

Peatükk 3

Tööturg

Autorid

Kirsti Nurmela

Tanja Kriger



3.1 Majanduskriis ja etnilised lõhed tööturul

Hiljutine majanduskriis jättis tugeva jälje Eesti tööturule, tuues kaasa iseseisvusaja kõrgeima töötuse ning kiired muutused tööturul nii majanduskriisi alguses läbi töötuse kasvu kui ka hiljem kiire taastumise läbi. Mitmel juhul on majanduskriisi mõju tööturule analüüsid välja toodud, et ebasoodsad arengud on kontsentreerunud kindlatele ühiskonna rühmadele ning sektoritele. Nt on OECD (2010a) rõhutanud, et viimast majanduskriisi Euroopas eristab varasematest asjaolu, et meeste tööhõive on oluliselt rohkem langenud kui naiste oma. Samuti on oma töö kaotanud sisserännanud inimestest suurem osa kui põliselanikest (OECD2010b). Samas on oluline silmas pidada, et majanduskriisi mõju tööturule on riikide lõikes olnud väga erinev. Seetõttu on Eesti kontekstis lõimumise aspektist oluline püstitada küsimus, kas ja kuidas mõjutasid need kiired muutused tööturulõhesid eesti- ja venekeelse elanikkonna vahel ning kuidas on toimunud tööturu olukorra taastumine kummaski grupis.

Majanduskriisi mõju tööturule võib vaadelda kahel tasandil. Ühest küljest saab hinnata toimunud muutusi makrotasandil, s.o tööturu üldistes näitajates. Teisest küljest ei peegelda trendid makrotasandil alati seda, kuidas on inimesed kogenud majanduskriisi mõju oma tööelus. Seetõttu on 2011. aasta integratsiooni monitooringus küsitud ka inimeste käest, milliseid muutusi nad oma tööelus majanduskriisi ajal kogesid. Allpool on majanduskriisi ajal toimunud muutusi tööturul analüüsitud lähemalt, kasutades Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmeid ning integratsiooni monitooringu 2011. aasta andmeid.

3.1.1 TÖÖTURU TRENDID 2006–2011

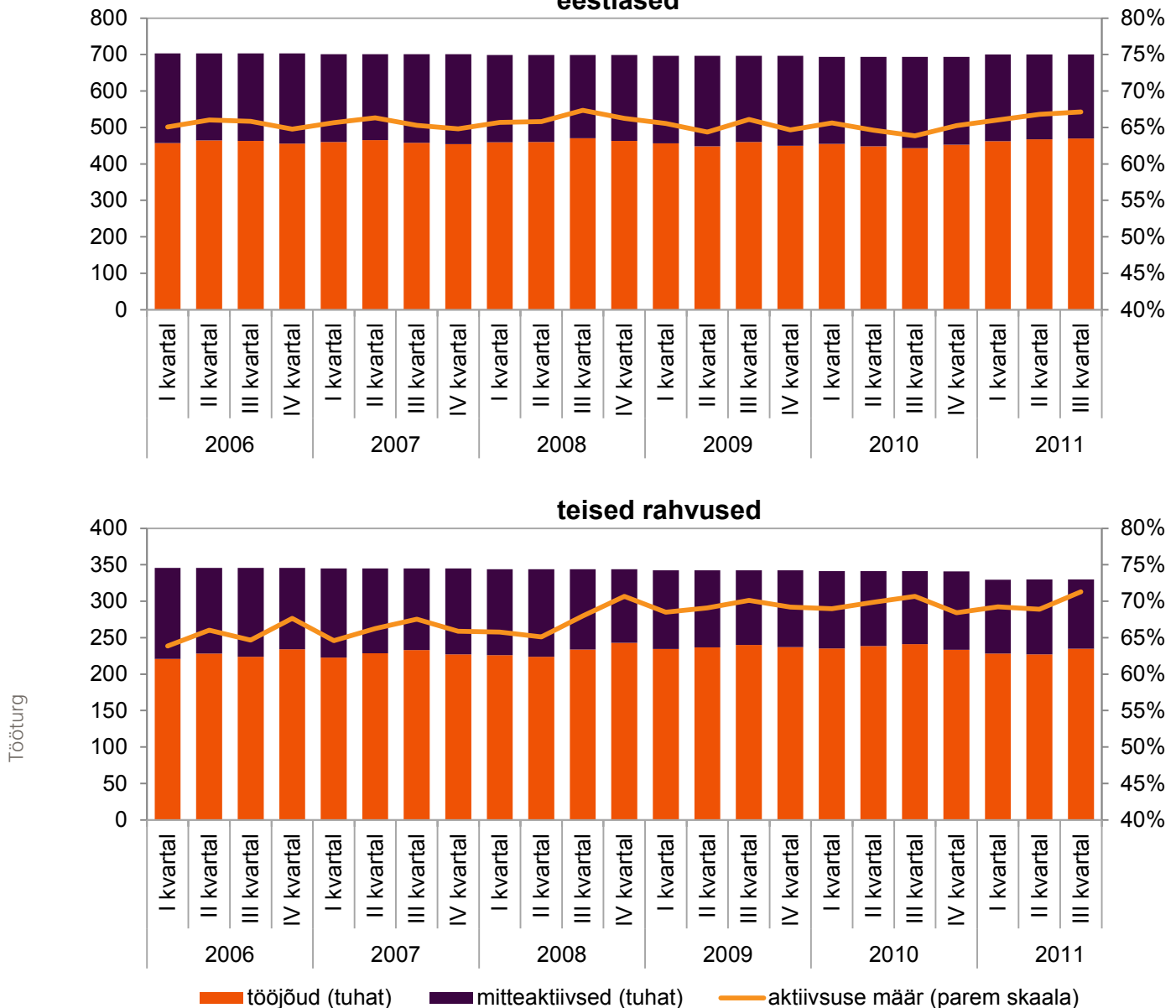
Selleks, et hinnata tööturul toimunud muutusi majanduskriisi aastatel, on oluline arvesse võtta ka tausta. Näiteks muutused tööealise rahvastiku arvus võivad samuti mõjutada tööturu näitajaid. Samuti on oluline küsimus, kui suur osa kogu tööealisest rahvastikust on üldse tööturul püsinud aktiivsena (st on tööturul hõivatud või otsivad tööd) ning kui suur osa on mitteaktiivne.

Kogu tööealine rahvastik¹ jaguneb üldjoontes kaheks: 1) majanduslikult aktiivne rahvastik (tööjõud) ehk inimesed, kes parasjagu töötavad (hõivatud) või otsivad tööd (töötud); ning 2) majanduslikult passiivne rahvastik ehk mitteaktiivsed inimesed, kes ei soovi töötada või ei ole selleks võimelised terviselikel vm põhjustel (siia kuuluvad nt puudega inimesed, pensionärid, mittetöötavad õppurid, lapsehoolduspuhkusel viibivad inimesed, aga ka inimesed, kes ei soovi tööle minna või on loobunud töö otsimisest).

Vaadates aastatel 2006–2011 toimunud muutusi 15–74aastase elanikkonna suurusel, on selge, et tööjõu aktiivsuse kasv saab tulla üksnes tööturul mitteaktiivsete inimeste arvelt. See tähendab, et kui tööealise elanikkonna suurus Eestis ei kasva, vaid püsib sama või isegi väheneb nagu viimased aastad näidanud on, tuleb tööjõu aktiivsuse kasvuks tuua rohkem inimesi mitteaktiivsusest aktiivselt tööturul kaasa lööma. Näiteks Statistikaameti andmetel on võrreldes 2010. aastaga vähenenud 15–74aastaste teistest rahvastest inimeste arv 11,5 tuhande inimese võrra (vt joonis 3.1).

1 Siin lähtutakse tööealise rahvastiku määratlemisel Statistikaameti definitsioonist – 15–74aastased.

Joonis 3.1. 15–74aastase rahvastiku arv, tuhandetes (vasak skaala) ja aktiivsuse määr (tööturul aktiivse rahvastiku osakaal kogu 15–74aastaste arvust), % (parem skaala) eestlased



Märkus: rahvuse definitsioon Töötöu-uuringu järgi tugineb inimese enda määratlusel oma rahvusliku kuuluvuse kohta
Allikas: Statistikaamet, Töötöu-uuring

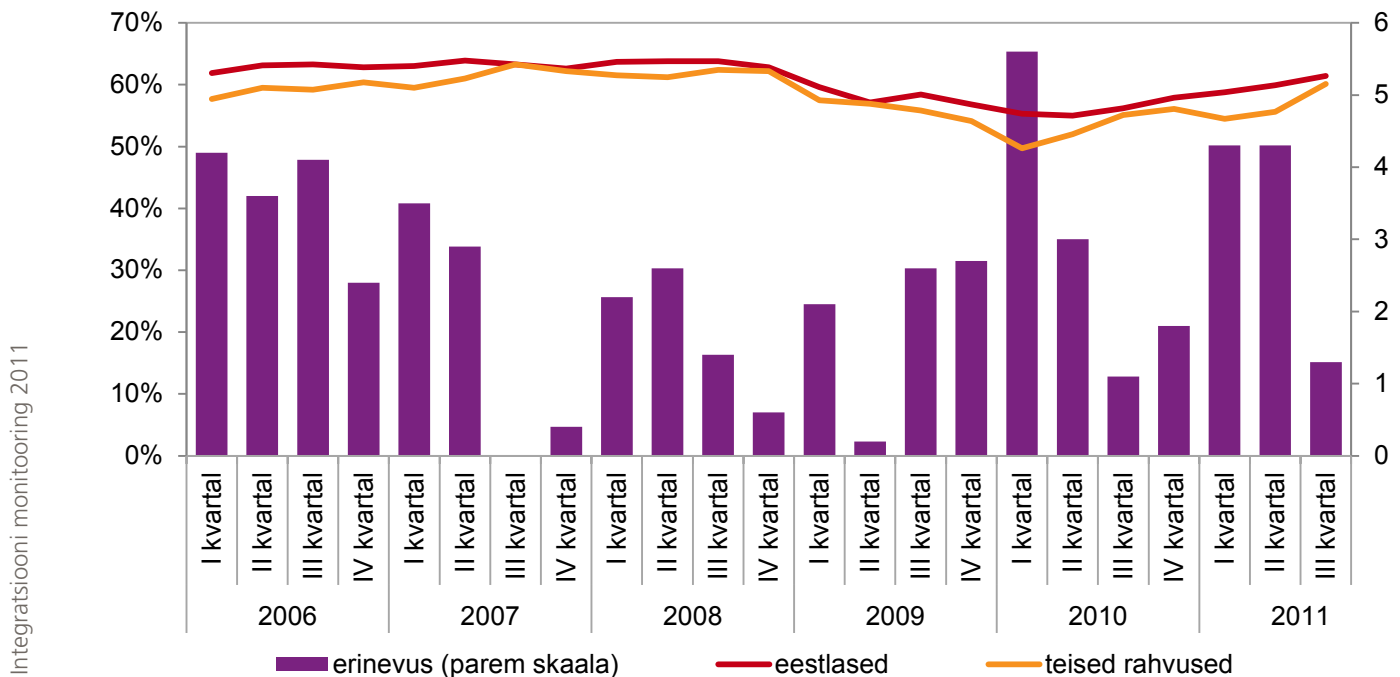
Jooniselt 3.1 on näha, et eestlaste seas on tööturul aktiivsete inimeste osakaal püsinud üsna stabiilsena. Teistest rahvustest inimeste seas on majanduskriisi algusaastatest näha mõningast tööturu aktiivsuse kasvu, mis on püsinud 2011. aastani. Lepik (2010) on seda lõhet selgitanud asjaoluga, et eestlased loobuvad töötöisingutest kiiremini ja muutuvad mitteaktiivseteks. 2009. aasta andmetel toob ta välja, et kui töötute ja eriti pikaajaliste töötute hulgas on rohkem teistest rahvustest inimesi, siis heitunud² inimeste hulgas on tunduvalt enam eestlasi (Lepik 2010). Seega võiks eeldada, et eestlaste seas on töötöusest mitteaktiivsuse suunas liikumine suurem kui teistest rahvustest inimeste seas. Seda on kontrollitud alapeatükis 1.1.2, vaadates eestlaste ja teistest rahvustest inimeste liikumisi töötöu positsioonide vahel.

Siiski ei tähenda teistest rahvustest inimeste kõrgem töötöu aktiivsuse tase seda, et nende töötöu positsioon on soodsam, kuna aktiivsete hulka loetakse lisaks töötöavatele inimestele ka töötöud ja töötöd otsivad inimesed. Seega on vaja eraldi analüüsida ka töötöhoive ja töötöuse näitajaid.

² Mittetöötöavad inimesed, kes sooviksid töötöd teha, kuid ei otsi enam aktiivselt töötöd, sest on kaotanud lootuse töötöd leida.

Tööhõive määr viitab sellele, kui suur osa kogu tööealisest elanikkonnast on tööturul hõivatud. Vaadates kvartaalseid muutusi perioodil 2006–2011, on eestlaste tööhõive määr teistest rahvustest inimeste omast olnud pidevalt suurem, kuigi erinevused ei ole olnud suured. Majanduskriisi tõi küll kaasa tööhõive määra kiirema kukkumise teistest rahvustest inimeste seas, kuid ka majanduskriisi tipus 2010. aasta I kvartalis jäi eestlaste ja teistest rahvustest inimeste tööhõive lõhe 5,6 protsendipunkti piirsesse (vt joonis 3.2). 2011. aasta kolmandas kvartalis jääb erinevus 1,3 protsendipunkti juurde, sellega on eestlaste tööhõive määr 61,4% ning teistest rahvustest inimeste seas 60,1%. Kuivõrd majanduskriisiga ei kaasnud nende aktiivsuse langus tööturul, vaid vastupidi – see kasvas – liikusid tööst ilma jäänud teistest rahvustest inimesed eelkõige töötute staatusse, mitte ei loobunud töö otsimisest (mitteaktiivsus).

