

**IMMIGRANTRAHVASTIK EESTIS
IMMIGRANT POPULATION IN ESTONIA**



IMMIGRANTRAHVASTIK EESTIS
IMMIGRANT POPULATION IN ESTONIA

Kogumik annab ülevaate Eesti immigrantrahvastikust ja võrdleb seda põlisrahvastikuga, keskendudes enim immigrantide olukorrale tööturul.

Koostanud Statistikaameti rahvastiku- ja sotsiaalstatistika osakond (Siim Krusell, tel 625 8435).

The publication provides an overview of the immigrant population in Estonia in comparison with native population, focusing on immigrants' position on the labour market.

Compiled by the Population and Social Statistics Department of Statistics Estonia (Siim Krusell, tel +372 625 8435).

MÄRKIDE SELETUS EXPLANATION OF SYMBOLS

| | |
|-----|---|
| X | andmete avaldamist ei võimalda andmekaitse põhimõte <i>data are confidential</i> |
| - | nähtust ei esinenud <i>magnitude nil</i> |
| ... | andmeid ei ole saadud või need on avaldamiseks ebakindlad <i>data not available or too uncertain for publication</i> |
| .. | mõiste pole rakendatav <i>category not applicable</i> |

Teadustoimetaja: Ellu Saar
Toimetanud Kairit Pöder
Inglise keel: OÜ Triangular, Elina Härsing, Heli Taaraste
Küljendus: Uku Nurges
Kaane kujundanud Maris Valk
Kaardid kujundanud Ülle Valgma

*Scientific editor: Ellu Saar
Edited by Kairit Pöder
English by Triangular Ltd, Elina Härsing, Heli Taaraste
Layout by Uku Nurges
Cover design by Maris Valk
Maps by Ülle Valgma*

Kirjastanud Statistikaamet, Endla 15, 15174 Tallinn
Trükkkinud Ofset OÜ, Paldiski mnt 25, 10612 Tallinn

September 2009

*Published by Statistics Estonia, 15 Endla Str, 15174 Tallinn
Printed by Ofset Ltd, 25 Paldiski Rd, 10612 Tallinn*

September 2009

ISBN 978-9985-74-464-2

Autoriõigus/Copyright: Statistikaamet, 2009
Kaanefoto/Cover photograph: Scanpix

Väljaande andmete kasutamisel või tsiteerimisel palume viidata allikale.
When using or quoting the data included in this issue, please indicate the source.

SAATEKS

Rahvaarvule avaldavad mõju neli põhilist rahvastikuprotsessi: sündimus, suremus ning sisse- ja väljaränne. Vaadeldes rahvaarvu muutusi aastatel 1970–1990, võib Eesti rahvastiku arengu jagada tinglikult kaheks suureks etapiks: enne 1990. aastat rahvaarv peamiselt suurenes, eelkõige Nõukogude Liidust tulevate sisserändajate tõttu, ja pärast 1990. aastaid on Eesti arengut iseloomustanud järjepidev rahvaarvu vähenemine. Eestis on üks rahvastiku koostise peamisi mõjutajaid olnud rändeliive. Intensiivne sisseränne muutis Eesti 1990. aastate alguseks Euroopa ühe suurima välissündinute osatähtsusega maaks. Rahvaarv on vähenenud küll eelkõige immigrantrahvastiku väljarände tõttu, kuid 2000. aasta rahvaloenduse andmetel oli immigrantrahvastiku osatähtsus kogurahvastikus veidi alla veerandi — 24,4%.

Kalev Katus (1999)^a on tõdenud, et rahva ja territooriumi sisuline ühtekuuluvus määrab paljuski rahvastikuarengu kulgemise: “Seda ühtekuuluvust väljendab elukoha- ja sünni/pärituolumaa vahelise katkev rahvastiku põlisus, üks kolmest peamisest demograafilisest tunnusest. Sünnimaa on midagi niisugust, mida elu jooksul muuta ega valida ei saa, piltlikult öeldes otsustavad selle inimese eest isa ja ema. Esmatähtis pole sünnikohaefekt kui selline, vaid asjaomase loodus- ja sotsiaalkeskonna olemus, kuhu inimene sündides satub. Ehkki lapseas toimuvast sotsialiseerumisprotsessist pole ehk teada veel piisavalt, on ometi kindel, et koos vanematelt päritud geneetilise pagasiga määrab sünnijärgne keskkond ära lõviosa isiku sotsiaaldemograafilistest tunnustest ja selle kaudu kuuluvuse teatud rahva ehk geodemograafilise süsteemi hulka.”

Immigrantrahvastiku juures on oluline uude ühiskonda adapteerumise protsess, mis võtab aega rohkem kui ühe inimpõlve. Selleks et ühiskonnas toimuvat paremini mõista ja suuta seda lahti mõtestada, on mõistlik rahvastikku vaadelda mitte ainult ühtse tervikuna, vaid eri tunnuste kaudu, millest üks olulisemaid on põlisus.

Immigrantrahvastiku põhjalik analüüs ei ole ainult Eesti-keskne ettevõtmine, selle taga on Euroopa Liidu soov (tellimus rahvusvahelisele statistikainstituudile Eurostat, kes koordineerib rahvusriikide statistikainstituudide) saada praeguse rahvastikuarengu juures ülevaade immigrantrahvastikust ja sellega seonduvatest riigikesksetest erinevustest. Mõõtmise aluseks töötati välja ühtlustatud meetodika, mis tagab Euroopa Liidu tasandil tervikpildi Euroopas toimuvast. Rahvusvaheliselt defineeritakse rahvastik põlis- ja immigrantrahvastikuks sünniriigi järgi. Immigrantrahvastikku võib omakorda jaotada esimese ja teise põlvkonna immigrantideks. Uurimuse põhieesmärk on uurida nii immigrantrahvastiku tööturule sisenemise probleematikat, tööturupositsioone kui ka võrdseid võimalusi põlisrahvastikuga. Arvestades Eesti olukorda ja immigrantrahvastiku väljakujunemise erisust, pidas Eesti vajalikuks Euroopa Liidu programmi laiendada, korraldades 2008. aastal eraldi immigrantrahvastiku uuringu riigiuuringuna. See annab Eestile ainulaadse võimaluse analüüsida põhjalikumalt immigrantrahvastiku haridustee kulgemist, sotsiaalset sidusust, töötururiske ja selle põhjusi, hilisimmigrante ja nende käitumismalle ning ka immigrantide tööturupositsioone. Eespool nimetatud teemasid käsitletaksegi kogumikus “Immigrant-rahvastik Eestis”, mida igal lugejal on võimalik nüüd nautida.

Täna kõiki kogumiku tegijaid: autoreid, toimetajaid ja kujundajaid, kelle ühise jõupingutuse tulemusena on väljaanne avalikkuse ette jõudnud. Eriiline tänu välisautoritele ja teadustoimetajale professor Ellu Saarele, kes aitasid oluliselt kaasa Statistikaameti väljastava info mitmekesistamisele ja töid probleemi käsitlelusele kaasa eri vaatenurki.

Head lugemist!

Urve Kask
rahvastiku- ja sotsiaalstatistika osakonna juhataja

^a Katus, K. (1999). Rahvus ja vähemusrahvus. — Eesti rahvaste raamat. Tallinn: Eesti Entsüklopeediakirjastus, lk 400–406

FOREWORD

Four main population processes affect the population number: fertility, mortality, immigration and emigration. Observing the changes in population number during 1970–1990, the development of Estonia's population may be divided into two stages: before 1990 the population number mainly increased, first and foremost on account of immigrants from the Soviet Union, and after the 1990s the development of Estonia can be characterised by a continuous decrease in the population number. In Estonia one of the main factors influencing the population composition is the migration increase. By the beginning of the 1990s, intensive immigration had changed Estonia to one of the countries with the biggest share of persons born abroad. The population number has decreased first of all on account of the emigration of immigrant population, but according to the data of the 2000 Population and Housing Census the share of immigrant population in the total population was slightly less than a quarter — 24.4%.

Kalev Katus (1999)^a has stated that a substantive cohesion of the population and territory largely determines the course of population development: this cohesion is expressed by the status of being native-born that reflects the relationship between the country of residence and the country of origin being one of the three main demographic features. Country of birth i.e. homeland is a country one cannot choose, while a person's mother and father make the respective decision for the person concerned. Not the birthplace effect as such, but the essence of nature and social environment where a person gets into upon birth, is of primary importance. Although we may not have sufficient knowledge about the socialising process during childhood, it is clear that together with genetic factors inherited from parents the environment where the person gets into upon birth determines the lion's share of socio-demographic characteristics of the person and through it the belonging to a certain nation or geo-demographic system.

With regard to immigrant population, the process of adapting to a new society is essential, and this process takes more than one generation. In order to better understand and interpret the processes evolving in the society it is reasonable to observe the population not only as a whole, but through various characteristics, of which the status of being native-born is one of the most essential ones.

