses, veondukes ja laonduses töötajate seas. Siiski on iseseisvuse taastamisest toimunud üks oluline muutus: 1989. aastal

olid mitte-eestlased ülesindatud avalikus halduses ja riigikaitstes hõivatute seas, kuid juba 1990. aastate esimesel poolel muutus rahvusrühmade vahekord sellel tegevusalal endisega võrreldes vastupidiseks. Sellele aitasid kahtlemata kaasa avaliku halduse ja laiemalt avaliku sektori töökohtadele kehtestatud kodakondsuse omamise ja eesti keele oskuse nõuded.

Rahvuslikku segregatsiooni on võimalik hinnata ka ettevõtete juhatusel ja töökollektiivide rahvusliku koosseisu põhjal. Kõigest 9% Eesti ettevõtete juhatustes on eestlased koos teise rahvuse esindajaga (Praxis 2015). Integratsiooni monitooringu andmeil töötas 2015. aastal segakollektiivides ehk seal, kus eestlasi ja eestivenelasi oli umbes pooleks, vaid kümnendik eestlastest ja alla kolmandiku eestivenelastest (Saar & Helemäe 2015). Uuringute andmed kõnelevad selle poolt, et tegemist ei ole eestivenelaste vabatahtliku kapseldumisega. 2015. aasta integratsiooni monitooringu andmeil on eestivenelaste kollektiivide töötajad vähem rahul oma tööga kui eestlaste ja segatöökollektiivide esindajad, ka hariduse ja töö vastavus jätab peamiselt eestivenelastest koosnevates töökollektiivides soovida.

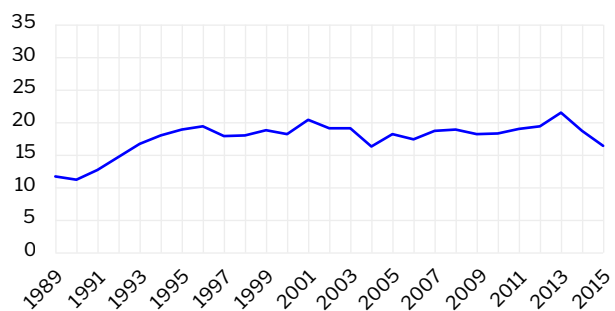
Vene nimega inimestel on Eestis märgatavalt väiksem tõenäosus tööintervjuule pääseda kui neil, kellele eestipärane nimi (Uudmäe 2012). Eestivenelaste hulgas (sh gümnaasiuminoored) on laialt levinud arvamus, et venepärane perekonnanimi või vene aktsent takistavad oluliselt edu Eesti tööturul (Aavik 2015; Kallas jt 2013; MEIS 2013). Sellega nõustuvad ka eestlastest ettevõtjad, kelle hinnangul on rahvuspõhine diskrimineerimine Eesti tööturul probleem, millega tuleks tegeleda. Siiski ei peeta seda ühiskonna suurimaks või olulisemaks valukohaks (Plaan 2015).

3.4.3. Üldised suundumused tööturu rahvuslikus vertikaalses segregatsioonis

Järgnevalt on vaadeldud Eesti tööturu rahvusliku vertikaalse ehk ametialase segregatsiooni muutust viimase 25 aasta jooksul (vt joonis 3.4.3). Vertikaalse erinevuse indeks tõusis 1990. aastate esimesel poolel 1980. aastate lõpu üsna madalalt 11%-lt kuni 19%-le ja on nüüd pendeldanud 17–18% ümber (sedagi mitte oluliselt). Segregatsiooni suurenemisele 1990. aastate alguses aitasid kaasa Eesti siirdeperioodile iseloomulikud võimusuhte muutused (Pettai & Hallik 2002). Eraldatus suurenes hüppeliselt vene keele väljatõrjumisega ja eesti keele nõuete jõulise kehtestamisega koos sellega, et nõukogude ajal sisserännanutele ei antud automaatselt kodakondsust.