Joonis 3.2. Tööhõive määr, % (vasak skaala) ja tööhõive määra lõhe, protsendipunkti (parem skaala)



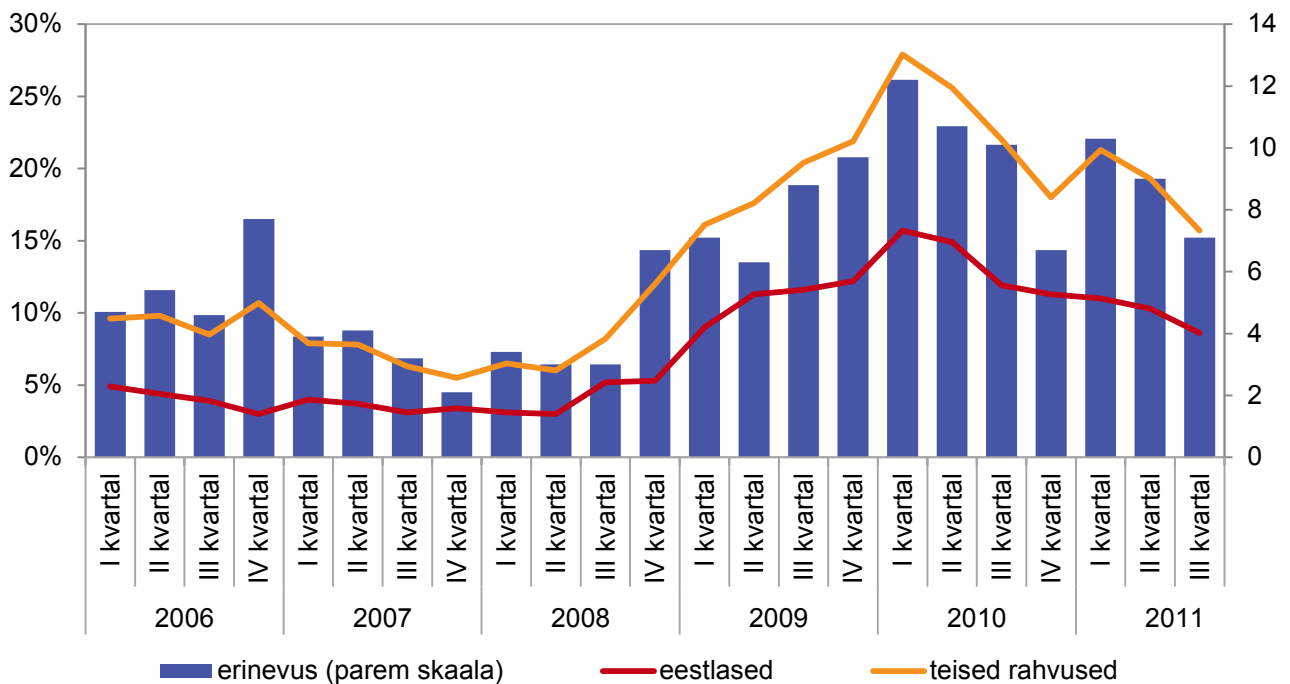
Allikas: Statistikaamet, Tööjõu-uuring

Tõepoolest, vaadates töötuse määras toimunud muutusi, on näha, et töötuse määr (s.o töötute osakaal kõigist tööturul aktiivsetest inimestest) on teistest rahvustest inimeste seas kasvanud märgatavalt kiiremini kui eestlaste seas. Kuigi ka töötuse langus on toimunud teistest rahvustest inimeste seas kiiremini, on eestlaste ja muust rahvusest inimeste vaheline töötuse lõhe jäänud siiski suuremaks kui kriisieelsetel aastatel. Teistest rahvustest inimeste töötuse määr püsib 2011. aasta III kvartalis 15,7% juures, samas kui eestlaste seas on see näitaja 8,6%. Krusell (2010) toob välja, et kriisi ajal vähendas teistest rahvustest inimeste töötuks jäämise tõenäosust tunduvalt eesti keele oskus. Eesti keele oskusega teistest rahvustest inimestel oli töötuks jäämise tõenäosus eestlastega peagu sama (Krusell 2010).

Põhjuseid, miks töötus kasvas teistest rahvustest inimeste seas nii palju kiiremini, võib olla mitmeid. Kuid üks põhjus on muust rahvusest inimeste koondumine tööturul nendele tegevusaladele, mida majanduskriisi tabas suurema hoobiga – töötlev tööstus ja ehitus. Enne majanduskriisi algust 2007. aastal töötas kõigist hõivatud teistest rahvustest inimestest 40% nendes kahes sektoris. Kuigi hõive oli ka eestlaste seas nendes sektorites võrreldes teiste sektoritega suurem – 29% –, jäi see siiski alla teistest rahvustest inimeste kõrgele osakaalule nendes sektorites.

Teiselt poolt oli kriisiaastatel teistest rahvustest inimeste jaoks ebasoodne ka ametialane struktuur. Rosenblad (2011) toob välja, et kõige enam tabas majanduskriisi oskustöölisi, kellest kriisi mõõnaperioodil olid töötud pooled. Samas oli töötus suurem ka lihttöölise ja masinaoperaatorite ning müügitöötajate seas. Nendel ametialadel töötas 2007. aasta seisuga 65% teistest rahvustest inimestest (47% eestlastest), sealjuures oskustöölisena töötas vastavalt 21% ning 15%.

Joonis 3.3. Töötuse määr, % (vasak skaala) ja töötuse määra lõhe, protsendipunkti (parem skaala)



Allikas: Statistikaamet, Tööjõu-uuring

Majanduskriisis on olnud kõige ebasoodsamas olukorras teistest rahvustest mehed, kellest majanduskriisi tipus olid töötud 35% kõigist tööturul aktiivsetest meestest. Teistest rahvustest naiste töötuse määr jäi maksimaalselt 22% juurde. Majanduskriisist olid kõige vähem mõjutatud eestlastest naised, kelle töötuse määr piirdus 11%-ga. Iseloomulik on veel ka see, et nii eesti kui ka teistest rahvustest meeste töötuse määr on langenud järsult, samas kui naiste töötuses toimuvad muutused aeglasemalt ning kiiret langust viimastel aastatel ei ole järgnenud. Juhul kui meeste töötus langeb jätkuvalt kiiremas tempos, võib tekkida oht naiste (eelkõige teistest rahvustest naiste) ebaproportsionaalselt kõrgemaks töötuseks.

Tööturg

3.1.2 TÖÖTURUL TOIMUNUD MUUTUSED INDIVIIDI TASANDIL

Eelnevalt kirjeldatud tööturu trendid peegeldavad tööturul toimunud muutusi väga üldistatud tasandil. Selleks, et vaadata indiviidi tasandil toimunud muutusi, on allpool vaadeldud seda, kuidas on toimunud inimeste liikumine tööturu seisundite vahel ning millised muutused on inimeste enda hinnangul nende tööelus toimunud.

Mobiilsus tööturu positsioonide vahel

Tööturu võimalikke seisundeid on kolm: hõivatus, töötus ja mitteaktiivsus. Tööturul toimub erinevate seisundite vahel pidev liikumine – töötud inimesed leiavad töö, teised jäävad töötuks või lahkuvad hoopis tööturult (tööturu mõistes mitteaktiivsus).

Liikumine tööturul viitab ühelt poolt töötajate võimalusele otsida oma oskustele ja vajadustele vastav töö. Kuid teiselt poolt ei ole selline tööturu paindlikkus soodne alati kõigile töötajatele. Näiteks on OECD (2010a) välja toonud, et töötajad, kes ei lahku töölt omalt soovil, võivad tõenäoliselt kogeda rohkem raskusi uue, võrdväarse palga ning töötingimustega töö leidmisel. Samuti on sellised paindlikkuse ebasoodsad mõjud tõenäolisemad majanduskriisi ajal ning sellele järgnevatel taastumisaastatel, mil tööd otsivate ning ühele töökohale konkureerivate inimeste arv on tavapärasest oluliselt kõrgem (OECD 2010a). Seega ei viita hõivest töötusesse liikumine alati negatiivset trendi, kuigi ohu märgiks on nt see, kui hõivest töötusesse liigub oluliselt rohkem inimesi kui töötusest tagasi hõivesse.

Erinevate tööturu liikumiste iseloomustamiseks võib konstrueerida maatriksi (vt tabel 3.1), mis viitab

üheksale võimalikule liikumisele, sh kolm nendest tähistavad stabiilsust (st aasta jooksul püsivust hõives, töötuses või mitteaktiivsuses).

Eamets (2008) on majanduskriisieelset perioodi analüüsid välja toonud, et eestlased vahetasid töökohta sagedamini kui teistest rahvustest inimesed. Samas liikus mitteaktiivsusse rohkem eestlasi kui muust rahvusest inimesi. Erinev oli ka mitteaktiivsusest hõivesse liikumine, mis oli eestlaste seas kõrgem. Seega olid teistest rahvustest inimesed tööturul vähem dünaamilised, nad vahetasid vähem töökohti, kuid samuti ei loobunud muust rahvusest inimesed ka nii kergekäeliselt tööturul aktiivne olemisest kui eestlased.

Tabel 3.1. Töäjõu liikumiste maatriks

	E (hõive)	U (töötus)	I (mitteaktiivsus)
E (hõive)	EE ¹	EU	EI
U (töötus)	UE	UU	UI
I (mitteaktiivsus)	IE	IU	II

Märkus: E - hõivatud (i.k. employed); U - töötud (i.k. unemployed); I - mitteaktiivsed (i.k. inactive).

Selleks, et vaadelda, kas ja kuidas on muutunud tööturu seisundite vahel liikumine majanduskriisi aastatel ning milline see on olnud eestlaste ja teistest rahvustest inimeste seas, on allpool vaadeldud töäjõu liikumisi Eesti töäjõu-uuringu andmete põhjal perioodil 2006–2010. Iga aasta on vaadeldud vastaja tööturu seisundit uuringunädalal ning üks aasta varem. Selle põhjal on konstrueeritud liikumised erinevate tööturu seisundite vahel (vt võimalikke liikumisi tabelis 3.1)³. Vaadatud on seda, kui suur osakaal 16aastasest kuni pensioniealisest töäjõust on mingi eelmainitud liikumise tööturul läbi teinud, ning võrreldud, kuidas tulemused erinevad eestlaste ja teistest rahvustest inimeste vahel (vt tulemusi Lisa tabel 3.1).

Tabelis 3.2 on toodud kokkuvõtlikult eestlaste ja teistest rahvustest inimeste vahelised erinevused tööturul liikumises 2010. aasta andmete põhjal. Tabelist on selgelt näha, et 2010. aastal jäid eestlased pigem hõivesse, samas kui teistest rahvustest inimesed on rohkem liikunud hõivest töötusse. Kuivõrd töötusest hõivesse liikumine eestlaste seas ka kõrgem, on teistest rahvustest inimesed jäänud töötus staatusesse aasta jooksul kinni. Samas on eestlaste puhul ringlus hõive ja töötuse vahel sujuvam. Siiski ei ole eestlaste ja teistest rahvustest inimeste vahel erinevusi töötusest mitteaktiivseks jäämisel. Seega ei leia kinnitust eespool esitatud eeldus, et eestlased loobuvad töö otsimisest kiiremini ning seetõttu jäävad ka mitteaktiivseks rohkem.

Samas on mitteaktiivsusest töötusse liikumine teistest rahvustest inimeste seas oluliselt kõrgem, mis viitab taaskord nende suuremale aktiivsusele tööturul. Allpool on vaadeldud ka töäjõu liikumiste muutust ajas (2006–2010).

Tabel 3.2. Töäjõu liikumiste erinevused eestlaste ning teistest rahvustest inimeste vahel, 2010 (võrreldes aasta varasemaga)

	E (hõive)	U (töötus)	I (mitteaktiivsus)
E (hõive)	++	--	o
U (töötus)	+	-	o
I (mitteaktiivsus)	o	--	o

Märkused: ++, + eestlaste seas on vastavad osakaalud olulisel määral kõrgemad; --, - teistest rahvustest inimeste seas on vastavad osakaalud olulisel määral kõrgemad; o eestlaste ja teistest rahvustest inimeste vahel ei ole erinevusi; ++,-- p<0,01; +, - p<0,05

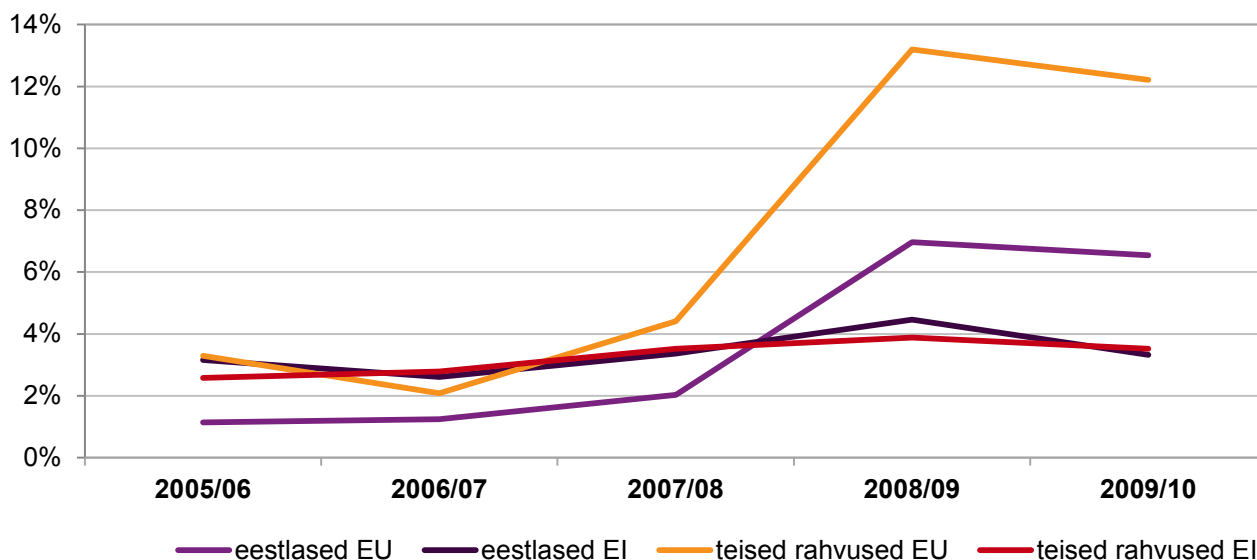
Kõige rohkem on neid inimesi, kes on aasta jooksul püsivad hõives (EE), kuid majanduskriisi aastatel on nende osakaal langenud 95% pealt 2006. aastal 88%-le 2010. aastal. Sealjuures on teistest rahvustest inimeste seas langus olnud kiirem, mis tähendab, et 2010. aastaks on nende tööealiste osakaal, kes olid eelmisel aastal hõivatud ning püsivad aasta hiljem endiselt hõives, eestlaste seas 90% ning teistest

3 Hõivesse jäämise puhul ei ole eristatud seda, kas inimene vahetas aasta jooksul töökohta või oli pidevalt samal töökohal.

rahvustest inimeste seas 84%. Kolm aastat varem oli näitaja vastavalt 96% ja 95%.

Vastavalt on suurenenud ka nende inimeste osakaal, kes on aasta jooksul hõivest töötuks jäänud, ulatudes teistest rahvustest inimeste seas 2010. aastal 13%-ni ning eestlaste seas 7%-ni. Samas ei ole märkimisväärselt muutunud nende inimeste hulk, kes oleks aasta jooksul töö kaotanud ning selle tagajärjel mitteaktiivseks jäänud (vt joonis 3.4).