A profound analysis of immigrant population is not only an undertaking centred on Estonia, but it is based on the wish of the European Union (an order to the international statistical institution Eurostat that co-ordinates national statistical organisations) to gain an overview about the immigrant population and related country-specific differences in the background of the present population development process. In order to create a measurement basis, a harmonised methodology was worked out, which, at the European Union level, ensures a compound vision of the processes going on in Europe. In international terms, population has been defined as the native and immigrant population by the country of birth. Immigrant population, in turn, can be divided into the first and second generation immigrants. The main objective of the survey is to study the problems of immigrant population in entering the labour market, their labour market positions as well as equal opportunities with the native population. Taking into account the situation in Estonia and peculiarities of the formation process of immigrant population, Estonia considered it important to expand the programme of the European Union by conducting in 2008 a separate survey of immigrant population as an official survey. This provides Estonia with a unique possibility to analyse more thoroughly the immigrant population's path of education, social cohesion, labour market risks and reasons thereof, late immigrants and their behaviour patterns as well as the labour market positions of immigrants. The above mentioned topics are discussed in the publication "Immigrant Population in Estonia" that all readers have a possibility to enjoy now.

I express gratitude to everyone who has assisted in compiling the book: authors, editors, designers whose joint efforts made publication of the present book possible. A special gratitude goes to external authors and to the scientific editor professor Ms Ellu Saar who contributed to diversifying the information and provided the treatment of problems with different angles.

Enjoy the book!

Urve Kask

Head of the Population and Social Statistics Department

^a Katus, K. (1999). Rahvus ja vähemusrahvus. — Eesti rahvaste raamat. Tallinn: Eesti Entsüklopeediakirjastus, p 400–406 (only in Estonian).

SISUKORD

| | |
|---|-----|
| Kogumiku aluseks olevad andmed ja immigrantrahvastiku üldiseloomustus <i>Siim Krusell</i> | 6 |
| Kaardid | 10 |
| Lõimumisega seotud hoiakud Eestis <i>Eva-Maria Asari</i> | 12 |
| Uusimmigrandid Eestis <i>Kaili Järv</i> | 35 |
| Immigrantrahvastiku haridustase <i>Tiiu-Liisa Rummo-Laes</i> | 49 |
| Põlis- ja immigrantrahvastiku positsioonid tööturul <i>Siim Krusell</i> | 63 |
| Immigrantide töötururiskid <i>Mai Luuk</i> | 82 |
| Põlis- ja immigrantrahvastiku tööelu kvaliteet <i>Marin Randoja</i> | 100 |

CONTENTS

| | |
|--|-----|
| <i>Data and general characterisation of immigrant population</i> <i>Siim Krusell</i> | 8 |
| <i>Maps</i> | 10 |
| <i>Attitudes toward integration in Estonia</i> <i>Eva-Maria Asari</i> | 30 |
| <i>Recent immigrants in Estonia</i> <i>Kaili Järv</i> | 43 |
| <i>Educational level of immigrant population</i> <i>Tiiu-Liisa Rummo-Laes</i> | 58 |
| <i>Positions of native and immigrant population in the labour market</i> <i>Siim Krusell</i> | 75 |
| <i>Labour market risks of immigrants</i> <i>Mai Luuk</i> | 92 |
| <i>Quality of working life of native and immigrant populations</i> <i>Marin Randoja</i> | 112 |

KOGUMIKU ALUSEKS OLEVAD ANDMED JA IMMIGRANTRAHVASTIKU ÜLDISELOOMUSTUS

Siim Krusell
Statistikaamet

Kogumiku peamised andmeallikad

Peamiselt on käesoleva kogumiku artiklite autorid kasutanud 2008. aasta immigrantrahvastiku uuringu andmeid. Märkimisväärset kasutust on leidnud ka Eesti tööjõu-uuringu 2008. aasta andmed, mis võimaldasid võrrelda immigrante põliselanikega, eriti just nende tööturuandmeid. Selle jaoks lisati 2008. aasta Eesti tööjõu-uuringusse tunnus, mille abil sai identifitseerida põlis- ja immigrantrahvastikku. Ühiskonna lõimumist käsitlev artikkel põhineb peale immigrantrahvastiku uuringu andmete ka integratsiooniuringute andmetel.

Immigrantrahvastiku uuring kui kogumiku põhiline andmeallikas oli Eesti esimene põhjalik uuring, mis võimaldas saada ja analüüsida andmeid, mis puudutavad immigrantide esimese ja teise põlvkonna osalust tööturul — seda nii hetkeseisuga kui ka tagasivaateliselt, nii Eestis kui ka eelmises elukohariigis. Veel saadi uuringuga infot vastajate haridustee, integratsiooni ja identiteedi kohta. Lisati ka mõned leibkonna toimetulekut ja pendelrännet puudutavad küsimused ning uuriti vastaja ja tema pereliikmete rändepotentsiaali. Uuringu olulisusele viitab Eesti seni veel etniliselt killustunud ja kihistunud ühiskond. Et teha otsuseid, mis killustumist vähendaksid, ongi vaja eespool kirjeldatud andmeid. Eelmised riigiuuringud annavad küll võrdlevaid andmeid eestlaste ja mitte-eestlaste, kuid mitte spetsiifiliselt immigrantrahvastiku kohta. Sageli on valim rahvustevahelise võrdluse puhul detailsemate küsimuste korral jäänud ebapiisavaks.

Andmeallikates sisalduvad eelkõige 2008. aastat puudutavad andmed, seega kirjeldavad kogumiku teemad mainitud aasta tervikpilti. See võib tekitada küsimust andmete päevakohasuses, eriti just 2009. aasta tööturuarenguid silmas pidades. Siiski, hoolimata näiteks peamiste tööturuindikaatorite arvnäitajate (töötuse määr, tööhõive määr) olulisest muutumisest ei ole immigrante ja põliselanikke mõneti eristav võrdlus tööturupositsioone silmas pidades muutunud. Teisisõnu, töötus on kasvanud mõlema rühma puhul ja erinevused töötuse määras on säilinud. Seega on hoolimata tööturul toimunud tormilisest arengust ka 2008. aasta andmetel põhinevad analüüsid endiselt päevakohased.

Immigrantrahvastiku määratlemine

Immigrantrahvastikku määratletakse käesolevas kogumikus kindla definitsiooni järgi, mis on ka rahvusvaheliselt tunnustatud ja kasutusel.

Immigrantrahvastiku moodustavad need Eestis elavad inimesed, kelle vanemad on sündinud välisriigis. Juhul kui üks vanematest on sündinud Eestis ja teine mitte, ei kuulu vastaja immigrantrahvastiku hulka. Sama kehtib ka siis, kui teada on vaid üks vanem, kes on sündinud Eestis. Kui on teada aga vaid üks vanem, kes on sündinud väljaspool Eestit, kuulub vastaja immigrantrahvastiku hulka. Kui vanemaid ei suudeta tuvastada, võimalikku vastajat immigrantrahvastiku uuringu valimisse ei kanta (määratlus vanemate sünniriigi järgi kehtib ka alljärgnevalt toodud immigrantrahvastiku esimese ja teise põlvkonna definitsioonide puhul).

Immigrantrahvastikku on võimalik jagada esimese ja teise põlvkonna immigrantideks. Esimese põlvkonna immigrandid on need, kes ise ja kelle vanemad on sündinud välismaal. Teise põlvkonna immigrandid on need, kes ise on sündinud Eestis, aga kelle vanemad on sündinud välismaal.

Immigrantrahvastiku uuringus küsitleti valimisse sattunud isikuid (valimiisikuid). Valimiisiku leibkonnaliikmete kohta täideti ainult leibkonna üldandmete osa (ankeedi B-osa), isikuintervjuud nendega ei tehtud.

Immigrantrahvastiku paiknemine ja koosseis

Eesti immigrantrahvastik on välja kujunenud pärast Teist maailmasõda ja lähtunud peamiselt teistest Nõukogude Liidu liiduvabariikidest. Sisseränne oli küllaltki intensiivne 1988. aastani; aastate võrdluses oli intensiivseim aeg pärast sõda kuni 1950. aastate alguseni.

Immigrantide osatähtsus Eesti rahvastikus väheneb pidevalt. Ühelt poolt tuleneb see seniste immigrantide kolmanda põlvkonna kuulumisest põlisrahvastiku sekka, teiselt poolt sisserändajate arvu järsust kahanemisest pärast Eesti Vabariigi taasisesesivumist.

Märkimisväärne on immigrantrahvastiku vanusjaotuse erinevus võrreldes põlisrahvastikuga. Põlisrahvastikus on nooremate osatähtsus tunduvalt suurem kui immigrantrahvastikus. 15–29-aastaste osatähtsus 15–74-aastaste seas oli üle 30%, samal ajal kui immigrantrahvastiku puhul oli 15–29-aastaste osatähtsus vaid pisut üle 10%. Samas oli immigrantrahvastikus palju suurem osatähtsus vanemaealistel inimestel. Erineva vanusjaotuse peamine põhjus on see, et suur osa immigrantrahvastiku kolmandast põlvkonnast kuulub juba põlisrahvastiku hulka. 15–74-aastastest eestlastest kuulus 2008. aastal immigrantide hulka vaid 1,2% (immigrantidest oli eestlasi 3%). Kõige rohkem ehk 80% oli vene rahvusest immigrante.