2015. aasta seisuga peaks umbes 15% eestlastest või eestivenelastest ametit muutma selleks, et kaoksid erinevused rahvusrühmade jagunemisel ametite lõikes. Sama metoodikaga arvatud võrdlusandmeid teiste riikide kohta on keeruline leida: siiski näib vertikaalne segregatsioon Eestis olevat pigem keskmisel tasemel. Enamikus Lääne-Euroopa riikides on segregatsioon aastate lõikes pigem vähenenud (vt nt Glitz 2014), kuid Eesti puhul tekitab muret, et 2000. aastatel on see muutunud üsna vähe. Rahvuslik vertikaalne segregatsioon oleneb ka võrdlusrühmast: näiteks Šveitsis on see esimese põlvkonna migrantide korral 17,2%, kuid teise põlvkonna korral vaid 2% (Liebermann *et al.* 2014).

Joonis 3.4.3. Tööturu rahvusliku vertikaalse segregatsiooni indeks aastatel 1989–2015

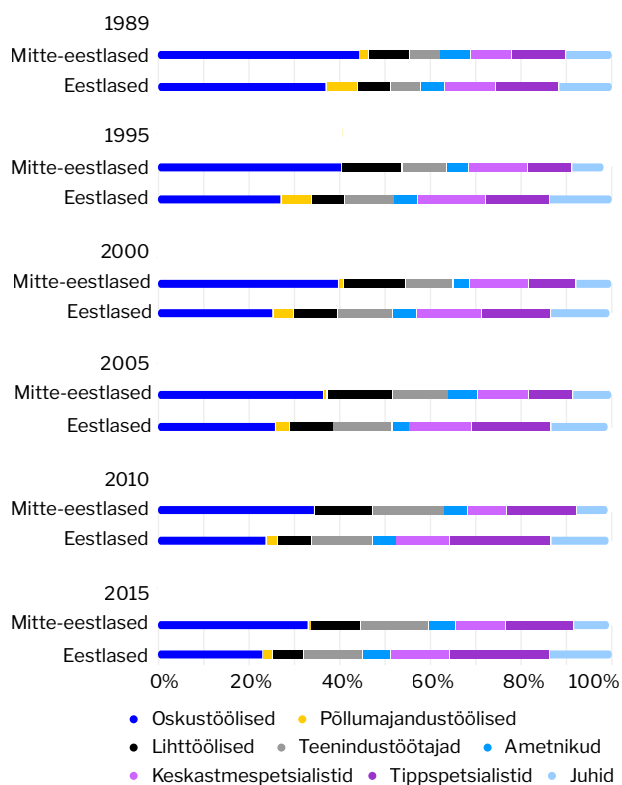


Allikas: autorite arvutused statistikaameti andmete alusel, ISCO klassifikaatori järgi.

Rahvuste jagunemine ametirühmade vahel peegeldab hästi toimunud muutusi. Jooniselt 3.4.4 on näha, et 25 aasta jooksul on märgatavalt suurenenud valgekraade osa, aga eelkõige eestlaste hulgas. Hakkab silma, et eestivenelaste väljavaated töötada juhi või tippspetsialistina on eestlastega võrreldes tagasihoidlikumad. 1990. aastate algusest praeguseni on eestlaste esindatus nendes ametirühmades olnud pidevalt 1,5–1,7 korda suurem teiste rahvustega võrreldes. 2000. aastate keskpaiga majandustõusu ajal need erinevused küll mõnevõrra vähenesid, kuid 2008. aasta majanduskriisi ja kriisist väljatulek on siiski olnud edukam eestlaste jaoks. Erinevused on viimase kümnemkonna aasta vältel püsinud 12–13 protsendipunkti piires. Silma hakkab ka eestivenelaste suurem esindatus liht- ja oskustöölise seas. Viimastel aastatel on suurenenud ka eestivenelaste ülesindatus müügi- ja teenindustöötajate hulgas.