Joonis 3.4. Hõivatute liikumine tööturu seisundite vahel uuringule eelnenud aastal rahvuse järgi, % hõivatutest



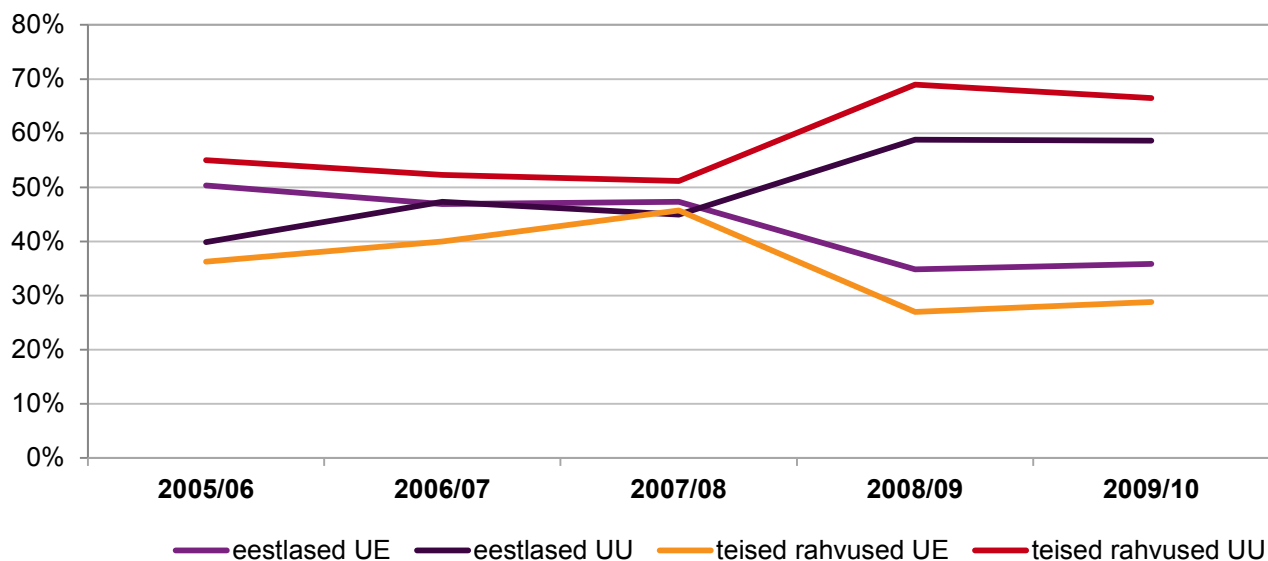
Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2006–2010.

Nende inimeste osakaal, kes on lõpetanud töö otsimise ja muutunud mitteaktiivseks, on püsinud üsna sarnasel tasemel nii eestlaste kui ka muust rahvusest inimeste seas, jäädes kogu vaadeldava perioodi jooksul alla 10%. Eestlaste ja teistest rahvustest inimeste vahelised erinevused olid suurimad 2008. aastal (4,6 protsendipunkti), kuid on pea võrdsustunud 2010. aastaks (5,5% eestlaste ja 5,2% teistest rahvustest inimeste seas).

Seevastu töötute hõivesse saamisel ja töötuks jäämisel on rahvuste lõikes olnud suuremad erinevused. Eestlaste seas on töötusest hõivesse saamine olnud pidevas langustrendis ning jäänud ühtlasele tasemele

2009.–2010. aastal. Seevastu teistest rahvustest inimeste seas on olnud trend vastupidine – aastate jooksul on töötusest hõivesse liikumine kasvanud, kuigi majanduskriisi ajal oli 2009. aastal hõivesse liikumises ka langus. Siiski on teistest rahvustest inimeste seas nende töötute osakaal, kes aasta jooksul hõivesse liikunud, pidevalt olnud madalam kui eestlaste seas. Eestlaste seas on nende töötute osakaal, kes aasta jooksul ei ole oma tööturu staatust muutnud, kasvanud 59%-le 2010. aastal. Teistest rahvustest inimeste seas on vastav osakaal kasvanud 65%-le (vt joonis 3.5).

Joonis 3.5. Töötute liikumine tööturu seisundite vahel uuringule eelnenud aastal rahvuse järgi, % töötutest

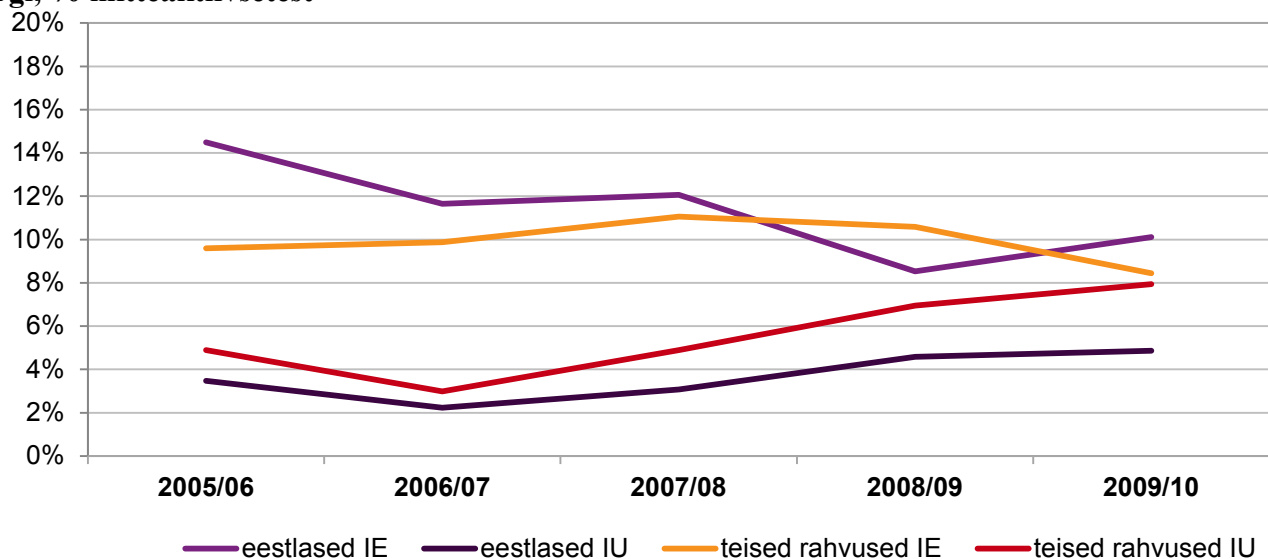


Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2006–2010.

Mitteaktiivsed inimesed on suuremas osas jäänudki mitteaktiivseks ning siinjuures eestlaste ja teiste rahvuste vahel suuri erinevusi ei ole (kogu vaadeldava perioodi jooksul ei ole aasta jooksul oma tööturu staatust vahetanud keskmiselt 85% mitteaktiivsetest). Mitteaktiivsusest hõivesse liikumisel ei ole eestlaste ja teistest rahvustest inimeste vahel olulisi erinevusi, osakaal püsib 10–13% juures. Mitteaktiivsusest töötusse liikumine teistest rahvustest inimeste seas on eestlastega võrreldes olnud kogu perioodi vältel kõrgem ning erinevused on kasvanud majanduskriisi aastatel teistest rahvustest inimeste kasuks. Sealjuures on mitteaktiivsusest töötusse liikumine olnud kasvava trendiga (vt joonis 3.6). Teisisõnu tähendab see, et kui teistest rahvustest inimesed ka ajutiselt mitteaktiivseks muutuvad, on nad eestlastega võrreldes varmamad uuesti töötuskingule asuma.

Integratsiooni monitoriing 2011

Joonis 3.6. Mitteaktiivsete liikumine tööturu seisundite vahel uuringule eelnenud aastal rahvuse järgi, % mitteaktiivsetest



Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2006–2010.

Muutused tööelu erinevates aspektides

Siiski ei ole tööturu staatuse muutus ainus viis, kuidas majanduskriisi ajal inimeste tööelu võis muutuda. Koondamiste kõrval reageerisid ettevõtted kriisile ka tööaja ja palga vähendamisega (vt nt Eamets

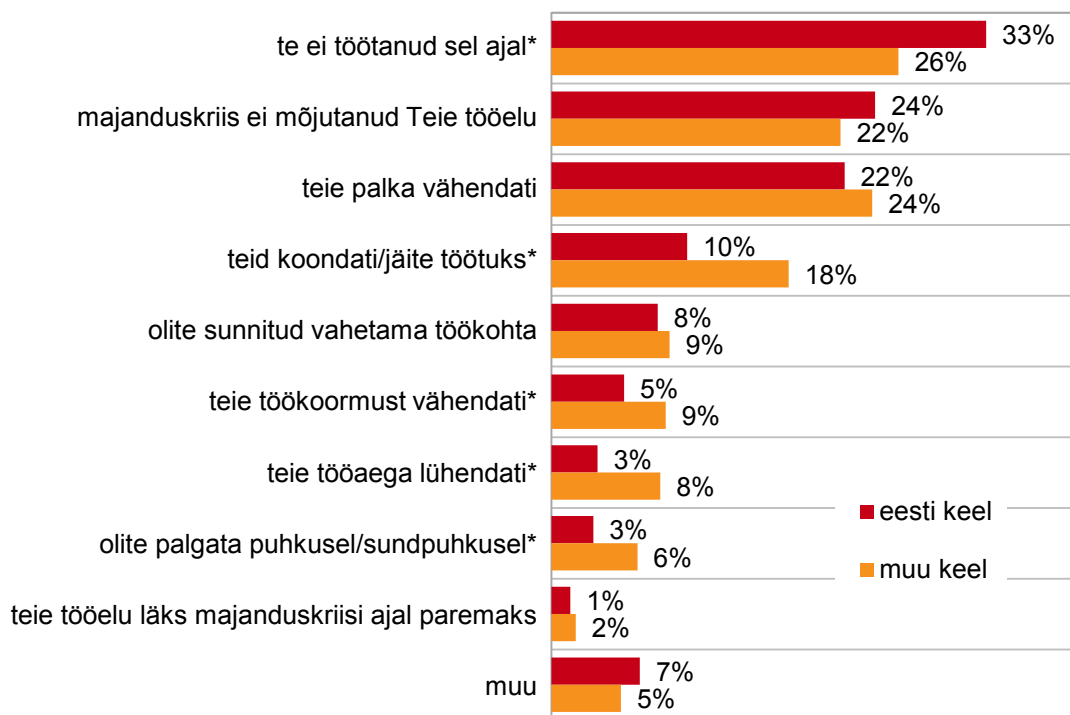
2011). Seetõttu on ka 2011. aasta integratsiooni monitooringus küsitud toimunud muutuste kohta tööelus majanduskriisi aastatel. Oluline on siiski silmas pidada, et lõpuni ei ole võimalik kindlaks teha, kas toimunud muutused on majanduskriisi tagajärg või oleks need toimunud ka ilma selleta. Siiski peegeldavad antud vastused inimeste tööelus toimunud muutusi nimetatud aastatel.

Kõige sagedamini nimetavad nii eesti kui ka muu emakeelega vastajad, et vastaja ei töötanud sel ajal (vt ka joonis 3.7). Umbes kolmveerand selliselt vastanud inimestest on uuringu hetkel pensionärid või õpilased. Sageduselt teisel ja kolmandal kohal nii eesti kui ka muu emakeelega vastajate seas on nimetatud, et majanduskriisi ei mõjutanud tööelu ning palka vähendati. Sealjuures ei ole emakeele järgi nende nimetamise sageduses olulisi erinevusi. Küll aga ütlevad muu emakeelega vastajad oluliselt sagedamini, et nad jäid majanduskriisi ajal töötuks (18% muu emakeelega vastajate seas ning 10% eestikeelsete vastajate seas). Ka teisi negatiivseid mõjusid tööelule on nimetanud just muu emakeelega vastajad sagedamini kui eestikeelsed vastajad, kuigi võrreldes teiste muutustega tööelus on neid vähem nimetatud (alla 10%).

Vastajate seas, kes vastasid „muu“, toodi sagedamini välja ka seda, et kriisi ajal töökoormus suurenes, samas kui palk jäi samaks. Seega olid ühel pool inimesed, kes kaotasid oma töökohad või kell koormust vähendati, ning teisel pool need, kelle töökohad säilisid, kuid kelle töökoormus väiksema tööjõu tõttu suurenes.

Joonis 3.7. Vastused küsimusele „Millised järgnevatest sündmustest mõjutasid Teie tööd ja tööelu majanduskriisi ajal (2008–2010)?“, emakeele järgi, %

Tööturg



Allikas: Integratsiooni monitooring 2011

Majanduskriisi ajal toimunud muutused tööelus eesti ja muu emakeelega naiste võrdluses ei erine, seda ühe erandiga. Nimelt kogesid muu emakeelega naised koondamist oluliselt sagedamini kui eesti emakeelega naised (vaid 7% eestikeelsetest naistest koondati või kaotasid töö majanduskriisi ajal, samas kui muu emakeelega naistest puutus sellega kokku 18% vastanutest).

Võrreldes eesti ja muu emakeelega mehi on erinevused suuremad. Eestikeelsete meeste seas on

rohkem neid, kes ei töötanud majanduskriisi ajal. Samuti vähendati muu emakeelega meeste palka oluliselt sagedamini kui eestikeelsetel meestel (vastavalt 28% võrreldes 19%-ga). Erinevusi on ka teiste negatiivsete muutuste osas tööelus, millega on muu emakeelega mehed kokku puutunud oluliselt sagedamini kui eestikeelsed, kuigi neid mainiti harvem (alla 10%), sh töökoormuse vähendamine, palgata puhkus/sundpuhkus ja tööaja lühendamine. See kinnitab, et just muu emakeelega mehed olid need, kes tunnetasid majanduskriisi ajal toimunud muutusi tööelus kõige valusamalt.