Immigrantrahvastiku osatähtsus on kõige suurem Ida-Virumaal, kus sisserännanute arv ületab põliselanike arvu. Samuti on märkimisväärne hulk immigrante Harjumaal. Valga- ja Läänemaal on neid 10–14% rahvastikust. Immigrantide paiknemist iseloomustab koondumine linnadesse — siin domineerivad Tallinn, Narva ja Kohtla-Järve, väiksematest linnadest saab nimetada näiteks Maardut ja Sillamäed. Immigrantide paiknemine ei ole viimase kaheksa aasta jooksul eriti palju muutunud, seda näitab immigrantrahvastiku uuringu andmete võrdlus 2000. aasta rahva ja eluruumide loenduse andmetega.

Immigrantide eesti keele oskus on maakondlikus võrdluses seda parem, mida väiksem on nende osatähtsus maakonna elanike hulgas: näiteks Rapla maakonnas oskas enamik immigrante eesti keelt, kuid Ida-Virumaal tublisti alla poole (vt ka teema- ja ruutkaarte).

DATA AND GENERAL CHARACTERISATION OF IMMIGRANT POPULATION

Siim Krusell
Statistics Estonia

Main data sources of the publication

In this publication the authors have mostly used the data of the Immigrant Population Survey that was conducted in 2008. Additionally, data from the Estonian Labour Market Survey were used, mostly to compare native population and immigrant population. For this purpose a characteristics was added into the Estonian Labour Market Survey 2008, which helped to identify native and immigrant population. The article discussing the integration in Estonia is based besides the data of the Immigrant Population Survey also on the data from different integration surveys.

The Immigrant Population Survey is the first thorough survey in Estonia, which allows obtaining and analysing data related to the participation in the labour market of the first and second generation immigrants, both currently and in retrospect in Estonia as well as in their previous country of residence. The survey also provides information on the respondents' education, integration and identity. It also comprises some questions substantially related to work as well as identity and integration. These questions may cover the issues on how the respondent's household is coping, questions measuring commuting, also questions to identify the respondent's and his/her family members' migration potential. The relevance of the survey is marked by the ethnically segmented and stratified society, still existent in Estonia, which is why the data related to the abovementioned topics are needed in order to make decisions to ensure the decrease in segmentation. The previous official surveys provide comparative data about Estonians and non-Estonians, but not specific data on immigrant population. The sample has often been insufficient on more detailed questions about international comparisons.

The available data sources include first and foremost the data for 2008 and thus the publication provides a picture of the year 2008 by topics and subject areas under discussion. It may raise a question whether the analyses are topical, especially with regard to the development of the labour market in 2009. On the other hand, in spite of significant changes in labour market indicators (the unemployment rate, the employment rate), the comparison differentiating the immigrant and native population in labour market positions has not changed. The unemployment has increased in both groups and differences in unemployment rate have remained. Thus the analyses based on the 2008 data are continuously topical despite the turbulent development on the labour market.

Definition of immigrant population

Immigrant population in this publication has been defined according to the specific definition, which is also internationally accepted and used.

Immigrant population is comprised of those people living in Estonia whose parents were born in a foreign state. If one of the parents was born in Estonia and the other was not, the respondent is not considered to belong to the immigrant population. If only one Estonian-born parent is known, the respondent is not considered to belong to the immigrant population. However, if only one non-Estonian-born parent is known, the respondent is considered to belong to the immigrant population. If the parents remain unidentified, the potential respondent is not included in the sample of the Immigration Population Survey (the definition according to the birth country of parents also applies to the following definitions of the first and second generation immigrant population).

Immigration population can be divided into first and second generation immigrants. First generation immigrants are people who, along with their parents, were born abroad. Second

generation immigrants are people who were born in Estonia but whose parents were born abroad.

The Immigrant Population Survey questioned people included in the sample (sample persons). For the members of the household of the sample person only the household characteristics section (section B in the questionnaire) was filled in, no personal interviews were carried out with them.

Ethnic composition and location of immigrants

Most of Estonian immigrant population formed after the Second World War and mostly came from other parts of the Soviet Union. Migration inflow was quite intense until 1988 and comparison of years of this period showed that the most intense migration was after the war until the beginning of the 1950s.

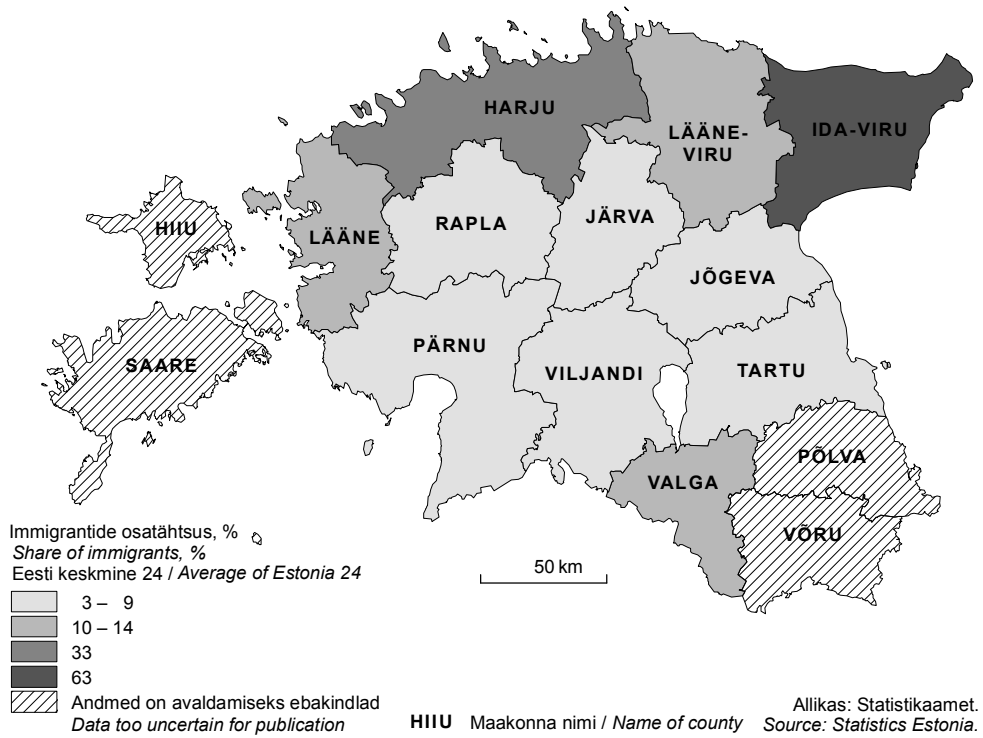
The share of immigrant population is continuously decreasing. On the one hand it is caused by third generation of immigrants belonging to native population and on the other hand by very low migration rate to Estonia after Estonia gained re-independence.

Remarkable is the difference of age structure of native and immigrant population. The share of young people is much larger among native population than among immigrant population. Among native population, the share of persons aged 15–29 among persons aged 15–74 was over 30%, among immigrant population the share of persons aged 15–29 was only slightly over 10%. The share of older people was larger among immigrant population. The main reason for the different age structure is the fact that a big share of the third generation immigrant population already belongs to the native population. In 2008, of Estonians aged 15–74 only 1.2% belonged to immigrants (3% of immigrants were Estonians). Most immigrants were Russians (80%).