Vertikaalse segregatsiooni säilimisele on ilmselt kaasa aidanud ka muutused haridussüsteemis, eeskätt üleminek ühtsele eestikeelsele kõrgharidusele 1990. aastatel. Selle tulemusena on kõrghariduse omandanute osatähtsus eestivenelaste hulgas jäänud maha eestlaste vastavast näitajast ja eelkõige nooremates vanuserühmades: üleminek venekeelsest gümnaasiumist eestikeelsesesse kõrgkooli on keeruline vaatamata vene õppekeele koolide reformimisele. Veel 1989. aasta rahvaloenduse andmetel ületas eestivenelaste hulgas

Joonis 3.4.4. Rahvusrühmade jagunemine ametigrupiti



Allikas: autorite arvutused statistikaameti andmete alusel.

kõrghariduse omandanute osatähtsus (12%) eestlaste vastava näitaja (10%), kuid juba 2000. aastaks oli kuni 40-aastaste seas vahetõtt muutunud vastupidiseks (vastavalt 16% ja 18% eestivenelaste ja eestlaste hulgas).

Varasemad uuringud on näidanud, et risk teha lihtsamat tööd, kui haridus eeldab, on eestivenelaste seas eestlastega võrreldes oluliselt suurem (Saar & Helemäe 2015). Erinevus hakkab eriti silma kõrghariduse omandanud inimeste seas: 2015. aastal töötas 5% kõrgharidusega eestlastest ametikohal, mis ei nõudnud kõrgharidust, kuid eestivenelaste hulgas oli see protsent kolm korda suurem ehk 15%. Isegi hea eesti keele oskusega kõrgharidusega eestivenelaste puhul ulatub see näitaja 12%-ni (Krusell 2016). See kõik mõjub halvasti kõrgharidusega eestivenelaste sotsiaalsele staatusele ja enesetundele ning soodustab ühtlasi ka rahvuslikku vertikaalset segregatsiooni Eesti tööturul.

3.4.4. Horisontaalse segregatsiooni mõju tööturu ebavõrdsusele

Rahvusliku ebavõrdsuse uurimisel kasutatakse sotsioloogias vähemusrahvuse või sisserändajate halvemuse tähistamiseks etnilise trahvi (ingl *ethnic penalty*) mõistet (Heath & Cheung 2007). Etnilise trahviga on

Inimkapitali üks moodupuu on nn riigikeskne inimkapital, s.t oskused, mis aitavad tulla toime riigi tööturul. Eestivenelaste riigikeskse inimkapitali suuruse määramisel on eristatud kolm rühma.

Väheste riigikeskse inimkapitaliga rühma kuuluvad need, kelle eesti keele oskus jätab soovida ja kes pole ka Eesti kodanikud.

Suure riigikeskse inimkapitali omanikke iseloomustab hea eesti keele oskus ja ka Eesti kodakondsus.

Kõik ülejäänud eestivenelased moodustavad **mõõduka riigikeskse inimkapitaliga** rühma.

tegemist siis, kui sisserännanute või rahvusvähemuse olukord tööturul osutub enam- või põlisrahvuse omast viletsamaks ka sarnase inimkapitaliga (haridustase ja töökogemus), sh ka riigikeskse (ehk just selles riigis olulise – vt Borjas 1985) inimkapitali ja isiku tunnuste puhul, nt sugu, vanus. Etniline trahv viitab ebavõrdsele kohtlemisele, kuigi ei pruugi otseselt tuleneda sellest (nt võivad tööandjad eelistada uute töötajate värbamist olemasoleva personali vahendusel, nii peegeldavadi töökollektiivid üha enam töötajaskonna tuttavate – sotsiaalsete võrgustike – rahvuslikku kuuluvust).

Seega on etnilise trahvi tuvastamiseks võrreldud suure riigikeskse inimkapitaliga eestivenelaste käekäiku tööturul võrdse haridustasemega eestlaste omaga (võrdlusele on võetud arvesse ka soolist kuuluvust, vanust ja elukohta). Kui võrdse inimkapitali puhul osutub eestlaste tööturuolukord eestivenelaste omast paremaks, on tegemist etnilise trahviga.