3.2 Tööturule sisenemine

3.2.1 HINNANGUD TÖÖ LEIDMISE VÕIMALUSTELE

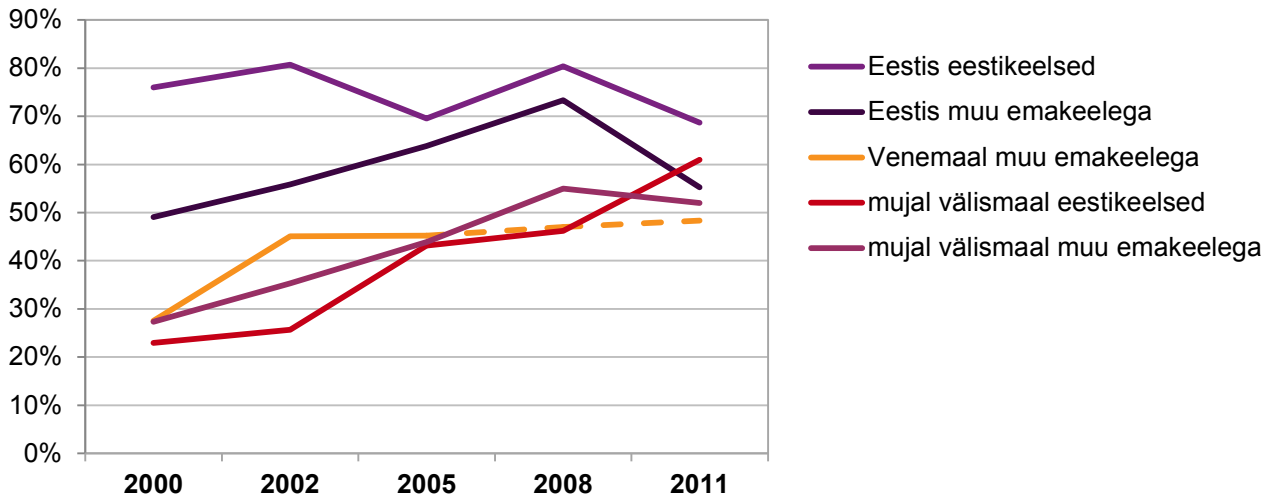
Tööturule sisenemine on ühelt poolt seotud töökohtade pakkumisega (vabade töökohtade olemasolu tööturul), kuid teiselt poolt ka sellega, kuidas hinnatakse ja tajutakse oma võimalusi. See omakorda mõjutab inimeste tööturukäitumist. Üks tegur, mis peegeldab inimeste arvamusi tööturu olukorrast ning enda võimalustest, on tööalane kindlustunne. Tööalase kindlustunde näitajana on läbivalt kõigi integratsiooni monitooringute raames vaadeldud enesehinnangut sobiva töö leidmise võimalustele.

Sõltuvalt aastast on vahemikus 2000.–2011. a 69–81% eestikeelsetest vastajatest hinnanud töö leidmist Eestis tõenäoliseks. Aastate lõikes on olnud kõikumisi, kuid 2011. aasta monitooringu järgi on vastajate enesekindlus kõige madalam (69% eestikeelsetest vastajatest arvab, et leiaksid Eestis töö kindlasti või tõenäoliselt). Samas oli ka 2005. aastal osakaal madal, vaid 70%. Muu emakeelega vastajate seas on Eestis töö leidmise positiivne hinnang pidevalt kasvanud, 49% pealt 2000. aastal kuni 73%-ni 2008. aastal. 2011. aastal on toimunud taas langus – 52% muu emakeelega vastajatest arvab, et võiks Eestis vajadusel tööd leida.

Perioodil 2000–2011 on pidevalt kasvanud muu emakeelega vastajate osakaal, kes peavad Venemaalt töö leidmist võimalikuks – 2000. aastal pidas seda võimalikuks vaid 28%, 2002. aastaks oli osakaal kasvanud juba 45% juurde ning on jäänud sealt alates stabiilseks – 45–48% juurde läbi kõigi monitooringute.

Viimase kümnendi jooksul on seoses Euroopa Liiduga muutunud üha lihtsamaks töö leidmine ka mujal välismaal. Seda peegeldavad ka varasemad integratsiooni monitooringu tulemused: kasvanud on nii eesti- kui ka muu emakeelega vastajate kindlus, et vajaduse korral on tööd võimalik leida mujalt välismaalt (v.a Venemaalt). Muu emakeelega vastajad on eestikeelsetega võrreldes pidanud seda võimalikuks pisut sagedamini. Siiski on eestikeelsed vastajad hakanud just majanduskriisi aastatel hindama kõrgemalt just välismaalt töö leidmise võimalusi. Kasv on jätkuvalt toimunud ka muu emakeelega vastajate seas, kuigi aeglasemalt, mille tulemusel hindavad 2011. aastaks eestikeelsed vastajad oma võimalusi välismaal tööd leida mõnevõrra kõrgemalt.

Joonis 3.8. Vastanute osakaal, kes leiavad, et töö leidmine oleks kindlasti või tõenäoliselt võimalik, emakeele järgi, 2000–2011

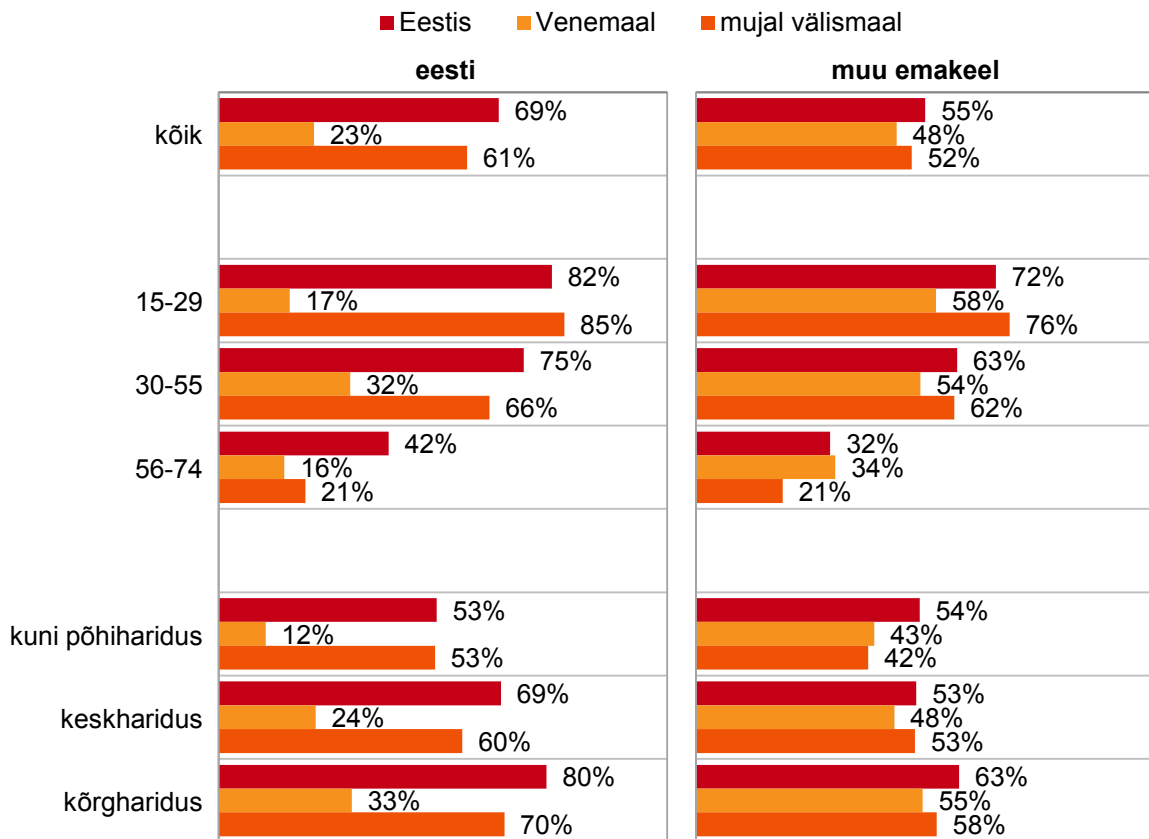


Märkus: Aastal 2008 ei olnud töö leidmise hinnanguid Venemaal eristatud; aastal 2000 ja 2002 on küsitud hinnanguid vaid nendelt inimestelt, kes parasjagu töötavad; aastatel 2002 ja 2005 kasutatud ankeedi vastamise keelt, emakeelt ei olnud küsitud. Allikas: Integratsiooni monitooringud 2000, 2002, 2005, 2008, 2012

Ka erinevate gruppide lõikes hindavad eesti ja muu emakeelega vastajad oma võimalusi tööd leida erinevalt. Kõige positiivsemalt hindavad oma tõenäosust tööd leida 15–29aastased noored, seda nii eesti kui ka muu emakeelega vastajate seas. Samuti on noortele iseloomulik see, et nemad hindavad kõige optimistlikumalt just töö leidmise võimalusi välismaal (v.a Venemaal). Kui keskmiselt peavad muu emakeelega vastajad võimalusi leida tööd välismaal ja Eestis enam-vähem võrdselt, siis vanusegruppide lõikes saab tuua välja teatud erisusi. Noored peavad kõige sagedamini tõenäoliselt tööd leidmist välismaalt või Eestist (vastavalt 76% ja 72%) ning harvem arvatakse tööd leidvat Venemaalt (58%). Ka 30–55aastased muu emakeelega vastajad peavad töö leidmist tõenäolisemaks eelkõige Eestist või välismaalt (vastavalt 63% ja 62%) ning vähem Venemaalt (54%), kuigi erinevused hinnangutes on väiksemad kui noorte puhul. Kõige vanem vanusegrupp peab siiski töö leidmist tõenäoliselt eelkõige Venemaalt või Eestist (vastavalt 34% ja 32%). Selles vanusegrupis vaadatakse kõige väiksema optimisimiga muu välismaa suunas (21%).

Oodatavalt peetaksegi kõige vähem tõenäoliselt tööd leidmist 56–74aastaste vanusegrupis. Sellest vanusegrupist hindavad eestikeelsed vastajad oma töö leidmise tõenäosust kõige paremaks Eestis (42% arvab, et leiaks Eestist tööd kindlasti või tõenäoliselt), samas kui muu emakeelega vastajad peavad oma võimalusi kõige paremaks Venemaal (34%), kuid mitte oluliselt harvem ka Eestis (32%). Tähelepanu väärib ka see, et kõrgharidusega muu emakeelega vastajad hindavad võrreldes eestikeelsete vastajatega tõenäosust Eestist tööd leida heaks või väga heaks oluliselt harvem. Seega ei suurenda ka kõrghariduse olemasolu muu emakeelega vastaja enesekindlust tööturul võrreldes eestikeelsetega. Siiski, kui võrrelda muu emakeelega kõrgharitud vastajaid teiste muu emakeelega vastajatega, on nende enesekindlus tööd leida kõige suurem.

Joonis 3.9. Töö leidmise võimaluste tajumine emakeele, vanusegruppide ning haridustaseme lõikes, 2011



Märkus: kuni põhiharidus = algharidus + põhiharidus; keskharidus = keskharidus + keskeri- või kutseharidus
Allikas: Integratsiooni monitooring 2011

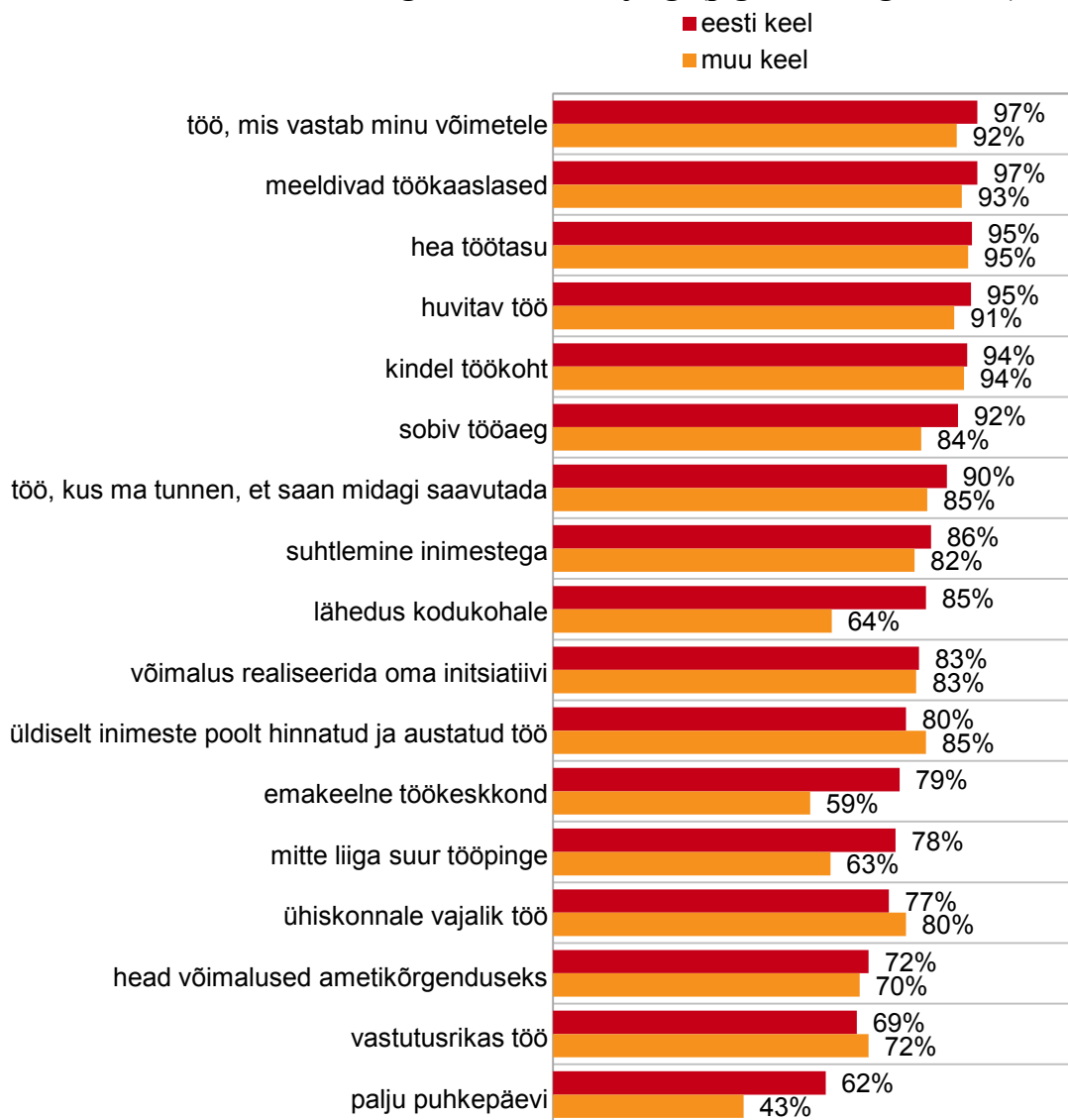
Integratsiooni monitooring 2011

3.2.2 MILLISEL TÖÖKOHAL OLLAKSE VALMIS TÖÖTAMA?

Integratsiooni monitooringus on palutud vastajatel hinnata ka seda, millised tegurid on nende jaoks töö otsimisel olulised. Eesti ja muu emakeelega vastajad peavad võrdselt oluliseks head töötasu, kuigi eestikeelsetel vastajatel on ka muid tegureid, mida nad peavad veelgi olulisemaks, samas kui muu emakeelega vastajatele on just hea töötasu etteantud valikust kõige tähtsam kriteerium töö otsimisel. Nimelt peavad eestikeelsed vastajad muu emakeelega vastajatega võrreldes sagedamini veelgi olulisemaks ka meeldivaid töökaaslasi ning tööd, mis vastab võimetele. Samuti on eestikeelsetele vastajatele olulisem, et töö oleks huvitav. Hoolimata erinevustest on siiski nimetatud tegurid ka muu emakeelega vastajatel tähtsusest kõrgel kohal (oluliseks on pidanud üle 90% vastajatest) (vt ka joonis 3.10).