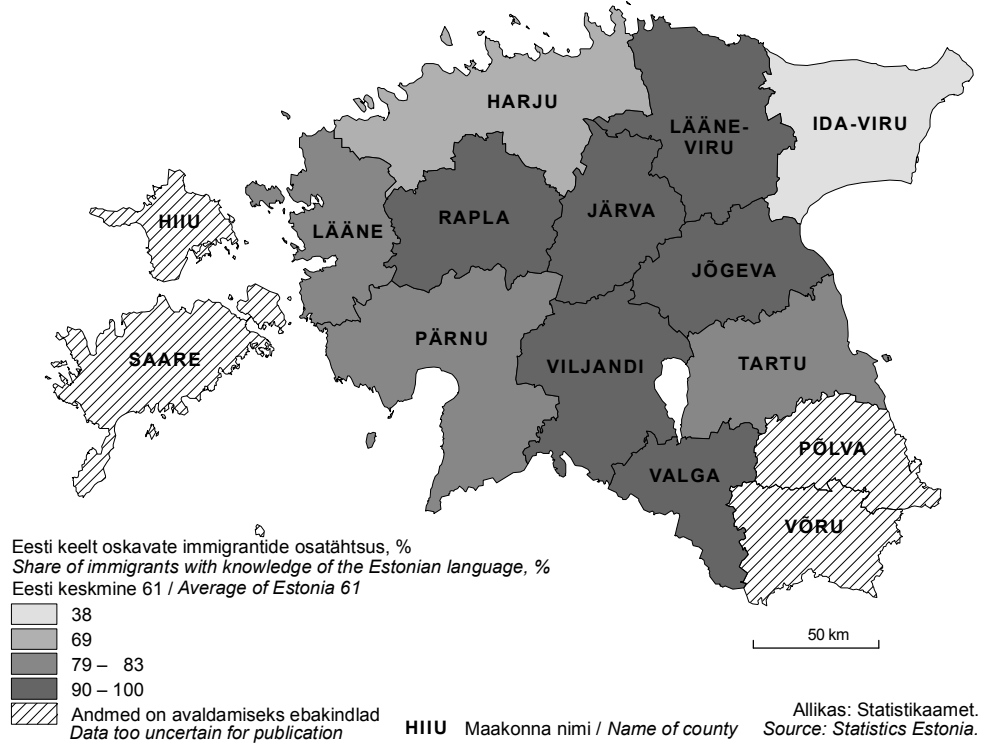
The percentage of immigrant population is the highest in Ida-Viru county where the number of immigrants exceeds that of native population. Many immigrants are also located in Harju county. 10–14% immigrants are located in Valga and Lääne counties. Immigrants also tend to locate in big cities as Tallinn, Narva, Kohtla-Järve, but also in smaller cities as Maardu and Sillamäe. The location of immigrants has not changed a lot during the last eight years (comparison of the data of the Immigrant Population Survey with the data of the 2000 Population and Housing Census).

Immigrants speak the Estonian language more fluently if they account for a small share among county's population. For example, in Rapla county most immigrants had a good command of the Estonian language, but in Ida-Viru county less than a half could speak the Estonian language (see also thematic and grid maps).

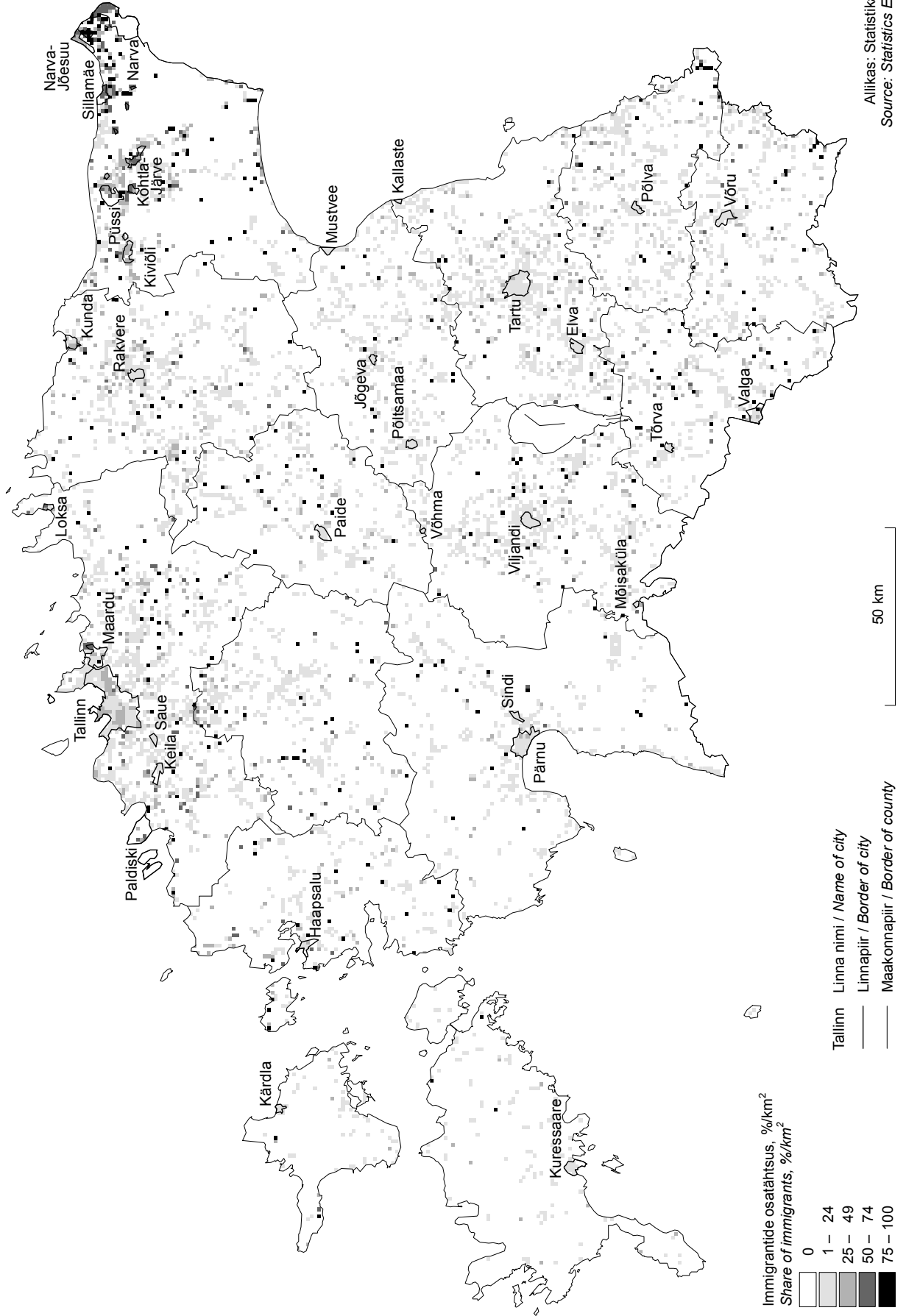
Immigrantrahvastiku osatähtsus maakonna järgi, 2008
Share of immigrant population by county, 2008



Immigrantrahvastiku eesti keele oskus maakonna järgi, 2008
Knowledge of the Estonian language of immigrant population by county, 2008



Immigrantide osatähtsus tööalises rahvastikus, 2000
Share of immigrants in the working-age population, 2000



LÕIMUMISEGA SEOTUD HOIAKUD EESTIS

Eva-Maria Asari
Eesti Koostöö Kogu

Sissejuhatus

Erinevalt teistest peatükkidest, mis keskenduvad peamiselt immigrantrahvastiku olukorrale tööturul, annab siinne peatükk ülevaate lõimumist ja rahvussuhteid iseloomustavatest hoiakutest. Peale 2008. aastal korraldatud immigrantrahvastiku uuringu andmete on artiklis kasutatud ka 2000., 2002., 2005. ja 2008. aasta integratsiooni monitooringute, uuringu “Rahvussuhted ja integratsioonipoliitika väljakutsed pärast pronkssõjuri kriisi” ning Eesti tööjõu-uuringu andmeid.

Riikliku integratsioonipoliitika alus on valdkondlik arengukava “Eesti lõimumiskava 2008–2013”^a, mille eesmärk on toetada kõigi Eesti elanike ühtekuuluvustunnet Eesti ühiskonnaga ühiste väärtuste jagamise ja riigikeele valdamise kaudu ning luua kõigile Eesti elanikele võimalused ennast teostada ja tunda ennast ühiskonna majandus-, sotsiaal-, poliitilises ja kultuurielus osaledes turvaliselt. Eesti elanike lõimumishoiakud aga näitavad, kui palju on riigil õnnestunud neid võimalusi toetavat keskkonda luua.

Lõimumist iseloomustavad tegurid jagunevad struktuurseteks ja subjektiivseteks teguriteks. Struktuursete tegurite alla kuuluvad sellised näitajad nagu Eesti elanike õiguslik staatus, tööturupositsioon jms. Peale nende, objektiivselt määratavate tegurite mõjutavad lõimumist ja rahvussuhteid üldisemalt ka inimeste subjektiivsed hoiakud, näiteks kodumaatunnetus, samastumine Eestiga, suhtumine kultuurilisse mitmekesisusse, häiritus Eestis elavate muude rahvuste teistsuguse elulaadi suhtes ning suhtumine teisest rahvusest inimeste kaasamise otsuste tegemiste protsessi.

Artikli esimene osa annab ülevaate Eesti elanike suhtumisest kultuurilisse mitmekesisusse ja lõimumispoliitikasse, teine osa keskendub rahvustevahelistele kontaktidele ning kuuluvustundele Eesti ühiskonnas.