ETU 2011–2015 andmed näitavad, et eestivenelaste tööturuväljavaated on oluliselt viletsamad võrreldes eestlastega (vt tabel 3.4.1, veerg „Tööturg“). Etniline trahv ilmnes ka suurema riigikeskse inimkapitaliga eestivenelaste korral. Hea eesti keele oskus ja Eesti kodakondsus peaks võimaldama neil eestlastega võrdsest konkureerida. Siiski osutuvad eestlastega võrreldes tagasihoidlikumaks nende võimalused jõuda kõrgele ametipositsioonile (s.t töötada juhi või tippetsialistina) või kuuluda kõrgepalgaliste hulka (s.t kõrgeimasse palgakvintiili ehk kõige kõrgema palgaga viiendikku netopalgala alusel järjestatud töötajatest). Ka töötuks jäämise või üleharituse tajumisega seotud ohud osutuvad eestivenelastele etniliseks trahviks nii kõigi 25–59-aastaste eestivenelaste kui ka samas vanuses suure riigikeskse kapitaliga töötajate puhul.

Segmenteeritud tööturu teooria järgi ei pruugi etnilise trahvi põhjus olla vaid töötajate omadustes, trahv võib tuleneda ka ebasoodsatest töökohtadest. Eesti tööturul võiks eestivenelaste etniline trahv olla seotud ka piiratud juurdepääsuga soodsatele tegevusaladele.

Järgnevalt on vaadeldud, kas ja kuidas on tööturu rahvuslik segregatsioon tegevusvaldkondade lõikes

3.4. Rahvuslik segregatsioon Eesti tööturul

Tabel 3.4.1. Eestivenelaste võimalused tööturul võrreldes eestlaste võimalustega¹

25–59-aastased eestivenelased võrreldes eestlastega		Tegevusalad			
		Tööturg	Eesti segment	Sega-segment	Vene segment
Kõrge amet	Kõik EV ²	ET ⁴	+ ⁵	ET	ET
	SRK ³	ET	+	ET	+
Kõrge palk	Kõik	ET	ET	ET	ET
	SRK	ET	ET	ET	ET

25–34-aastased, teine-kolmas sisse-rännanud eestivenelaste põlvkond võrreldes eestlastest eakaaslastega		Tegevusalad			
		Tööturg	Eesti segment	Sega-segment	Vene segment
Kõrge amet	Kõik EV ²	ET	V ⁶	ET	ET
	SRK ³	ET	V	V	+
Kõrge palk	Kõik	ET	V	ET	ET
	SRK	ET	V	ET	+

Allikas: ETU 2011–2015 andmed, autorite arvutused.

1. Tabel on koostatud logistilise regressiooni tulemuste alusel, lisaks esitatud tunnustele olid mudelitesse lisatud ka haridus, sugu, elukoht, 25–59-aastastel olid eristatud ka kolm vanusrühma.

2. Kõik EV – kõik eestivenelased olenemata riigikeskse inimkapitali suurusest.

3. SRK – suure riigikeskse inimkapitaliga eestivenelased (valdavalt eesti keelt kõnes ja kirjas, on Eesti kodanikud).

4. ET – etniline trahv, s.t eestlaste väljavaated on soodsamad.

5. + – eestivenelaste väljavaated on soodsamad.

6. V – võrdsed võimalused (tõenäosus töötada juhi või tippspetsialistina või kuuluda kõrgepalgaliste hulka ei erine eestivenelastel eestlaste omast).

(s.o horisontaalne segregatsioon) seotud tööturu rahvusliku ametialase (vertikaalse) segregatsiooni ja laiemalt ebavõrdsusega.

Horisontaalne segregatsioon soodustab rahvuslikku ebavõrdsust tööturul, kui ühed rahvused koonduvad soodsamatele tegevusaladele, teised aga ebasoodsamatele. ETU 2011–2015 andmetest selgus, et kooskõlas segmenteeritud tööturu teooriaga on segmentis, kus eestivenelased on ülesindatud, kasinamad väljavaated edule (nii kõrgele ametipositsioonile kui ka kõrgele palgale) ja suuremad ohud (üleharitus) võrreldes tööturu kahe ülejäänud segmentiga. Töötuks jäämise oht on eestivenelaste segmentis suurem kui eestlaste segmentis, olles küll sama, mis segasegmentis.