Palju olulisemaks peavad eestikeelsed vastajad ka töökoha lähedust kodukohale, mis lubab arvata, et eestikeelsed vastajad on vähem valmis töö nimel kaugemale liikuma kui muukeelsed vastajad. Kindlasti tuleb töö otsimisel oluliseks peetavaid tegureid analüüsid silmas pidada, et oma rolli võib siin mängida ka majandusolukord. Situatsioonis, kus muu emakeelega vastajad on töö leidmise osas pessimistlikumad (vt ka joonis 3.9 eespool), seatakse ilmselt potentsiaalsele tööle ka vähem nõudmisi ning seetõttu hinnatakse ka mitmeid tegureid vähem oluliseks kui eestikeelsete vastajate puhul.

Joonis 3.10. Töö otsimisel arvestatavad tegurid, emakeele järgi (pigem või väga oluline), %



Allikas: Integratsiooni monitooring 2011

Võrreldes omavahel erinevaid vanusegrupe, on näha, et Eesti noored on töökoha nimel valmis kõige vähem liikuma. Kui kõigi teiste vanusegruppidega võrreldes peavad muu emakeelega vastajate seas töökoha lähedust kodukohale oluliseks eelkõige üle 30aastased, siis eesti emakeelega vastajate seas peavad seda oluliseks just noored 15–29aastased.

Muu emakeelega vastajate seas peavad just vanemad vanusegrupid teiste vanuserühmadega võrreldes olulisemaks liiga suure tööpinge vältimist. Vastupidine on ka emakeelse töökeskkonna tähtsaks pidamine – kui nii 15–29- kui ka 30–55aastastega võrreldes peavad muukeelse elanikkonna seas seda olulisemaks just vanemad vanusegrupid, siis eesti emakeelega vastajate seas on emakeelne töökeskkond tähtsam just kõige noorematele vastajatele.

Soo lõikes palju erinevusi ei ole. Küll aga ütlevad muu emakeelega naised meestest sagedamini, et töö otsimisel on väga või pigem tähtis sobiv tööaeg.

Kui eelnev annab infot selle kohta, millised on vastajate ootused tööle, siis fookusgrupi intervjuudes uuriti suurettevõtete personalijuhtide käest, milliste kanalite kaudu nad oma töötajaid otsivad ning millised on nende ootused ja nõudmised tööjõule. Üldiselt viidati, et kuna suurettevõtetal on tihti vaja värvata korraga palju töötajaid, siis avaldatakse ka töökuulutused nii eesti kui ka vene keeles, et jõuda võimalikult laia sihtrühmani. Esitatavatest nõuetest seatakse esikohale töökohale vajaliku kvalifikatsiooni olemasolu ning samuti on vajalik keeleoskus.

„Üks on kindlasti see haridus, teine on see keeleteema ja ma ei usu küll, et ... seal midagi muud võiks taga olla.“

Diskussioon keeleoskuse ümber osutuski arutelu keskseks teemaks – kuivõrd oluline see on, mis keeli peab oskama ning kuidas mõjutab töö saamise võimalusi. Eelkõige sõltub see, kas ametikohale kandideerimisel nõutakse keeleoskust, konkreetsest ametikohast. On neid positsioone, kus nii eesti kui ka vene keele oskus on hädavajalik (nt klienditeenindajate puhul), kuid on ka ametikohti, kus see vajalik ei ole (nt lihttööd, kus ei ole vaja klientidega suhelda või kus saab ainult ühest rahvusest kliente teenindada – nt telefonimüügi puhul). Samuti varieerub keeleoskuse nõue piirkonniti: vene keele oskus on teatud piirkondades siiski klientidega kokkupuutumisel kohustuslik oskus. Samuti sõltub ametikohast see, mis keele oskust nõutakse – viidati, et on tekkinud ka üsna mitmeid töökohti/osakondi, kus nõutakse inglise keele oskust ning eesti või vene keele oskuse olemasolu ei ole seetõttu oluline.

„Aga mis teenindajaid puudutab, siis üldiselt me oleme ikkagi teenindajaid ... küll väga harva vaatame seda rahvust, aga vaatame seda B1 kategooriat, et see oleks olemas.“

„Muideks, kus saab väga ilusti keele järgi just nimelt neid ükskeelseid kasutada, on need samad telefoniteenindused. Sest seal sa saad küll nagu suhteliselt ... me ei küsi küll seda keelt, aga nad suunavad hästi sujuvalt ja kiiresti [helistajad] ära ja seal saab hakkama.“

Konkurentsituatsioonis, kus muu kvalifikatsioon on võrdne, eelistatakse selgelt kakskeelset inimest. Viidati, et vajadusel ollakse töökohal valmis ka keeleõpet pakkuma, kuid tööandja jaoks on odavam võimalusel valida töötaja, kes valdab juba tööle asudes vajalikul tasemel mõlemat keelt.

„Siis kui see buumi aeg oli, siis mina küll julgen öelda, et täiesti eelistasin kakskeelset ja soovitasin oma juhtidele ka /.../ [võttes tööle noore, kes keelt ei oska] sa võtad endale inimese, kes tegelikult ei suuda täita ... ta ei suuda seda tööd teha tegelikult. Sellega läheb tunduvalt kauem aega väljaõpetamiseks kui võtta see kakskeelne, kes juba ... kes suudab suhelda teisest [rahvusest] inimestega.“

Selles osas nähakse tulevikus ka potentsiaalse probleemi tekkimist – üha vähem noori inimesi oskab lisaks eesti keelele ka vene keelt ning valik sellistest inimestest, kes oskavad mõlemat keelt, jääb üha väiksemaks.

„Ma arvan, et viie aasta pärast meil on väga-väga suur probleem juba selles, et meie oma eesti inimesed ei oska vene keelt.“

Vajalikku keeleoskust hinnatakse peamiselt tööintervjuu käigus läbi vahetu suhtlemise. Eraldi keeletunnistuse olemasolu suuremas osas ei nõuta, kuigi on ka ametikohti, eelkõige avalikus sektoris, kus ka see on nõutav.

„Meil tuleb see ka vestlustes välja ikkagi, et kui juhataja neid inimesi tööle võtab, siis ta ju räägib nendega /.../ siis tegelikult on see tema asi aru saada, et kas ta ikkagi räägib sellele kategooriale vastavalt, niivõrd-kuivõrd või siis ta ei tee seda üldse.“

Lisaks sellele, millise karakteristikaga töökohta otsitakse, saab töö otsimise puhul hinnata ka seda, millises töökeskkonnas ollakse valmis töötama ning kuivõrd ollakse valmis töötama koos teisest rahvusest inimestega. Selleks on uuritud nii käesolevas kui ka varasemates monitooringutes vastava hoiaku muutumist – kuivõrd ollakse valmis töötama kollektiivis, kus enamik inimestest on teisest rahvusest (eestikeelsete vastajate puhul venelased, muu emakeelega vastajate puhul eestlased). Erinevate

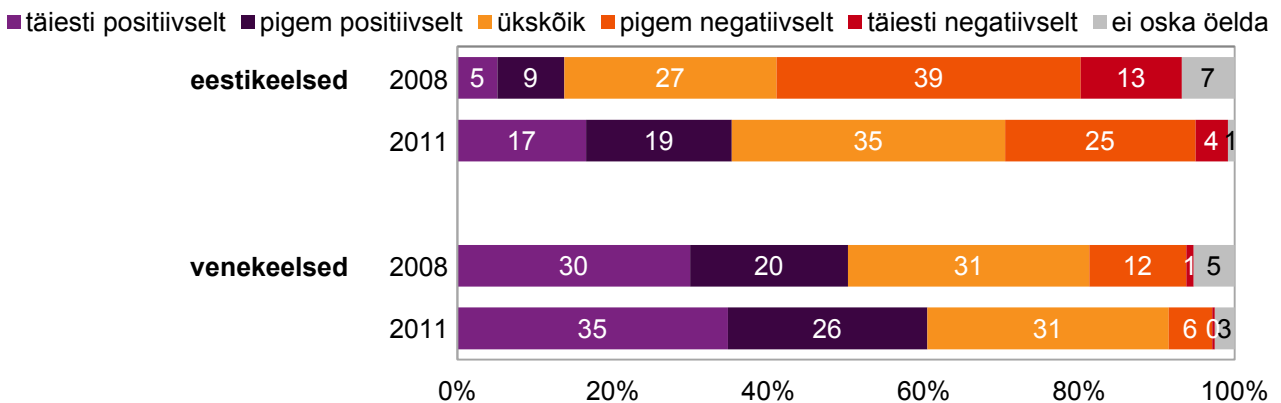
monitooringute lõikes on küsimus mõnevõrra muutunud. Seetõttu on võrreldavad 2008. ja 2011. aasta monitooringu tulemused, kus küsiti, kuidas suhtutakse sellesse, kui tuleks töötada või õppida kollektiivis, kus enamik on venelased/eestlased. Aastatel 2000, 2002 ja 2005 küsiti valmisolekut minna töötama või õppima kollektiivi, kus on palju teisest rahvusest inimesi (küsimine „Kas Te põhimõtteliselt lähete?“).

Aastatel 2000, 2002 ja 2005 ei olnud kuigi palju välistajaid (mingil juhul ei lähete või kindlasti ei lähete) ei venekeelsete vastajate (3–13%) ega ka eestlaste seas (8–22%) (Helemäe 2008). Võrreldes 2008. ja 2011. aasta tulemusi on näha eestikeelsete vastajate seas negatiivse suhtumise suurt vähenemist (vt joonis 3.11 allpool). Kui 2008. aastal suhtus täiesti negatiivselt 13% ja pigem negatiivselt 39% eestikeelsetest vastajatest, siis 2011. aastaks on neid vastavalt 4% ja 25%. Siiski on endiselt eestikeelsed vastajad oluliselt sagedamini negatiivselt meelestatud kui muu emakeelega vastajad. Sarnaseid trende peegeldab ka suhtumine teisest rahvusest ülemusesse, kuigi ülemuse rahvusesse suhtumine on pisut tolerantsem. Eestikeelsete vastajate seas on positiivselt meelestatute osakaal kasvanud 19% pealt ligi pooleni kõigist vastajatest, sealjuures kõige rohkem on kasvanud nende osakaal, kes suhtuks teisest rahvusest ülemusesse täiesti positiivselt. Positiivselt meelestatute osakaal on kasvanud ka muu emakeelega vastajate seas, kuigi väiksemas tempos.

Monitooringud ei anna vastust sellele, millest sellised muutused suhtumises on toimunud. Siiski tuleks siinkohal vaadata kummagi uuringu toimumise hetke ning vastaval ajahetkel ühiskonnas olevat taustakonteksti. 2008. aasta monitooring oli esimene pärast 2007. aasta nn pronksiööd, mistõttu need sündmused võisid eestlaste negatiivset meelestatust mõjutada veel aasta hiljemgi. Teiselt poolt on 2011. aasta uuringu kontekstiks majanduskriis ning raskemini kättesaadavad töökohad võivad mõjutada ka häälestatust töökoha valikul.

Joonis 3.11. Suhtumine sellesse, kui tuleks töötada või õppida kollektiivis, kus enamik on venelased/eestlased, emakeele järgi, %

Tööturg



Allikad: Integratsiooni monitooring 2008, 2011

2011. aasta integratsiooni monitooringu raames tehtud fookusgrupi intervjuu suuretevõtete personaaljuhtidega viitas samuti, et üldiselt on erinevast rahvusest inimesed valmis ühes töörühmas/kollektiivis töötama ning probleeme sellega ei ole. Kollektiivid või töörühmad kujunevad loomulikult töö käigus ning eelkõige muudel alustel kui rahvus.

„Ma küll ei ole veel tähele pannud, et ma oleks liialt sellele tähelepanu pööranud või kuidagi kõva häälega suunanud, et nüüd te peate kõik koos olema, te peate lõimuma ja te peate tegema ... see on nii loomulik protsess, see tuleb ... see on selline vaikiv kokkulepe, et me olemegi kõik kollektiiv.“

Siiski on koos töötamise eelduseks teatud elementaarsel tasemel keeleoskus, kui töösituatsioon eeldab omavahelist suhtlemist. Seetõttu võib ühelt poolt olla valmisolek töötada erinevast rahvusest

kolleegidega, kuid kui kollektiivis peamiselt suhtluseks kasutatava keele oskus puudub, võib see siiski osutada takistuseks.

„Aga just et kui sa oma töökaaslasega oma keeles mulised seda ja teist, aga kui see on teises keeles nii raske teha, siis sa ei hakka seda väga ... lihtsalt, pigem on see, mitte suhtumise pärast.“

Personalijuhid tõid välja, et sellised töökeskkonnad, kus koos töötavad erinevast rahvusest inimesed, on kasulikud mitmele osapoolale. Ühest küljest on see vajalik tööandjale, eelkõige kui töö eeldab klientidega suhtlemist. Teiselt poolt saavad ka töötajad keelt praktiseerida. Mitmel juhul on töötajate rotatsioon olnudki keeleõppe eesmärgil teadlik valik, suunates töötajad ajutiselt teise keelekeskkonda, mis võimaldab ka intensiivsemat keelepraktikat.

„Meie oleme ka täheldanud seda, et inimesed kas või näiteks Narvas, nad ütlevad, et /.../ tahaks varem tulla, sellepärast, et ta tunneb, et tal kaob ikkagi selle pooleteist aastaga, kui ta on ainult oma venekeelses keskkonnas, siis tal kaob täiesti jälle eesti keele oskus ära. Selles mõttes ma arvan küll, et inimesed ikkagi väga teadlikult just nimelt valivad ka tööandjaid selle järgi, et kus ma saan minna teise keskkonda ja õppida.“

„Minu arust töökollektiivis täiesti toimib ka see, et kui tuleb vene inimene kollektiivi, sellest ollakse ka väga n-ö elevil, see on jälle teisipidi võimalus siis natukene vene keelt mõnel inimesel õppida.“

Kokkuvõttes arutati personalijuhtide fookusgrupi intervjuul ka seda küsimust, milline saab ja peaks olema töökeskkonna roll lõimumise soodustamisel. Ühelt poolt on suurtele ettevõtetele iseloomulik erinevast rahvusest inimeste olemasolu töötajate seas, kuid kuivõrd toimub lõimumine töökeskkonnas?

Viidati, et integratsioon töökohal on eelkõige vahetu juhi vastutada, kes peab hoolitsema selle eest, et erinevate töögruppide vahel toimuks koostöö.