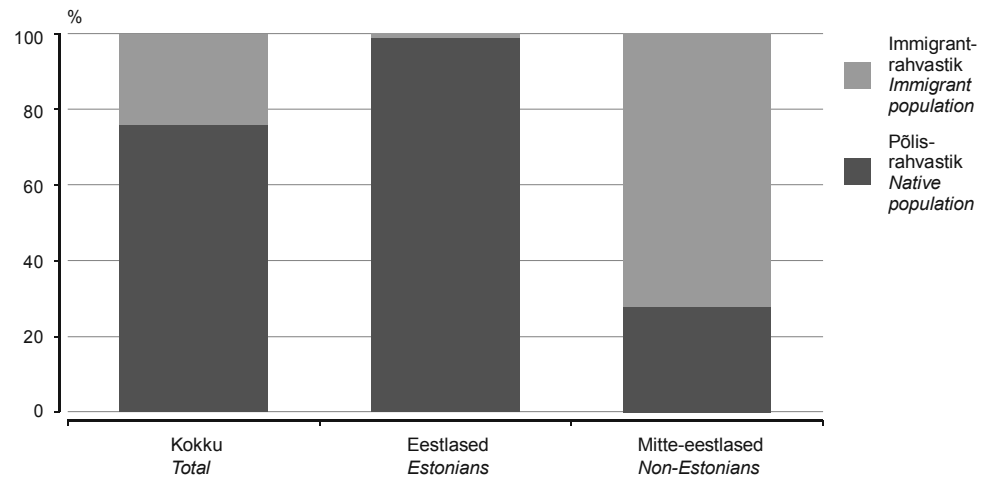
Üldine suhtumine kultuurilisse mitmekesisusse ja lõimumispoliitikasse

Muust rahvusest inimesi on Eesti rahvastikus umbes 32% ja immigrantrahvastikku umbes 24%. Et immigrantrahvastiku hulka kuuluvad inimesed, kelle vanemad on sündinud välismaal, on muukeelne elanikkond ja immigrantrahvastik suures osas, aga mitte täielikult kattuvad. 15–74-aastastest mitte-estlastest kuulub immigrantrahvastiku hulka 72% ja 15–74-aastastest eestlastest 1%.

Üle poole teistest rahvustest Eesti elanikest on sündinud Eestis, välissündinuid on Eesti rahvastikus kokku 15%. Enamiku mitte-estlaste vanemad ei ole sündinud Eestis: 60%-l on mõlemad vanemad sündinud väljaspool Eestit ja 23%-l on vähemalt üks vanematest sündinud Eestis (integratsiooni monitooringu 2008 andmed).

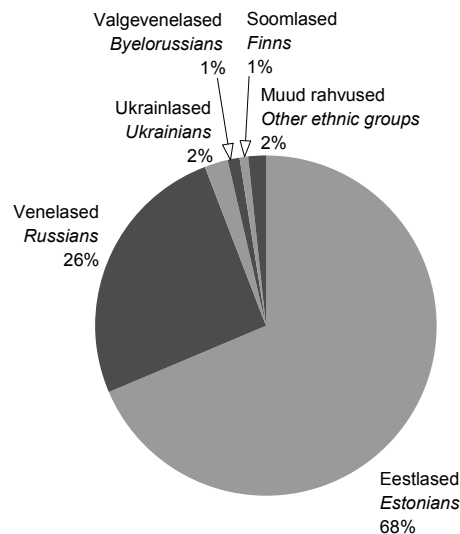
^a “Eesti lõimumiskava 2008–2013”, <http://www.rahvastikuminister.ee/?id=10442>.

Joonis 1 **Immigrantrahvastiku osatähtsus Eesti rahvastikus, 2008**
 Figure 1 *The percentage of the immigrant population, 2008*



Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: Immigrant Population Survey 2008.

Joonis 2 **Eesti rahvastiku rahvuslik koosseis, 2008**
 Figure 2 *Ethnic composition of the Estonian population*

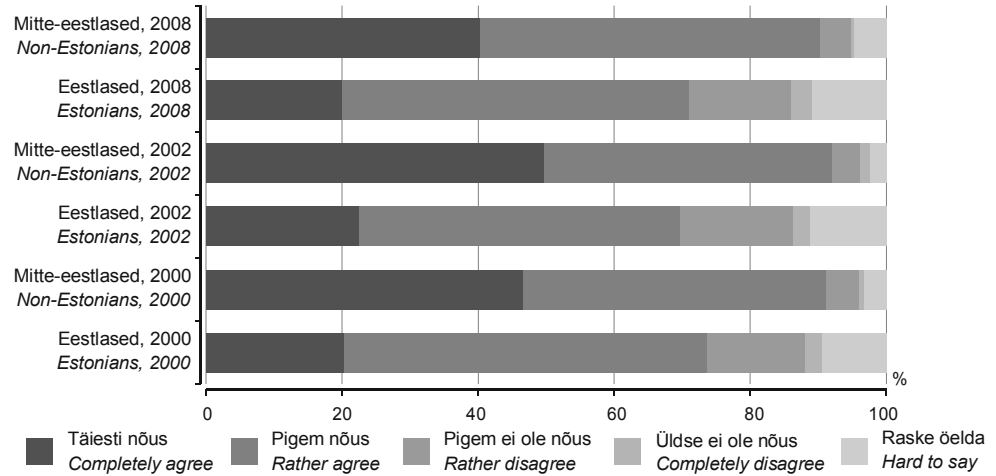


Allikas: Statistikaamet.
 Source: Statistics Estonia.

Rahvussuhete tajumisel eristatakse üldise ja konkreetse taseme hoiakuid. Üldine positiivne suhtumine kultuurilisse mitmekesisusse on nii eestlaste kui ka mitte-eestlaste seas olnud aastate jooksul suhteliselt püsiv. Vastanud mitte-eestlastest 90% ja eestlastest 70–80% nõustub, et eri rahvused ühes riigis võivad hästi läbi saada ning eri keeled ja kultuurid rikastavad ühiskonda (vt joonis 3 ja 4). Samal ajal peab kaks kolmandikku eestlastest rahvustevahelisi konflikte mitmerahvuselises riigis paratamatuks (vt joonis 5). Teiste rahvuste esindajatest aga on samal seisukohal kolmandik. Seda kajastab ka eestlaste märksa kõrgem häirituse tase mitte-eestlaste teistsuguse käitumise ja elulaadi suhtes. Viimastel aastatel on häiritus märkimisväärselt suurenenud: 2002. aastal oli häirituid 47%, 2008. aastal 65% (vt joonis 6). Mitte-eestlased on üldiselt eestlaste teistsugusest käitumisest ja elulaadist vähe häiritud, ehkki häiritute osatähtsus on siiski mõnevõrra suurem kui 2002. aastal (2002. aastal 16%, 2008. aastal 24%).

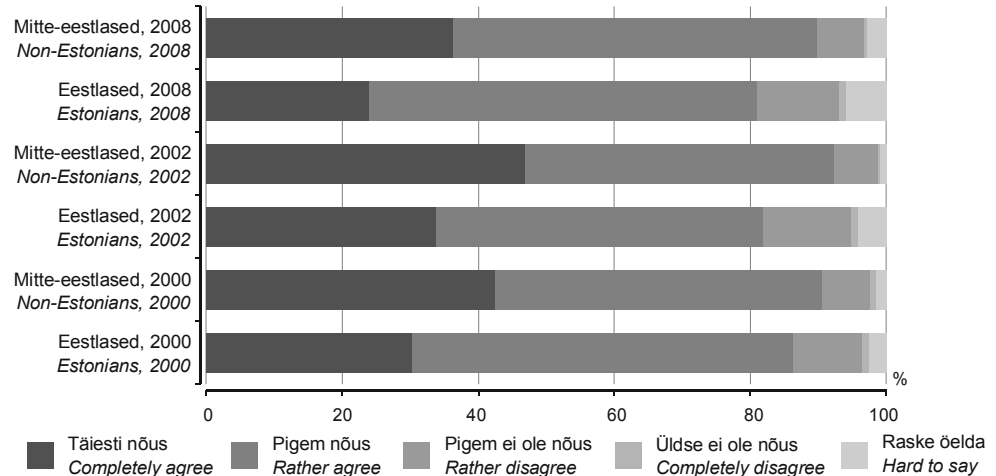
Joonis 3 Eri keeli kõnelevad ja eri kultuuriga rahvakillud teevad ühiskonna huvitavamaks ja rikkastavad seda, 2000, 2002, 2008

Figure 3 Society is more interesting and richer if it includes groups that speak different languages and represent different cultures, 2000, 2002, 2008



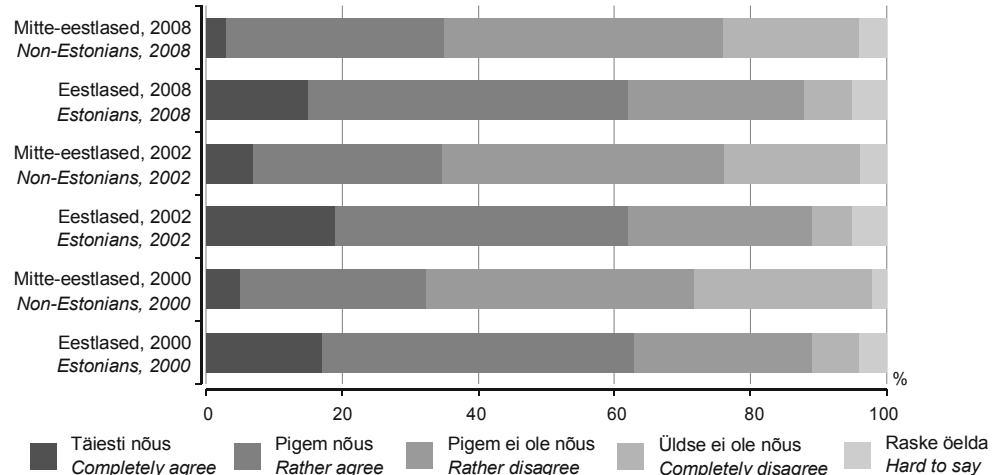
Joonis 4 Isegi väga erinevad rahvused võivad samas riigis elades hästi läbi saada ja koostööd teha, 2000, 2002, 2008