Etniline trahv ilmnes ka siis, kui analüüsis võeti arvesse tööturu jagunemine kolmeks rahvuslikuks segmentiks. Etnilise trahvi ulatus erines mõnevõrra rahvuslike segmentide lõikes, kuid kõrgepalgaliste hulka kuulumise (vt tabel 3.4.2, veerud „Tööturu segmentid“) ja ka üleharituse ning töötuse vältimise väljavaated olid kõigis segmentides eestlastel paremad, sh ka võrdluses

ETU 2011–2015 andmetele tuginedes on analüüsitud eestivenelaste võimalusi ametialaseks edinemiseks, s.t etnilist trahvi kolme liiki tegevusaladel. Eristamise alus oli eestivenelaste esindatus tegevusaladel. Selleks jagatakse eestivenelaste osatähtsus vastaval tegevusalal eestivenelaste osatähtsusega hõivatud rahvastikus. 1,0 tähistab „ideaalset“ esindatust, suurem osatähtsus kui 1,0 viitab eestivenelaste ülesindatuse ulatusele, osatähtsus alla 1,0 aga nende alaesindatusele.

Tööturu segasegment – tegevusalad, kus eestlased ja eestivenelased on võrdselt esindatud, s.t tegevusalad, kus nii eestivenelaste kui ka eestlaste osatähtsus on umbes sama, mis hõivatud rahvastikus tervikuna (uuringus on peetud enam-vähem võrdseks 0,75–1,25 osatähtsuste suhet tegevusalal ja hõivatud rahvastikus).

Tööturu eestlaste segment – tegevusalad, kus eestivenelased on alaesindatud (nende osatähtsus vastaval tegevusalal moodustab alla 0,75 nende osatähtsusest kogu hõivatud rahvastikus).

Tööturu eestivenelaste segment – tegevusalad, kus eestivenelased on ülesindatud (nende osatähtsus tegevusalal moodustab üle 1,25 nende osatähtsusest kogu hõivatud rahvastikus).

suure riigikeskse inimkapitaliga eestivenelastega. Suurimad kaotajad ükskõik millises tegevusvaldkonnas on need eestivenelased, kellel on kasin eesti keele oskus või kellel puudub Eesti kodakondsus (või mõlemad). Positiivne sõnum aga on see, et nendel soodsamatel tegevusaladel, kus eestivenelased on eestlastega võrreldes alaesindatud, on kõigil, eriti aga hea eesti keele oskusega ja Eesti kodakondsusega eestivenelastel väga head, eestlastest isegi paremad võimalused jõuda kõrgematele ametipositsioonidele.

Suure riigikeskse inimkapitaliga eestivenelaste „keskmine“ etniline trahv väljavaates kõrgetele ametikohtadele on seotud eelkõige sellega, et nad on alaesindatud kõige soodsamatel (nn eestlaste) tegevusaladel.

3.4.5. Tööturu rahvuslik segregatsioon sisserändajate põlvkondade lõikes

Teooria järgi peaks sisserändajate lastel, s.t teise põlvkonna sisserändajatel olema põlisrahvaga võrdsed tööturuvõimalused. Just teise põlvkonna alusel otsustatakse riigi lõimumispoliitika edukuse üle. Sisserändajate teise põlvkonna mõiste aga erineb Eestis Lääne-Euroopa ja

Põhja-Ameerika riikide omast. Eesti iseseisvuse taastamisega muutusid täielikult ka rahvussuhted. Seetõttu kõik need, kes sel ajal olid juba tööturul, esindavad sisuliselt sisserännanute esimest põlvkonda (sest pidid täiskasvanuna uute oludega kohanema).

Sisuliselt saab teise põlvkonna sisserändajateks pidada vaid neid eestivenelastest sisserändajate lapsi, kes on sündinud ja hariduse omandanud iseseisvas Eestis. Teatud reservatsiooniga võiks pidada Eestis iseseisvunuteks 25–34-aastaseid inimesi. Võrreldud on 25–34-aastasi teise ja kolmanda põlvkonna (edaspidi teise-kolmanda põlvkonna) eestivenelasi nende eestlastest eakaaslastega: kuivõrd erineb eestlastest eakaaslaste omast nende olukord tööturul. Kas nende jõudmisel tööikka väheneb tööturu rahvuslik segregatsioon iseenesest ja oluliselt?