„Eks see kultuuri hoidmine või see inimeste koos hoidmine, eks see on ikkagi otseste juhtide töö eelkõige. Kui tal on seal omad osakonnad, siis ta peab ikkagi selle eest seisma, et nad oleks ikkagi üks meeskond.“

Samas tõdesid personalijuhid, et ka töö iseloom võib olla see, mis põhjustab teatud keelepõhist eraldatust ka töökeskkonnas – nt olukordades, kus töörühmad moodustataksegi just keeleoskuse alusel.

„Ikkagi see venekeelne klient ei lepi sul iialgi umbkeelse ... riigikeelse teenindaja, tema selgelt tahab ka sellist oma kultuuri- ja keelekontekstiga teenindajat, et seal meil on küll niiviisi, et on ikkagi täiesti /.../ teatud mõttes keele järgi segmenteeritud /.../ ja see loobki selle, et sul tekivad ka sellised venekeelsed tiimid /.../“

Arvati ka seda, et töökeskkond kui lõimumise soodustaja saab toimida eelkõige suurtes ettevõtetes, kus tihti ongi vaja mitme keele oskamist ning seetõttu ka erinevast rahvusest inimeste osakaal on suurem. Väikesed ettevõtted saavad endale rohkem lubada vaid ühekeelset kollektiivi ning ei nõua erinevate keelte oskust.

„Ma arvan, et see töötabki nii, et kui on sellised väiksemad ettevõtted, kus üks keel domineerib, siis tõenäoliselt sinna on raske sulanduda. Ma arvangi, et sellised suured ettevõtted, kellel täpselt ei ole vahet või kellel ongi vaja kakskeelsust, et seal see toimib nagu väga hästi, aga pigem on täna see eraldumine just nendest väiksematest kohtadest.“

3.2.3 VENEKEELSE TÖÖJÕU PEAMISED PROBLEEMID TÖÖTURULE SISENEMISEL

2011. aasta integratsiooni monitooringu raames korraldati üks fookusgrupi intervjuu ka töötukassa ametnikega ning tööturuprojektide elluvijatega. Nendega vesteldi teistest rahvustest inimeste kui tööturu riskirühma probleemidest, arvestades nende rolli tööturuteenuste pakkujana.

Üldiselt võib välja tuua, et venekeelsete töötute tööturule sisenemise probleem on kompleksne ja siin ei ole lihtsaid lahendusi. Sageli kõige suurem alusprobleem on siiski vähene eesti keele oskus, millest kasvavad välja ka mitmed teised probleemid ning eristuvad väga erinevate probleemidega sihtrühmad.

Kui rääkida registreeritud töötutest, siis iseloomustab suurt osa eesti keele oskuse puudumine või selle vähene/ebapiisav valdamine. See ilmneb ka registreeritud töötute statistikast, mis näitab, et 2011. aasta lõpu seisuga ei osanud eesti keelt 37% kõigist registreeritud töötutest. Keeleoskuse puudumine hakkab töö otsimist mõjutama väga erinevalt. Oluline on allpool olevat analüüsi lugedes silmas pidada, et kõik need probleemid ei ole iseloomulikud üksnes venekeelsetele töötutele, vaid võivad olla probleemiks ka eestikeelsete töötute puhul.

Ühe esimese probleemina seoses puuduliku keeleoskusega kasvab välja info puudus nii tööturuteenuste kui ka tööturu olukorra ja tööturu võimaluste kohta. Ühelt poolt on see tingitud vene kogukonna teatud suletusest ja isoleeritusest, mis väljendub eestlastest erinevate infoallikate kasutuses. Teiselt poolt on see seotud info halvema kättesaadavusega nii riigi, KOV kui ka erinevate projektidega seotud allikatest – venekeelse info puudumine või selle puudulikkus (lühendatud versioonid). Sageli on ingliskeelset informatsiooni rohkem kui venekeelset (asutuste internetikodulehekülgedel, voldikutes jne). Mõlemad faktorid soodustavad moonutatud või isegi valeinfo levikut.

„Nad usuvad pigem sedasama infot, mis liigub selle kogukonna sees, kui nad võtavad vastu selle, mis tuleb väljastpoolt ja mis oleks õigem ... valeinfo liigub, siis see on nende meelest õigem kui see, mis tuleb väljast õige info.“

Puudulik teave seostub ka teadlikkusega oma õigustest töösuhtes – infopuuduses tekivad müüdid ja valearusaamad, mis teeb lihtsamaks ka töötajate ärakasutamise. Nii on viidatud, et puudulik teave viib ka olukorrani, kus ollakse nõus töötama seaduses ettenähtust halvemate töötingimustega või sootuks ebaseaduslikult.

„Võib-olla just tingitud sellest teadmiste vähesusest, et nad palju rohkem nõustuvad mitteametlikult töötama. Ja nad isegi ei teadvusta endale, mis sellega kaasneb või mis põhjused on. Ja nad ei julge ka tööandjale minna ja öelda, et kuulge, nii need asjad ei käi, ma tahan lepingut. Ja kõige kurvemad näited ongi, kus inimene aastast 90 ametlikult töötanud ei ole ja kui küsida, et millega te tegelenud olete, et te ei ole ju kodus istunud niisama, ah, ma olen siin haltuurat teinud, siin-seal ja kokkuvõttes on see, et tal on väga korralik töökogemus, aga kõik on mitteametlik. Ja sellest juba tulevad järgmised probleemid: sotsiaalkindlustus, pension kunagi tulevikus jne.“

Osade töötute jaoks on eesti keele mitteoskamine ka n-õ mugavaks vabanduseks ennast tõrjutuna tunda. Madalat keeleoskust teadvustatakse endale ning võetakse juba vastav hoiak, seda võetakse enda staatusena ühiskonnas, mida ei ole enam võimalik muuta. See on probleemiks näiteks 40–45aastaste vanusegrupis, kes võtavad hoiaku, et enam ei olegi võimalik keelt ära õppida, see on rohkem lastele.

„Nad tihti teadvustavad seda endale ja osaliselt ka positsioneerivad ennast niimoodi, et see ongi loomulik, et nad on nõrgemal positsioonil, et neil peabki olema raskem. See on see hoiak, et ma peangi olema see tõrjutu justkui, et see on loomulik, et mul on kuidagi kehvem.“

Eraldi probleemide ringina võib vaadelda ka avatuse puudumist lahendustele ja erinevatele võimalustele. Ühest küljest on see probleemiks pika tööstaaziga inimestel, kes on töötanud ühel töökohal, kuid nüüd töö kaotades ei ole esiti valmis võtma vastu teistsuguseid tööpakkumisi või alternatiivseid võimalusi. Samas on ümber- või täiendõpe tihti vajalik, kuivõrd oskused on väga ühekülgsed ning seotud spetsiifilise tööloiguga. Teiselt poolt toodi välja ka kinnistunud stereotüüpide probleemi – on välja kujunenud teatud meeste- ja naistetööd ning ei olda valmis võtma vastu töövõimalusi, mis ei vasta nendele kinnistunud stereotüüpidele.

„Seal on veel grupp, kes ... just need keskealised, üle 40–50, kes on tegelikult töötanud pool oma elust ühes tehases, ta on teinud ühte ja sama liigutust, ta ei oskagi muud teha ja noh, nendega on kõige raskem, et ta ei õpi ka keelt, sest tal ei olnud seda vaja. Ja siis tekib see, et nüüd mind ei ole kellelegi vaja enam ja ...“

Eraldi probleemide ringi võib koondada kokku teadmiste ja oskuste devalveerumise märksõna alla. Siinjuures on keskne küsimus selles, kuivõrd väärtuslikud ning rakendatavad on omandatud teadmised ja oskused ning haridus tänapäeval tööturul. Siin võib välja tuua näiteks inimesed, kes on omal ajal omandanud hea kõrghariduse/rakendusliku hariduse Venemaal või ka Eesti kõrgkoolides vene keeles, kuid millele tänapäeval tööturul enam rakendust ei ole võimalik leida. Samuti toodi fookusgrupi intervjuus välja noored, kes on omandanud täiesti venekeelse kõrghariduse tänapäeval. See võib olla seotud ühelt poolt sooviga omandada haridus täiesti venekeelsena või teiselt poolt ka infopuudusega – teadlikkuse puudumisel on kergem sattuda reklaami ohvriks ning valida ükskõik milline kõrgharidus. See kombineerituna vähese või täiesti puuduva keeleoskusega teeb konkurentsivõime tööturul oluliselt väiksemaks, hoolimata kõrghariduse olemasolust.

„Väga paljud, kes on omandanud mingi väga hea kõrghariduse selle aja kohta, aga just Venemaal, ja kui nad nüüd tulevad siia ja kui keelt ka ei ole, siis on hästi raske, vot sellele erialale ei ole võimalik tööle saada, et mis siis edasi saab ...“

Eraldi kompleksne sihtrühm on ka kooli katkestanud inimesed, kes on omandanud vaid põhihariduse või isegi mitte seda. Lisaks keeleoskusele puudub ka haridus ning on keeruline leida lahendusi, et jätkata hariduse omandamist. Ka valmisolek tagasi kooli minna võib olla piiratud. Leitakse, et eriti probleemseks muutus see majanduskasvu ajal, kui koolid jäeti pooleli eesmärgiga (eelkõige ehitussektoris) raha teenida. Nüüd on kooli jätkamine palju keerulisem.

„Minu arust murelapsed on need, kellel ... kas on siis lähtuvalt perekondlikest võimalustest, et inimestel on põhiharidus ja siis eesti keelt ei räägi. Vot sealt edasi saada. Neil ei ole haridust, neil ei ole kogemust ja neil ei ole eesti keelt. Ja siis kui välja pakkuda, et kui on mingid projektid, et minna näiteks edasi õppima, siis nad nagu väga ei taha ega julge sinna ka minna.“

Täiesti eraldi probleemide ning vajadustega sihtrühma moodustavad ka inimesed, kes on pikalt olnud kodus kas last või kedagi teist hooldamas või kellel ei ole olnud vajadust majanduse headel aegadel tööl käia. Sellega on kadunud tööharjumus ning taas kombineerituna vähese keeleoskusega on töö leidmine problemaatilisem.

„Sealsamas kõrvale tõmmates on üks grupp veel, kes on lastega kodus olnud, on nüüd ... need, kellel on olnud võimalik väga kaua olla koduproua, lihtsalt kodus, sest mehel oli nii hea töökoht, et ei olnud vajadust minna... Ja nüüd on siis see seis, et mees on ka kas töötuks jäänud

või ei lähe enam nii hästi ja vot nüüd ei ole enam seda tööoskust-tööharjumust, tahet, keelt. See on ka üks päris suur ...“

Tööandjate eelarvamusega suhtumist vene keelt kõnelevasse tööotsijasse ei tajuta. Tööandja seisukohalt on eelkõige olulised oskused/teadmised, korralikkus ja kohusetundlikkus. Küll aga rõhutati siin jällegi riigikeele oskust.

„... ainus moment, mis võib tekkida, on jällegi see keelemoment, kus tööandja ütleb, et teate, mul on töötajad kõik eestlased, ma ise räägin vene keelt hästi kehvasti, et ma ei saa teda võtta, ma ei suuda talle töökäskusid kätte anda ja kolleegid ei saa temast aru.“

Kuigi probleemid tööturul eristuvad, on ootused tööturuteenustele samad: „Töötud on töötud ja siin ei ole vahet, kas nad on eestlased või venelased – vajadused ja ootused on ühesugused.“ Samuti on sarnane ka valmidus abi otsida ja teenuseid kasutada. Tähelepanu kahte momenti, mis eristab siin vene keelt kõnelevaid töötuid – abi otsimisel (Töötukassast, projektidest) oodatakse enda suhtes personaalsemat lähenemist (suuremat osalemist, hoolivust ja rohkem seletamist) ning koolitustest oodatakse/küsitakse kindlasti eesti keele õpet, kus ka algõppe osas on väga suur nõudlus.

Töötukassa abist/tööturuprojektis osalemisest loodavad intervjueeritute hinnangul töötud (sõltumata rahvusest) saada:

- rohkem erialaseid koolitusi – kas täiend- või ümberõppe kujul. Sellistesse üldistesse teemadesse nagu CV kirjutamise, avalduste koostamine, kandideerimise nipid suhtutakse vähemalt alguses skeptiliselt – „milleks mul seda nüüd vaja on ...“;

- kodukohale võimalikult lähedal toimuvaid koolitusi;

- materiaalist/rahalist motivatsiooni – stipendiume, päevaraha vms toetusi koolituse, projektis olemise ajaks, kusjuures olulist rolli mängib ka rahalise kompensatsiooni suurus. Sageli otsustatakse selle põhjal, kas tasub/tahetakse üldse osaleda koolitusel või mitte.

Intervjuudes välja toodud võimalikud lahendused eespool analüüsitud tööturuprobleemidele on esitatud kokkuvõtlikult alljärgnevas tabelis 3.3.

Tabel 3.3. Võimalikud lahendused tööturuprobleemidele

probleemid	võimalikud lahendused
puudulik eesti keele oskus	parem ligipääs eesti keele algõppele (mitte ainult kõrgematel tasemetel) – selle järele on väga suur nõudlus; keeleõppe fookuse viimine kodakondsuse saamiselt töölesaamisele ja tööturul hakkamasaamisele; eesti keele intensiivne ja kvaliteetne õpetamine juba alg- ja põhikoolis, et gümnaasiumis ei tekiks õpilasel suuri raskusi riigikeeles õppida; intensiivne eesti keele õpe ülikoolide juures venekeelsete tudengite jaoks. On näiteid, kus rakendatakse antud strateegiat ja on saadud häid tulemusi;
teadmiste ja oskuste devalveerumine	psühholoogiline abi, nõustamine. Samas on oluline, mis kujul seda pakutakse – psühholoogilise abina pakkudes tekitab sisemist protesti – „psühholoogiline = psühhiaatiline“; ümberõppe programmid; kutse- ja karjäärinõustamine nii täiskasvanutele kui ka juba koolis (sh kvaliteetne karjääriõpe ja -nõustamine ka vene koolides), info tööturul vajalikest erialadest;
väiksem informeeritus, teabepuudus või puudulikkus	venekeelse info edastamine sihtrühmale täismahus – „ja kui sa loed Eesti ajalehte, ajakirjandust ja kui sa vaatad, mismoodi on need teatud uudised seal samas Ida-Virumaal /.../ ja venekeelsele lugejale ära dešifreeritud, siis on täiesti kaks erinevat uudist. Kaks erinevat ... see, mida taheti öelda eesti ühiskonnale, öeldi, ja seal on tõlgendatud absoluutselt erinevalt vene ühiskonnale, absoluutselt teine sõnum“; info kättesaadavus vene keeles – nii riigi, KOV kui ka erinevate projektidega seotud allikatest. Täismahus ja sihtrühma erisusi ja vajadusi arvestades;
pooleli jäänud haridustee	paindlikud õppimisvõimalused (töö kõrvalt hariduse omandamine), kombineeritud keeleõpe;
suletus alternatiivsetele võimalustele, pikk tööstaaz ühel töökohal.	usaldusliku inimese olemasolu, oluline on konsultantide roll ja pädevus sihtrühmaga töötada, kultuurilise tausta tundmine; individuaalse nõustamise pakkumine, eelistatakse pigem individuaalset lähenemist kui grupinõustamist;

Ühe soovitusena kajas intervjuudes räägitud teemadest välja ka see, et juba olemasoleva keeleoskusega inimestel on tihti vaja ka kõrgtaseme keeleõpet, sest on erialasid ja valdkondi, kus nõutakse korrektse kirjakeele oskuse olemasolu. Lihtsalt heast keeleoskusest alati ei piisa, teatud töökohtadele kandideerimiseks peab oskama kõrgtasemel keelt.