Figure 4 Even very different ethnic groups can have good relations and cooperate, living in the same country, 2000, 2002, 2008



Joonis 5 Riigis olevate eri rahvuste vahelised konfliktid on paratamatud, 2000, 2002, 2008

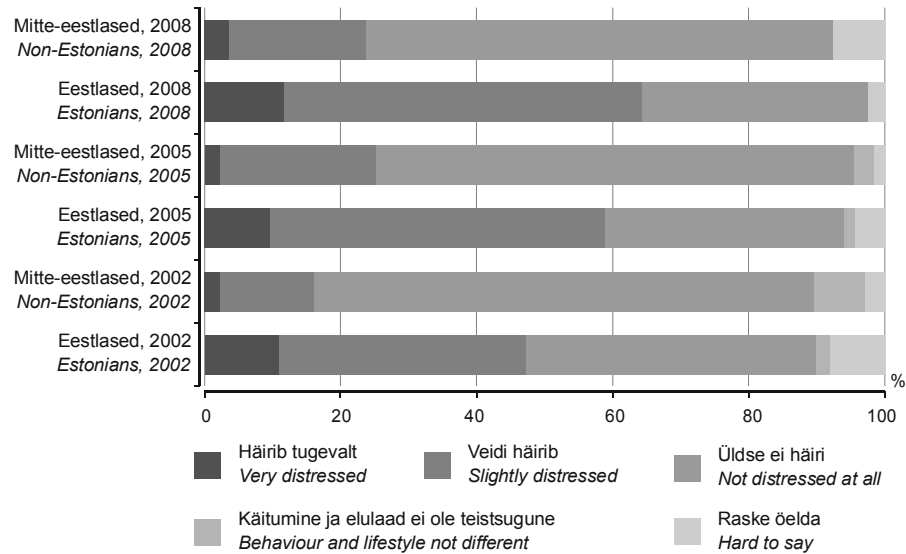
Figure 5 Conflicts between different ethnic groups in the country are inevitable, 2000, 2002, 2008



Allikad: integratsiooni monitooringud 2000, 2002 ja 2008.
Sources: Integration Monitorings of 2000, 2002 and 2008.

Joonis 6 Häiritus eestlaste/mitte-eestlaste teistsuguse käitumise ja elulaadi suhtes, 2002, 2005, 2008

Figure 6 Extent of distress about the different behaviour and lifestyle of Estonians/non-Estonians, 2002, 2005, 2008

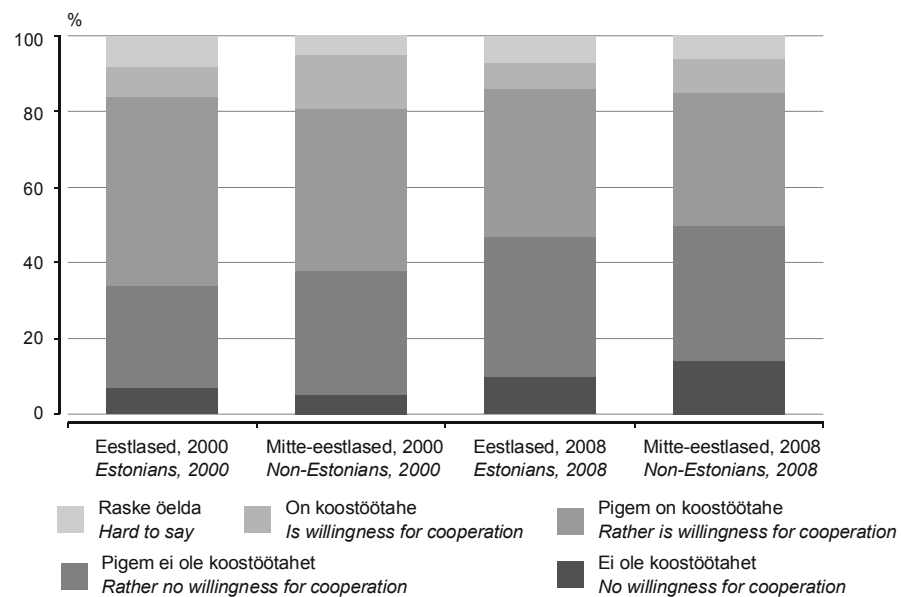


Allikad: integratsiooni monitoringud 2002, 2005 ja 2008.
Sources: Integration Monitorings of 2000, 2002, 2005 and 2008.

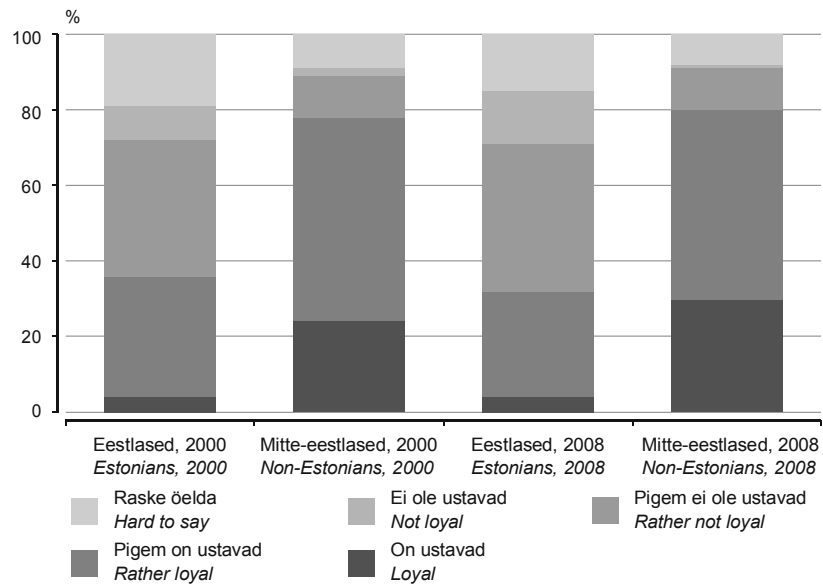
Kõrgenenud häirituse tase eestlaste seas tuleneb jätkuvast usaldamatusest Eestis elavate teistest rahvustest inimeste vastu. Pool Eesti elanikest (nii eestlased kui ka mitte-eestlased) tunneb, et eestlastel ja mitte-eestlastel Eestis ei ole koostöötahet ning see hoiak on viimase kaheksa aasta jooksul süvenenud: 2008. aastal oli võrreldes 2000. aastaga eestlaste seas 13% ja mitte-eestlaste seas 12% rohkem neid, kes tajusid koostöötahete puudumist (vt joonis 7). Endiselt arvab vaid kolmandik eestlastest, et teised Eestis elavad rahvused on Eesti riigile ustavad ja toetavad selle arengut, samal ajal kui enamik (80%) mitte-eestlastest peab ennast Eesti riigile ustavaks ning toetab selle arengut.

Joonis 7 Eestlaste ja mitte-eestlaste koostöötahet, 2000, 2008

Figure 7 Willingness for cooperation of Estonians and non-Estonians, 2000, 2008



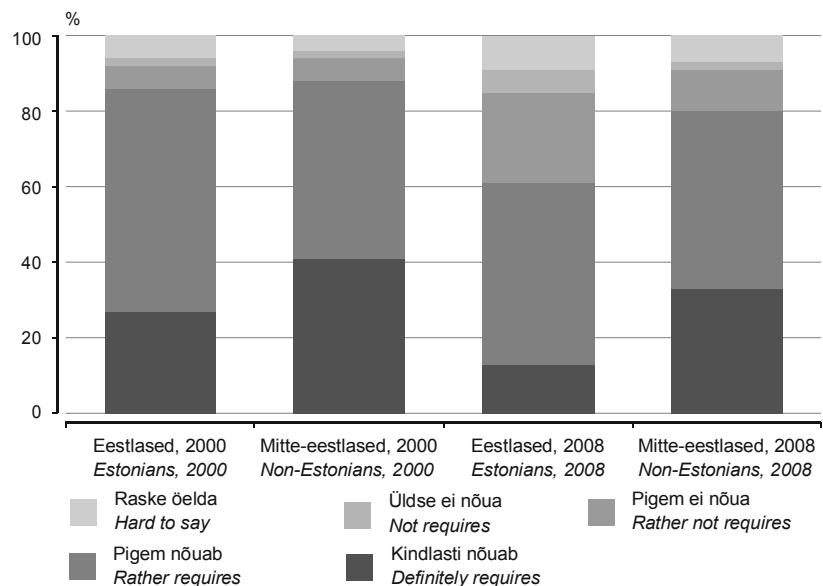
Joonis 8 **Mitte-estlaste ustavus Eesti riigile, 2000, 2008**
 Figure 8 *Loyalty of non-Estonians to the Estonian state, 2000, 2008*