ETU andmetel on riigikeele oskus ja Eesti kodakondsus oluline eestlastest noorte konkurentsieelis tööturul. Eestis sündinud ja Eestis iseseisvunud teise-kolmanda põlvkonna eestivenelastest valdasid eesti keelt kõnes ja kirjas vaid pooled, Eesti kodakondsus oli kahel kolmandikul sellest noorte rühmast. ETU andmetel oli 2011.–2015. aastatel piisavalt suur riigikeskne inimkapital vaid ligi pooltel teise-kolmanda põlvkonna eestivenelastel.

Ka haridustaseme poolest on eesti noortel mõningane konkurentsieelis teise-kolmanda põlvkonna eestivenelastest noorte ees: eestlaste vastavast vanuserühmast on kõrgharidus 39%–l, teise-kolmanda põlvkonna eestivenelastest eakaaslastest aga 32%–l. 35–49-aastaste vanuserühmas oli see rahvuslik erinevus kõrghariduse omandanute protsendis väiksem, mis viitab rahvusliku ebavõrdsuse süvenemisele. Hariduslik ebavõrdsus aga kipub kanduma põlvkonnast põlvkonda.

Eesti segmendis on teise-kolmanda põlvkonna noored alaesindatud samal määral kui nendest vanemad eestivenelased. Positiivne on see, et teise-kolmanda põlvkonna noored on võrreldes 35–49-aastaste eestivenelastega veidi vähem koondunud nn vene tööturusegmenti. Nad on 35–49-aastastest eestivenelastest enam esindatud nn segasegmendis.

Kuigi horisontaalne segregatsioon on aja jooksul vähenenud ennekõike nooremate inimeste seas, kogevad sellegipoolest teise-kolmanda põlvkonna suurema riigikeskse kapitaliga eestivenelased etnilist trahvi: neil on raskem kui eestlastel pääseda kõrgele ametipositioonile (vt tabel 3.4.2 „Tööturg“, ka nt Saar & Helemäe 2015) ja kuuluda kõrgepalgaliste hulka.

Noorte eestivenelaste ja nende eestlastest eakaaslaste vahe tööturu võimaluste puhul varieerub vastavalt nii eestivenelaste riigikeskse inimkapitali hulga kui ka selle alusel, millises tööturu rahvuslikest segmentidest töötatakse (vt tabel 3.4.2 „Tööturu segmendid“). Positiivseks võib pidada seda, et teise-kolmanda põlvkonna eestivene noored, kellel õnnestus saada tööle eestlaste tööturusegmenti, ei jää seal konkurentsivõimeliste eestlastest

eakaaslastele alla: neil on eestlastega võrdsed väljavaated saada kõrgele ametikohale ja saada kõrget palka.

Suurema riigikeskse kapitaliga teise-kolmanda põlvkonna noored kogevad eestlastega võrdseid võimalusi jõuda kõrgele positsioonile ka segasegmendis. Samal rühmal on kindlad eelised eestlastega võrreldes isegi eesti segmendis nii kõrge ametikoha kui ka kõrge palga puhul. Ka teise-kolmanda põlvkonna eestivene noorte puhul aga kehtib sama järelalus, mis 25–59-aastaste rühma puhul tervikuna. Riigil on tähtis osa rahvusliku ebavõrdsuse vähendamisel, sest ebavõrdsus tuleneb suuresti juurdepääsuteketest, mis takistavad sisemist eestlaste tööturusegmenti, sh avalikku sektorisse.

Kokkuvõte

Uuringu tulemused näitavad, et tööturu rahvustepõhine horisontaalne tegevusalade segregatsioon on küll vähenenud, kuid n-ö eestlaste ja eestivenelaste tööturusegmentide vahel ilmnevad tõkked. Mitmes uuringus on juhitud tähelepanu ettevõtete ja töökollektiivide rahvusliku eraldatusega seotud väljakutsetele. Ametirühmade rahvuslik segregatsioon ei ole küll kuigi suur, aga kui horisontaalse segregatsiooni 1990. aastate märkimisväärsele kasvule järgnes vähenemine, ei toimunud see ametirühmade segregatsiooni puhul. Pigem on toimunud vahelduv kõikumine üles-alla. Siiski ei pruugi nõnda mõõdetud ja mõtestatud rahvusliku segregatsiooni ulatus olla eriti problemaatiline. Küll aga vajaks tähelepanu see, kuidas ka vähenev horisontaalne segregatsioon toetab vertikaalse segregatsiooni püsimist.