„Ma olen rääkinud mõnede ettevõtete personalijuhtidega ja siis tuleb välja, et paljud vene rahvusest inimesed on õppinud kõrgkooliõpingute jooksul eesti keele üsna hästi selgeks, aga on siiski mõningad ametid, kus nad ikka ei pääse löögile.“

3.3 Karjäärivõimalused

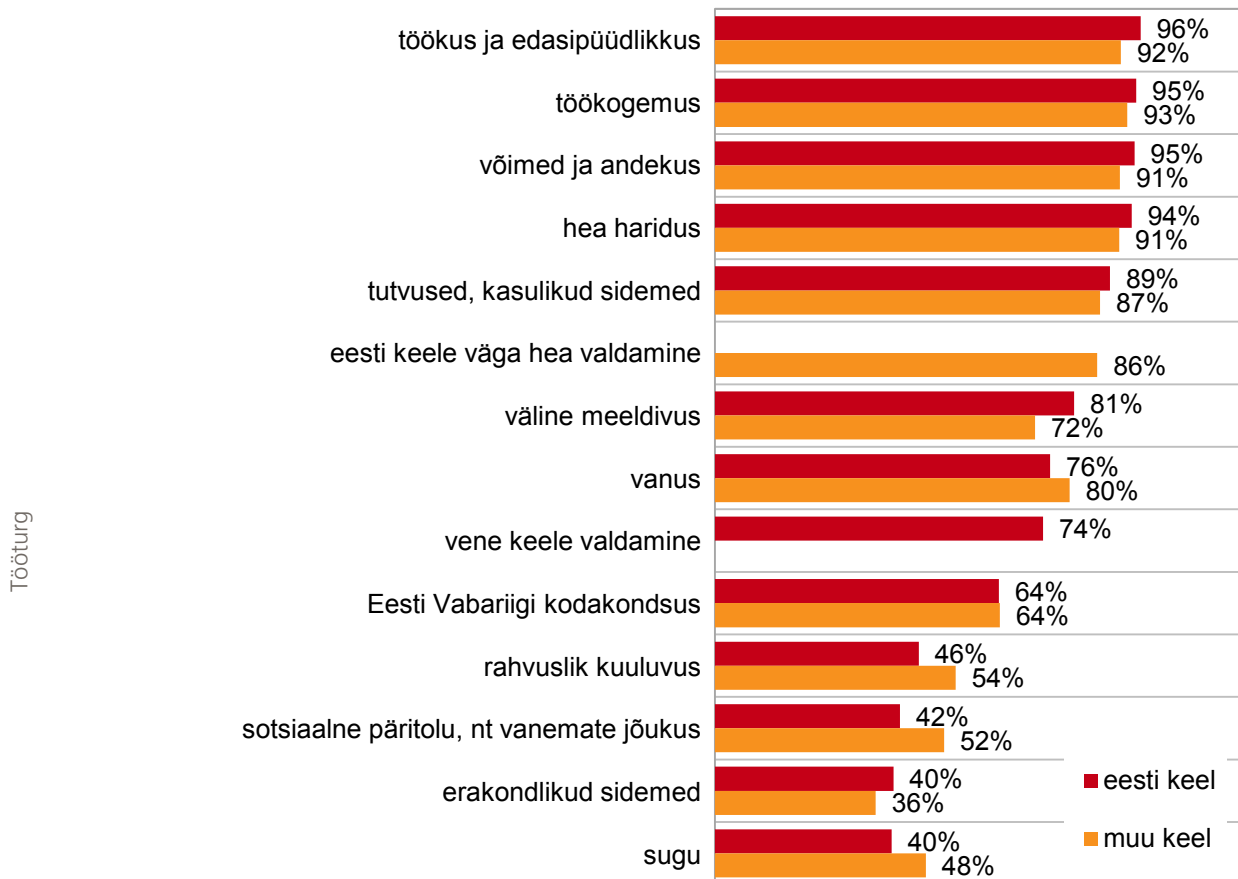
2011. aasta integratsiooni monitooring keskendus ka sellele, millised on eesti ja muu emakeelega vastajate hinnangul karjääri tegemiseks olulised tegurid. Vastused on toodud joonisel 3.12. Kõige sagedamini nimetatavates aspektides eesti ja muu emakeelega vastajate vahel suuri erinevusi ei ole. Näiteks töökust ja edasipüüdlikkust nimetavad eestikeelsed vastajad mõnevõrra sagedamini (96%), kuigi see on üks enim mainitud tegur ka muu emakeelega vastajate seas (92%). Eestlased peavad sagedamini oluliseks ka välist meeldivust võrreldes muu emakeelega vastajatega (81% võrreldes 72%-ga). Samuti peavad vene keele valdamist oluliseks karjääri edendamise teguriks 74% eesti emakeelega vastajatest ning eesti keele valdamist 86% muu emakeelega vastajatest. Eestikeelsete vastajatega võrreldes peavad muu emakeelega vastajad karjääri tegemisel olulisemateks teguriteks ka rahvuslikku kuuluvust (54% peab oluliseks või väga oluliseks), sotsiaalset päritolu ja sugu, kuigi neid tegureid on nimetatud oluliselt harvem.

Teatud erinevused võib välja tuua ka vanusegruppide lõikes. Näiteks sotsiaalset päritolu peavad karjääri tegemisel oluliseks eelkõige vanemad põlvkonnad, seda nii eesti kui ka muu emakeelega vastajate seas. Sama lugu on ka erakondlike sidemetega, mida peavad oluliseks just 56–74aastased. Vene keele

valdamist peavad eesti keelsete vastajate seas noored (15–29aastased) vähem oluliseks kui vanemad vastajad. Ootuspäraselt peavad just vanemad vanusegrupid (56–74) töölasel edasiliikumisel oluliseks teguriks vanust, seda nii eesti kui ka muu emakeelega vastajate seas.

Eesti emakeelega vastajate seas peavad sotsiaalset päritolu ja erakondlikke sidemeid olulisemaks just mehed, samas kui naised peavad olulisemaks välist meeldivust. Muu emakeelega vastajate seas meeste ja naiste vastused ei erinenud, v.a eesti keele valdamise osas, mida pidasid olulisemaks naised (90% võrreldes meeste 81%-ga).

Joonis 3.12. Töölaseks edasijõudmiseks oluliseks või väga oluliseks peetavad tegurid, emakeele järgi, 2011 (%)



Allikas: Integratsiooni monitooring 2011

Ka personalijuhid on fookusgrupi intervjuudes kinnitanud ülal toodud tulemusi, et edutamisel on esimesel kohal on siiski võimed, vajaliku hariduse olemasolu, aga ka edasipüüdlikkus ja motivatsioon edasi liikuda. Toodi välja mitmeid häid näiteid karjääri tegemisest nii eestlaste kui ka teistest rahvustest inimeste seas. Siiski oli ka arvamusi, et teatud tasandil toimub selektsioon – nt eestikeelses kollektiivis eelistatakse eestlasest ülemust. Samuti tõdeti seda, et uute töökohtade vabanedes on tihti kandidaadid keskastme juhi kohtadele eelkõige eestlased.

„Kui vaadata neid kandideerimisi, siis üldiselt ikkagi eestlasi tuleb rohkem keskastme juhtide kohtade peale, ma mõtlen meie asutuses.“

3.4 Töölane koolitus

Selleks, et hinnata, kuidas üldiselt oskuste ja teadmiste täiendamisse ja elukestvasse õppimisse suhtutakse, on 2011. aasta integratsiooni monitooringus küsitud „Kuivõrd oluline on Teie arvates üldiselt oskuste ja teadmiste pidev täiendamine?“. Hinnangute erinevused eesti ja muu emakeelega vastajate seas on väikesed. Eestikeelsed vastajad peavad oskuste ja teadmiste pidevat täiendamist pisut sagedamini väga oluliseks, samas on muu emakeelega vastajad nimetanud sagedamini, et see on pigem oluline (vt tabel 3.4). Väikesed erinevused ilmnevad ka siis, kui võrrelda keskmise haridusega inimeste ning naiste vastuseid emakeele järgi, kus muu emakeelega vastajate seas on neid, kes peavad õppimist väga oluliseks, pisut rohkem. Siiski jäävad kõigi gruppide lõikes nende inimeste osakaalud, kes peavad õppimist kas pigem või üldse mitte oluliseks, 1–5% vahele, muu emakeelega vastajate seas ka kuni 6%-ni.

Tabel 3.4. Kuivõrd oluline on Teie arvates üldiselt oskuste ja teadmiste pidev täiendamine? Emakeele järgi, %

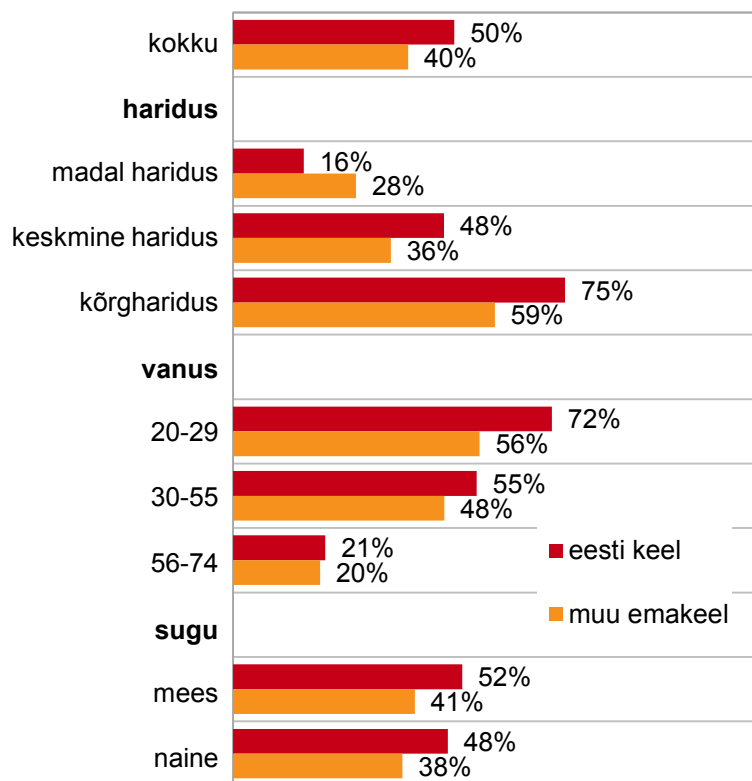
	emakeel	
	eesti keel	muu keel
pole üldse oluline	1%	1%
pigem ei ole oluline	1%	4%
pigem oluline	25%	28%
väga oluline	72%	67%

Allikas: Integratsiooni monitooring 2011

Kuigi üldiselt peetakse õppimist oluliseks, siis realselt osaletakse õppetegevuses vähem. Tööjõu-uuringu andmetel on võimalik jälgida alates 1997. aastast elukestvas õppes osalemist uuringule eelnenud nelja nädala jooksul (sh formaalhariduse omandamine, mõnel koolitusel või töölasel konverentsil osalemine jms). Selle kohaselt on eestlaste elukestvas õppes osalemine olnud teistest rahvustest inimeste osalemise tasemest pidevalt mõnevõrra kõrgem ning lõhe aja jooksul palju muutunud ei ole (eestlaste osaluse määr on pidevalt 3–4 protsendipunkti kõrgem).

Integratsiooni monitooringus on uuritud lähemalt, kui paljud inimesed on töölasele oma teadmisi või oskusi viimase aasta jooksul täiendanud. 2011. aastal täiendasid viimase aasta jooksul oma erialaseid või töölaseid oskusi ja teadmisi võrreldes muu emakeelega vastajatega eestikeelsed vastajad oluliselt sagedamini (50% eestikeelsetest vastajatest ning 40% muu emakeelega vastajatest). Samas need erinevused emakeele lõikes kaovad, kui vaadata teadmiste ja oskuste täiendamist vaid madala haridusega inimeste seas või ka 30–55- ja 56–74aastaste seas. Seega tuleneb see erinevus elukestvas õppes peamiselt sellest, et kõrgharidusega ja noored eesti keelt kõnelevad inimesed täiendavad oma erialaseid või töölaseid oskuseid ja teadmisi eriti aktiivselt. Teine oluline erinevus eesti ja muu emakeelega vastajate vahel on see, et muu emakeelega vastajate seas on erinevate gruppide vahelised erinevused väiksemad kui eestikeelsete vastajate seas. Näiteks madala ja kõrge haridusega inimeste vahel on eestikeelsete vastajate seas 58 protsendipunkti erinevus, samas kui muu emakeelega vastajate puhul jääb see 31 protsendipunkti juurde. Samuti on muu emakeelega inimeste seas väiksem lõhe noorima ja vanima vanusegrupi vahel, kes on oma teadmisi või oskusi täiendanud. Teisisõnu on muu emakeelega inimesed elukestvas õppes osalemise poolest teineteisega sarnasemad, sõltumata nende haridusest või vanusest. Eesti emakeelega inimeste hulgas on aga käitumine väga erinev, sõltuvalt sellest, milline on inimese haridus või vanus.