Allikad: integratsiooni monitooringud 2000 ja 2008.
 Sources: *Integration Monitorings of 2000 and 2008.*

Immigrantrahvastik jaguneb esimeseks ja teiseks põlvkonnaks. Esimesse põlvkonda kuuluvad inimesed, kes ise ja kelle vanemad on sündinud välismaal, teise põlvkonda aga inimesed, kes ise on sündinud Eestis, kuid kelle vanemad on sündinud välismaal. Põlvkondade eristamine on oluline lõimumispoliitika planeerimiseks, rakendamiseks ja tulemuste mõõtmiseks. See võimaldab analüüsida Eestisse elama asunud inimeste ja nende järeltulijate kohanemist Eesti ühiskonnaga. Lõimumishoiakute puhul immigrantrahvastiku põlvkondade vahel märkimisväärsed erinevusi ei ole.

Joonis 9 **Hinnang sellele, kas mitte-estlaste kaasamine ühiskonnaellu nõuab senisest rohkem eestlaste valmisolekut ja pingutusi, 2000, 2008**
 Figure 9 *Estimation whether involvement of other ethnic groups in social life requires more willingness and effort from Estonians, 2000, 2008*



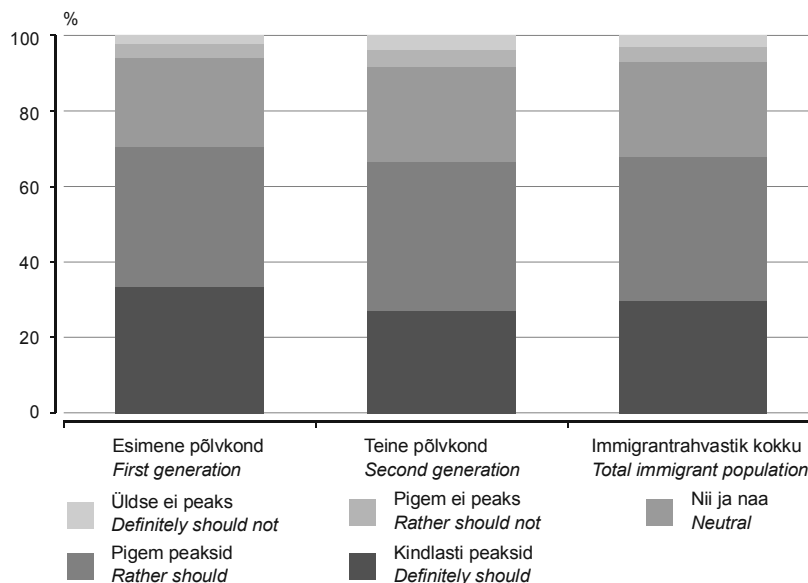
Allikad: integratsiooni monitooringud 2000 ja 2008.
 Sources: *Integration Monitorings of 2000 and 2008.*

Lõimumine on kahe-suunaline protsess, mis nõuab pingutusi ja valmisolekut nii enamusele kui ka vähemusele. Kuigi enamik (61%) eestlasi arvab, et lõimumine Eesti ühiskonnas nõuab ka nende pingutusi, on eestlaste valmisolek panustada rahvussuhete arengusse viimase kaheksa aastaga tähelepanuväärselt vähenenud (2000. aastal 86%). Nii nagu 2000. aastal arvab valdav osa (80%) mitte-eestlastest ka praegu, et lõimumine eeldab ka eestlaste jõupingutusi. See näitab, et riiklikud lõimumistegevused peavad olema rohkem suunatud eestlaste osaluse suurendamisele.

Immigrantrahvastik näeb ka endal vastutust Eesti ühiskonnas kohanemiseks: sellega nõustus 70% immigrantrahvastiku uuringus osalenutest. Samal ajal ootavad nad ka seda, et riik panustaks nende positsiooni parandamiseks Eesti ühiskonnas rohkem (vt joonis 11).

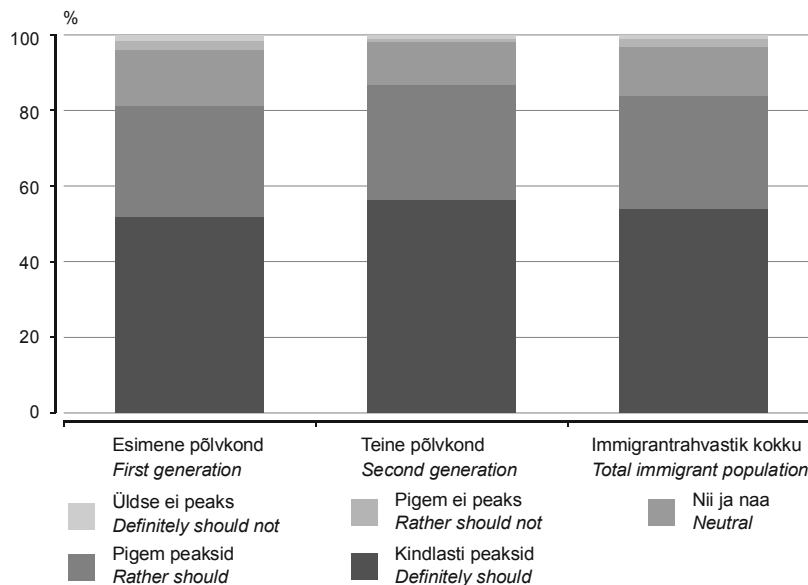
Joonis 10 Immigrantrahvastiku hinnang sellele, kas mitte-eestlased peaksid Eesti ühiskonnaga kohanemiseks rohkem pingutama, 2008

Figure 10 Estimation whether non-Estonians should make more efforts to adapt to the Estonian society, 2008



Joonis 11 Immigrantrahvastiku hinnang sellele, kas riik peaks tegema rohkem, et parandada mitte-eestlaste positsiooni Eesti ühiskonnas, 2008

Figure 11 Estimation whether the state should pay more attention to improving the position of non-Estonians in Estonian society, 2008



Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
Source: Immigrant Population Survey 2008.

Teatavad lahknevused eestlaste ja mitte-eestlaste vahel ilmnevad ka lõimumispoliitika ootustes. Tabelis 1 on esitatud ülevaade Eesti elanike ootustest lõimumispoliitika suhtes. Eestlaste puhul on eesmärkide järel sulgudes esitatud sama väite järjekorranumber mitte-eestlastest vastajate seas ja mitte-eestlaste puhul väite olulisus eestikeelsete vastajate jaoks.

Tabel 1 **Lõimumispoliitika prioriteetid^a, 2008**
Table 1 *Priorities of the integration policy^a, 2008*

| | % vastanutest | | % of respondents |
|--|---------------|---|------------------|
| Eestlased | | Estonians | |
| Eesti keele omandamine (9) | 57 | Knowledge of Estonian language (9) | |
| Venekeelse kooli üleminek eestikeelsele õppele (10) | 33 | Transition to partial teaching of subjects in Estonian in Russian-medium schools (10) | |
| Määratlemata kodakondsusega inimeste arvu vähendamine (7) | 31 | Reducing the number of persons with undetermined citizenship(7) | |
| Sallivuse suurendamine (3) | 26 | Increasing tolerance (3) | |
| Võrdse kohtlemise põhimõtete järgimine (1) | 25 | Compliance with the principle of equal treatment (1) | |
| Mitte-eestlased | | Non-Estonians | |
| Võrdse kohtlemise põhimõtete järgimine (5) | 58 | Compliance with the principle of equal treatment (5) | |
| Sotsiaal-majanduslike võimaluste, heaolu võrdsus eestlastega (9) | 57 | Equal socio-economic opportunities and welfare to non-Estonians and Estonians (9) | |
| Sallivuse suurendamine (4) | 57 | Increasing tolerance (4) | |
| Inforuumi eraldatuse vähendamine (6) | 49 | Reduction of separation between information spheres (6) | |
| Esindatus ja osalemine avalikus elus (10) | 49 | Representation and participation in public life (10) | |

^a Tabelis on esitatud lõimumispoliitika eesmärkide väga oluliseks pidanute osatähtsus eestlastest ja mitte-eestlastest vastajate seas.

^a The table indicates the percentage of Estonians and non-Estonians who considered the particular objective of integration as very important.