Eelkõige on see seotud tööturu segmendile iseloomulike töökohtade kvaliteedi ja sinna koonduva töötajaskonna rahvusega. Uuringu tulemused kõnelevad selle poolt, et just nn eesti tööturusegmenti puhul on tegemist parimate karjäärivõimaluste ja kõrge palga väljavaatega ning ka väiksema (nt töötuse ja tajutud üleharituse) ohuga teiste segmentidega võrreldes. Probleemid on, ilmselt ka ebavõrdne kohtlemine mitte niivõrd edutamisel, kuivõrd laiemalt: juurdepääsul nn eestlaste segmenti.

Teise-kolmanda põlvkonna 25–34-aastaste suure riigikeskse kapitaliga nn eesti segmendis töötavatel eestivenelastel on eestlastega võrdne tõenäosus saada kõrge ametikoht ja hea palk, s.t puudub nn etniline trahv. Siiski on need eestivene noored oluliselt alaesindatud selles soodsas nn eesti segmendis. Seega tuleneb eestlaste soodsam tööturuolukord just koondumisest „headele“ tegevusaladele, sh avalikku sektorisse. Riigil on võimalik vähendada etnilist ebavõrdsust tööturul, kui suudetakse tagada eestivenelaste juurdepääs nendele tegevusaladele (konkreetsemad soovitused ja ettepanekud on esitatud nt Kallas *et al.* 2013).

Eesti riik või kohalikud omavalitsused on tööandjaks enam kui pooltele eestlaste segmendi töötajatele, seega on riigil otsene võimalus vähendada tõkkeid eestivenelaste juurdepääsul sellesse valdkonda. Uuringud näitavad, et vähesed kontaktid eestlastega ja juurdepääsu puudumine peamise rahvusühenduse võrgustikele aitavad kaasa rahvusliku segregatsiooni säilimisele, piirates haritud ning hästi eesti keelt valdavate venekeelsete inimeste võimalusi oma tööturupositsiooni parandada (vt nt Toomet 2012). Sotsiaalsed võrgustikud (sh ka rahvusülelised) on aga väga ebavõrdsed oma võime poolest toetada edukust tööturul.

2013. aastal jõustunud avaliku teenistuse seadus muutis avaliku konkursi kohustuslikuks igal ametitase- mel. Selle seaduse järgimisel peaks vähenema sotsiaalse kapitali mõju tööle saamisele avalikku sektorisse. Palju aga oleneb ka sellest, kui tähtsaks peetakse esindus- bürokratia põhimõtteid, et riigistruktuuride koosseis peegeldaks elanikkonna struktuuri, ehk kui suureks eeliseks osutub mõne ameti puhul peale riigikeele oskuse ka vene keele oskus ja eestivenelaste meelsuse ning vajaduste tundmine.

Paraku ei suuda avalikus sektoris kehtestatud üsna rangeid riigikeele oskuse nõudeid täita pea pooled ise- seisva Eesti haridussüsteemis õppinud teise- kolmanda põlvkonna noored eestivenelased. Seniste suundumuste jätkumisel on raske loota kiiret tõkete haihtumist töö- turu rahvuslike segmentide vahel. Õppekeele alusel eral- datud haridussüsteemi säilimine ei võimalda ka püsivate rahvusüleste sotsiaalsete võrgustike kujunemist, mis kaugemas tulevikus võimaldaksid juurdepääsu „kasu- likele“ sotsiaalsetele võrgustikele. Haridussüsteemist väljunud inimestele, kellel puudub juurdepääs „mõjuka- tele“ eestlaste võrgustikele, oleksid toeks ja motiveerik- sid eestikeelsesesse töökeskkonda siirduma paindlikumad tööturule sisenemise võimalused, näiteks kui inimese palkamisel võimaldatakse teatud üleminekuperiood töö käigus eesti keele oskuse parendamiseks või pakutakse keeletuge.

Riigil on teisedki hoovad rahvusliku ebavõrdsuse vähendamiseks Eesti tööturul:

- 1) vähendada hariduslikku segregatsiooni (sh haridus- asutuste eraldatust õppekeele alusel);
- 2) toetada noori venekeelseid inimesi riigikeske inimkapitali kogumisel.