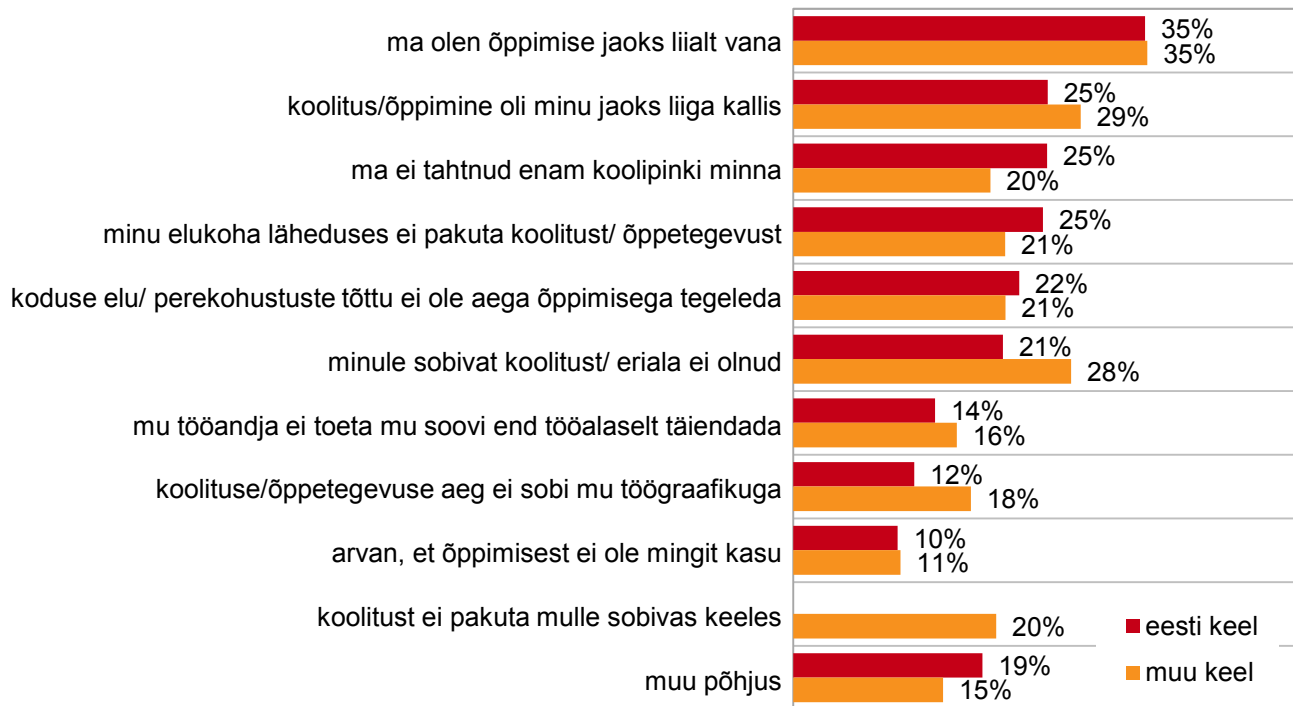
Joonis 3.13. Kas Te olete viimase 12 kuu jooksul täiendanud oma erialaseid/töölaseid oskusi ja teadmisi? Emakeele, hariduse, vanuse ja soo järgi, %



Allikas: Integratsiooni monitooring 2011

Nendelt, kes ei ole osalenud viimase aasta jooksul täiendkoolitusel, küsiti, mis on olnud selle põhjuseks. Nii eesti kui ka muu emakeelega vastajad toovad kõige sagedamini välja, et ollakse õppimise jaoks liialt vana (mõlemad 35%). Mõlemal juhul tuuakse teise põhjusena välja õppimise kallidust (vastavalt 25% ja 29%). Kolmandana leiab muu emakeelega vastajatest 28%, et sobivat koolitust või eriala ei ole, ning eestikeelsetest vastajatest, et ei taha enam koolipinki minna (25%). Eesti ja muu emakeelega vastajate mitteesalemise põhjused erinevadki selle poolest, et muu emakeelega vastajad leiavad sagedamini (28%), et sobivat koolitust või eriala ei ole saadaval ning et koolituse aeg ei sobi töögraafikuga (18%). Asjaolu, et koolitust ei pakuta sobivas keeles, on välja toonud 20% muu emakeelega vastajatest (sageduselt kuues väljatoodud põhjus, küsitud vaid venekeelsetes intervjuudes). See viitab muukeelse (peamiselt venekeelse) koolituse pakkumise vähesusele.

Joonis 3.14. Põhjused, miks ei ole viimase aasta jooksu erialaseid/töölaseid oskusi ja teadmisi täiendanud, emakeele järgi, %



Allikas: Integratsiooni monitooring 2011

Võrreldes mitteosalemise põhjuseid vanusegruppide lõikes ei saa emakeele järgi palju erinevusi välja tuua. Küll aga tuleb välja, et vanemates vanuserühmades toovad eestikeelsed vastajad sagedamini põhjustena välja seda, et ei soovi õppida (ma ei tahtnud enam koolipinki minna; arvan, et õppimisest ei ole kasu). Võrreldes mitteosalemise põhjuseid soo lõikes on näha, et meeste seas toovad koduse elu ja perekohustuste tõttu tekkivat ajapuudust põhjuseks sagedamini muu emakeelega vastajad, naiste seas aga eestikeelsed vastajad.

Kokkuvõte

Majanduskriisi aastatel on muutused tööturul viinud teatud määral lõhede suurenemiseni eestlaste ja teistest rahvustest inimeste vahel. Siiski on praeguse seisuga veel vara lõplikke järeldusi teha, kuna tööturg ei ole veel saavutanud stabiilsust. Positiivne on see, et majanduskriisi aastad ei ole toonud kaasa suurt kasvu mitteaktiivsete arvus. Vastupidi, teistest rahvustest inimeste seas on tööturu aktiivsus isegi kasvanud. See tähendab, et inimesed on valmis tööle asuma ning ei ole loobunud tööotsingutest. Küll aga on teistest rahvustest inimesed jäänud rohkem kinni töötü staatusesse ning ei ole saanud sealt tagasi tööturule liikuda nii palju kui näiteks eestlased. Sellega on kasvanud teistest rahvustest inimeste töötuse määr ning selle erinevuse vähendamisel peaks rõhk olema just tööturumeetmetel.

Seoses võimalike tööturumeetmetega toodi uuringu raames korraldatud fookusgrupi intervjuus välja mitmeid mõtteid selle osas, mis on muu emakeelega töötute suurimad probleemid tööturul ning millised võiks olla nende lahendused. Üks iseloomulik joon, mis on kõigi probleemide puhul läbiv, on puudulik eesti keele oskus. See on probleemiks suurele osale töötutele teistest rahvustest inimestele. Siiski ei ole üksnes keeleõpe see lahendus, mis tagab tööturul koheselt parema konkurentsivõime. Kombineerituna teiste probleemidega tekitab see kompleksse tööturu probleemide ringi, mis vajab keerukamat lähenemist ning erinevate teenuste kombineerimist. Erinevate probleemide ringidena on fookusgrupi intervjuul välja toodud:

- puudulik info tööturu võimaluste kohta;
- hoiak, et keeleoskuse puudumine ongi kestav probleem ning seda lahendada ei ole võimalik;
- avatuse puudumine erinevatele lahendustele ja võimalustele (valikuvõimaluste nägemine);
- teadmiste ja oskuste devalveerumine (omandatud hariduse olulisuse kaotamine tööturu

konkurentsisis).

Teiselt poolt ei avaldunud majanduskriis tööturul üksnes koondamistes ja töökoha kaotustes. Inimeste tööelu on mõjutanud ka muud muutused, sealjuures on muu emakeelega inimesed kogenud viimastel aastatel rohkem töökoormuse vähendamist, tööaja lühendamist, palgata puhkust jms. Seega on tuleviku suhtes oluline silmas pidada ka seda, kas sellised muutused on tööturul püsivad ning kas see toob kaasa töötingimuste erinevust eesti ja muu emakeelega elanikkonna vahel.

Uuringus on vaadatud ka seda, kuidas hinnatakse oma võimalusi leida tööd Eestis või välismaal (sh eraldi Venemaal), hoolimata sellest, kas tegelikult on ka reaalne plaan välismaalt tööd otsida. See viitab sellele, millised on ootused tööturu suhtes, kust arvatakse vajadusel tööd leidvat. Seoses tööturu keerulise olukorraga on oodatult vähenenud optimism Eestist tööd leida, kuigi eesti emakeelega vastajatel on selle arvelt kasvanud lootused välismaa osas. Muu emakeelega vastajad on ka selle võimaluse osas skeptilisemaks muutunud. Ootused muutuvad ka põlvkondade lõikes. Kui noored, 15–29aastased ja 30–55aastased arvavad tööd leidvat eelkõige Eestis või välismaal, siis vanimas vanusegrupis hinnatakse oma võimalusi paremateks eelkõige Venemaal või Eestis, vähem mujal välismaal. Seega vaadatakse Eesti kõrval üha optimistlikumalt ka töö otsimisele välisturul.

Läbivalt on uuringu erinevates etappides tõusnud esile keeleoskuse väärtustamise küsimus. Fookusgrupi intervjuu personalijuhtidega näitas selgelt, et tööle kandideerimisel peetakse oluliseks keeleoskust – nii eesti kui ka vene keele oskust. Teoreetiliselt on sellega tekkimas teatud erialadel ja töökohadel konkurentsieelis vene emakeelega noortele, kes on eesti keele selgeks saanud, võrreldes eesti noortega, kes on vene keelt vähe omandanud. Ka küsitlus näitas, et eesti emakeelega noored peavad karjääri tegemisel vene keele oskust palju vähem oluliseks kui eestikeelsed vanemad vanusegrupid. Samuti tõstasid selle ühe probleemina tööturuteenuste pakkujad ning tõid välja, et tugev keeleõpe, mis tegeleks keeleoskuse probleemiga tulevaste töötajate puhul, on nii eesti kui vene noortele vajalik juba koolis.

Eraldi teemade ringina on käesolevas uuringus käsitletud ka tööalast õpet. Tööturuteenuste pakkujad tõid välja, et juurdepääs täiend- ja ümberõppele on oluline probleem. Ühest küljest on küsimus

motiveerituses täiend- ja ümberõppes osaleda ning teiselt poolt ka ligipääsus koolitustele. Toodi välja, et erinevates keeltes koolituste kättesaadavus võib olla piirkonniti erinev ning eeldab seetõttu ka Eesti piires liikumist (nt toodi, et Tallinna ja Tartu piirkonnas on koolitused mõlemas keeles paremini kättesaadavad kui teistes Eesti piirkondades). Ka inimeste küsitlus näitas, et kuigi teadmiste ja oskuste pidevat täiendamist peavad oluliseks kõik vastajad, olenemata vanusest, haridusest või soost, siis tegelik koolitustel osalemine annab teise pildi. Koolitusel osalevad eestikeelsed vastajad sagedamini kui muu emakeelega vastajad. Sealjuures toovad mitteosalejad välja, et selle põhjuseks on õppimise kallidus või et sobivat koolitust/eriala ei ole, samuti, et ollakse liiga vanad õppimiseks. Muu emakeelega vastajad leiavad ka eestikeelsetest sagedamini, et koolituse aeg ei sobi töögraafikuga. Sobivas keeles koolituse puudumist on toonud välja 20% muu emakeelega vastajatest. Ühest küljest on mitteosalemise põhjused seega seotud suhtumise küsimustega (motivatsioon, soov, huvi õppida), kuid teiselt poolt ka institutsionaalsete probleemidega, mida on kergem toetusmeetmetega lahendada või leevendada (nt rahalised toetused koolitusel osalemiseks, mitmekülgsem koolituste valik erinevates keeltes jms).

KASUTATUD KIRJANDUS

- Eamets, R. (2004). Eesti tööturu paindlikkus Euroopa Liiduga liitumise kontekstis. [www] http://www.mattimar.ee/publikatsioonid/majanduspoliitika/2002/2002/1_Makromaj_sotspol/04_Eamets.pdf (20.12.2011).
- Eamets, R. (2011). Tööturg, tööturu paindlikkus ja majanduskriis Balti riikides. – Eesti Inimarengu Aruanne 2010/2011. Inimarengu Balti rajad: muutuste kaks aastakümnet. / Toim M. Lauristin. Eesti Koostöö Kogu: Tallinn. [www] http://www.kogu.ee/public/eia2011/EIA_2011.pdf (20.12.2011).
- Helemäe, J. (2008). Tööalane eneseteostus ja selle võimaluste tajumine. – Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2008. Uuringu aruanne. [www] http://www.meis.ee/raamatukogu?action=download2&book_id=196 (5.1.2012).
- Krusell, S. (2010). Majanduslanguse põhjustatud muutused tööturul. – Eesti Statistika Kvartalikiri, nr 1/10. [www] <http://www.stat.ee/dokumendid/51811> (12.12.2011).
- Lepik, A. (2010). Töötud mitte-eestlased Eesti tööturul. – Sotsiaalministeeriumi toimetised, nr 6/2010. [www] http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2|jaanded/Toimetised/2010/toimetised_20106.pdf (22.12.2011).
- OECD (2010a). OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond the Job Crisis. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD (2010b). International Migration Outlook. SOPEMI 2010. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Rosenblad, Y. (2011). Tööturg majanduskriisi teises pooles. – Eesti Statistika Kvartalikiri, nr 2/11. [www] <http://www.stat.ee/dokumendid/55316> (3.1.2012).

Lisad

Lisa tabel 3.1. Liikumine tööturu seisundite vahel, 2005/2006 – 2009/2010, %

kokku						
tööturu seisund t-1	tööturu seisund t	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
E	E	95.19	95.82	93.77	86.83	88.2
	U	1.84	1.52	2.82	8.94	8.41
	I	2.97	2.67	3.41	4.24	3.39
U	E	43.19	43.36	46.54	31.27	32.54
	U	47.55	49.83	47.94	63.6	62.31
	I	9.26	6.81	5.52	5.13	5.14
I	E	12.97	11.11	11.76	9.36	9.65
	U	3.92	2.46	3.63	5.2	5.71
	I	83.11	86.43	84.62	85.44	84.64
eestlased						
tööturu seisund t-1	tööturu seisund t	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
E	E	95.7	96.15	94.61	88.57	90.14
	U	1.14	1.24	2.03	6.97	6.54
	I	3.16	2.61	3.36	4.46	3.32
U	E	50.31	46.88	47.3	34.82	35.85
	U	39.88	47.3	44.98	58.8	58.6
	I	9.81	5.82	7.72	6.39	5.55
I	E	14.49	11.65	12.06	8.53	10.11
	U	3.48	2.23	3.08	4.58	4.86
	I	82.03	86.13	84.87	86.89	85.03
teistest rahvustest inimesed						
tööturu seisund t-1	tööturu seisund t	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
E	E	94.14	95.14	92.07	82.92	83.68
	U	3.29	2.08	4.41	13.2	12.54
	I	2.58	2.78	3.52	3.88	3.78
U	E	36.28	39.96	45.7	26.94	29.89
	U	54.99	52.28	51.19	68.95	64.95
	I	8.73	7.76	3.11	4.1	5.16
I	E	9.59	9.87	11.06	10.58	9.13
	U	4.9	2.99	4.9	6.95	8.45
	I	85.53	87.14	84.04	82.47	82.42

Märkus: t-1 = uuringule eelnenud aasta; t = uuringu aasta

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2006–2010, autori arvutused