Viidatud allikad

- Aavik, K. (2015). Intersectional Disadvantage and Privilege in the Estonian Labour Market: An Analysis of Work Narratives of Russian-Speaking Women and Estonian Men. PhD Thesis. Tallinn University.
- Borjas, G. J. (1995). Assimilation and Changes in Cohort Quality Revisited: What Happened to Immigrant Earnings During the 1980s? *Journal of Labor Economics*, Vol. 13, pp. 201–245.

- Crul, M., Schneider, J. (2010). Comparative integration context theory: participation and belonging in new diverse European cities, *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 33, No. 7, pp. 1249–1268.
- Glitz, A. (2014). Ethnic segregation in Germany. *Labour Economics*, Vol. 29, pp. 28–40.
- Heath, A. F., Cheung, S. Y. (Eds.) (2007). *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*, Oxford/New York: Oxford University Press.
- Kallas, K., Kaldur, K., Raudsepp, M., Roosalu, T., Aavik, K. (2013). Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis. Uuringuaruanne. Balti Uuringute Instituut, Tartu.
- Krusell, S. (2016). Eesti keele oskuse ja majanduskriisi mõju mitte- eestlaste tööturupositsioonidele. Saar, E. (toim.) Sotsiaaltrendid. Tallinn: Statistikaamet.
- Kruusvall, J. (2015). Rahvussuhted. Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2015. Uuringu aruanne.
- Lessard-Phillips, L., Fibbi, R., Wanner, P. (2008). Assessing the labour market position and its determinants for the second generation. *The European Second Generation Compared. Does the Integration Context Matter?* Maurice Crul, Jens Schneider & Frans Lelie (eds.). Amsterdam: Amsterdam University Press, pp. 165–224.
- Liebermann, A. J., Suter, C., Rutishauser, K. I. (2014). Segregation or Integration? Immigrant Self-Employment in Switzerland. *Int. Migration & Integration*, Vol. 15, pp. 93–115.
- Lindemann, K., Saar, E. (2012). Ethnic inequalities in education: second generation Russians in Estonia. *Ethnic and Racial Studies*, 35, 1974–1998.
- MEIS (2013). Lõimumisvaldkonna sotsiaalsete gruppide uuring. Uuringu raport. Tallinn: TLÜ RASI. http://www.meis.ee/bw_client_files/integratsiooni_sihtasutus/public/img/File/raamatukogu_uuringud/uuringu_raport.pdf (17.09.2016).
- Pettai, V., Hallik, K. (2002). Understanding process of ethnic 'control': segmentation, dependency and co-optation in post-communist Estonia. *Nations and Nationalism*, 8 (4), 505–529.
- Plaan, K. (2013). Tööandjate arusaamad rahvusühenduse diskrimineerimisest Eesti tööturul. Magistritöö. Tartu Ülikool. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/31651/plaan_kaarin.pdf (24.09.2016).
- Portes, A., Rumbaut, R. G. (2001). *Legacies: The Story of the Immigrant Second Generation*, Berkeley: University of California Press.
- Saar, E., Helemäe, J. (2015). Tööturg. Eesti Ühiskonna Integratsiooni Monitooring 2015. Uuringu Aruanne. <http://www.kul.ee/sites/kulminn/files/1peatykk.pdf> (10.09.2016).
- Toomet, O. (2012). Kas keeleoskus aitab leida paremat tööd? Riigikogu Toimetised, 25, 49–54.
- Uudmäe, E. (2012). Eesti- ja venepäraste nimede roll tööle kandideerimisel Tallinna näitel. Magistritöö. Tartu Ülikool. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/28521/Uudmae_Evelyn.pdf?sequence=1 (24.09.16).
- Waters, N. C., Jimenez, T. R. (2005). Assessing immigrant assimilation: New empirical and theoretical challenges, *Annual Review of Sociology*, Vol. 31, pp. 105–125.
- Vöormann, R., Helemäe, J. (2003). Ethnic Relations in Estonia's Business Community, *Ethnicities*, Vol. 3, No. 4, pp. 509–530.