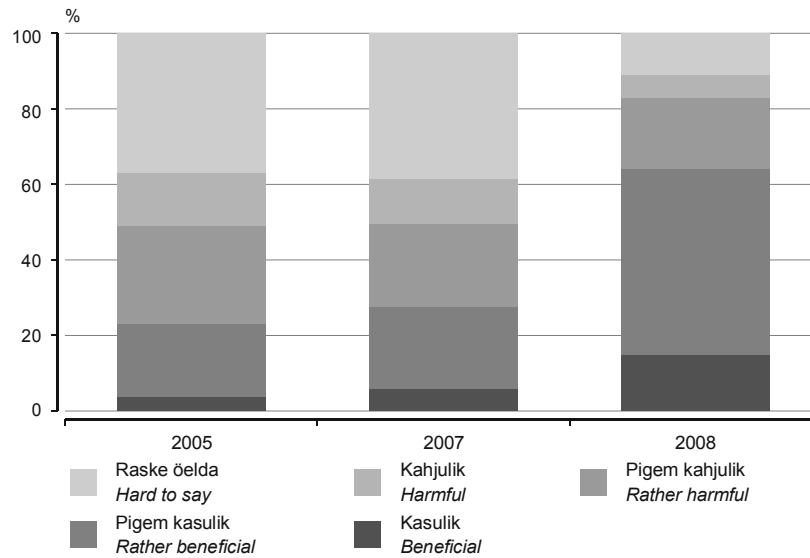
Allikas: integratsiooni monitooring 2008.
Source: *Integration Monitoring 2008*.

Kui eestlaste jaoks on endiselt lõimumispoliitika soovitud tulemused eesti keele omandamine, üleminek eestikeelsele aineõppele veneõppekeelele gümnaasiumis ja kodakondsusega seotud küsimused, siis mitte-eestlaste jaoks peaks lõimumispoliitika tuginema pigem võrdse kohtlemise põhimõtete järgimisele, sallivusele ning sotsiaal-majanduslike võimaluste võrdsustamisele eestlastega. Eestlaste jaoks on võrdse kohtlemise põhimõtete järgimine tähtsuselt viies, sotsiaal-majanduslike võimaluste parandamine üheksas ja sallivus neljas. Eesti keele omandamine on mitte-eestlaste jaoks üheksandal ja üleminek osalisele eestikeelsele aineõppele alles kümnendal kohal. Positiivne aga on, et lõimumise aluseks olevat sallivust ja võrdse kohtlemise põhimõtete järgimist väärtustavad kõik Eesti elanikud, kuid teisest rahvusest elanike esindatust ja osalemist avalikus elus eestlased nii oluliseks ei pea. Kui mitte-eestlaste hulgas oli see eesmärk viiendal kohal, siis eestlastel alles kümnendal. Teine valdkond, mida peavad oluliseks kõik Eesti elanikud, on inforuumi eraldatuse vähendamine. Mitte-eestlaste seas asus see neljandal, eestlaste seas kuuendal kohal. Tabelit analüüsid ilmneb, et eestlaste ja mitte-eestlaste pingeridade eesotsas olevad eesmärgid on teise poole silmis teisejärgulised. Sel on lõimumispoliitika elluviimise seisukohast suur tähtsus, sest lõimumispoliitika eesmärgid on teise poole seisukohti arvestamata ning kompromisse otsimata raske saavutada.

Viimastel aastatel on toimunud positiivsed muutused eestlaste valmisolekus kaasata teistest rahvustest inimesi Eesti majandusse ja ühiskondlikku ellu ning senisest rohkem arvestada mitte-eestlaste arvamusi. Tunduvalt on vähenenud nende inimeste osatähtsus, kellel ei olnud varem selles küsimuses kindlat seisukohta (vt joonised 12 ja 13).

Joonis 12 **Mitte-eestlaste kaasamine Eesti majanduse ja riigi juhtimisse, eestlased, 2005, 2007, 2008**

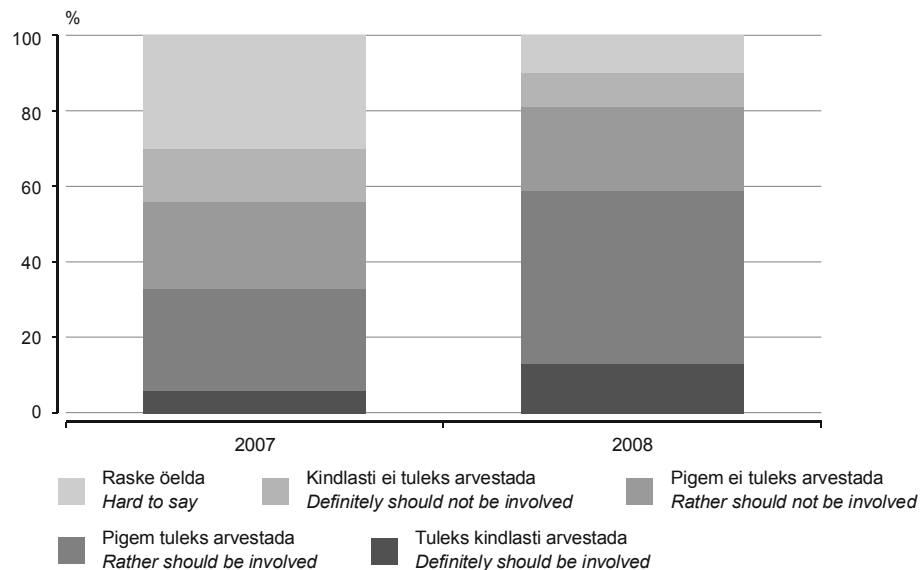
Figure 12 *Opinion about involvement of non-Estonians in the management of Estonia's economy and the state, Estonians, 2005, 2007, 2008*



Allikad: "Rahvussuhted ja integratsioonipoliitika väljakutsed pärast pronksõduri kriisi", 2007; integratsiooni monitooringud 2005 ja 2008.
Sources: "Ethnic Relations and Challenges of Integration Policy after the Bronze Soldier Crisis", 2007; Integration Monitorings of 2005 and 2008.

Joonis 13 **Mitte-eestlaste arvamuste arvestamine, eestlased, 2007, 2008**

Figure 13 *Taking the opinions of non-Estonians into account, Estonians, 2007, 2008*



Allikad: "Rahvussuhted ja integratsioonipoliitika väljakutsed pärast pronksõduri kriisi", 2007; integratsiooni monitooring 2008.
Sources: "Ethnic Relations and Challenges of Integration Policy after the Bronze Soldier Crisis", 2007; Integration Monitoring 2008.

Sellele vaatamata on eestlaste tõrjuv hoiak teistest rahvustest kodanike proportsionaalse esindatuse suhtes riigivõimuorganites ja majanduse juhtimises endiselt tugev ning püsunud muutumatuks viimased kuus aastat. Kui mitte-eestlaste puhul domineerib soov proportsionaalseks esindatuseks, siis eestlaste arvates ei peaks otsuste tegemine kõrgemal tasemel sõltuma teiste rahvuste esindajate osatähtsusest või võiks nende esindatus olla piiratud, eriti valitsuse tasandil (vt tabel 2). Arvestatav osa eestlastest (viiesik Riigikogu ja kolmandik valitsuse puhul) arvab, et mitte-eestlaseid ei peaks otsuste tegemisse riigi tasandil üldse kaasama.

Tabel 2 Hinnang sellele, kui suur peaks olema mitte-eestlaste osatähtsus Riigikogus ja valitsuses, 2002, 2005, 2008
Table 2 Estimation about possible representation of non-Estonians in the Riigikogu and in the government, 2002, 2005, 2008

| | Kolmandik (33%) <i>One third (33%)</i> | Viiendik (20%) <i>One fifth (20%)</i> | 10% või veelgi vähem <i>10% or less</i> | Ei peaks üldse olema <i>Should not be represented</i> | Ei pea sõltuma teiste rahvuste osatähtsusest <i>Should not depend on percentage of other ethnic groups</i> | Raske öelda <i>Hard to say</i> | |
|-----------------|--|---|---|---|---|--------------------------------------|----------------------|
| | | | | | | | Riigikogu |
| 2002 | | | | | | | 2002 |
| Eestlased | 5,0 | 7,0 | 36,0 | 19,0 | 25,0 | 8,0 | <i>Estonians</i> |
| Mitte-eestlased | 51,0 | 8,0 | 5,0 | 0,0 | 27,0 | 9,0 | <i>Non-Estonians</i> |
| 2005 | | | | | | | 2005 |
| Eestlased | 3,0 | 6,0 | 35,0 | 14, | 28,0 | 14,0 | <i>Estonians</i> |
| Mitte-eestlased | 38,0 | 23,0 | 7,0 | 1,0 | 24,0 | 7,0 | <i>Non-Estonians</i> |
| 2008 | | | | | | | 2008 |
| Eestlased | 1,6 | 7,9 | 34,8 | 18,3 | 23,4 | 14,1 | <i>Estonians</i> |
| Mitte-eestlased | 33,3 | 23,0 | 3,7 | 0,4 | 26,9 | 12,7 | <i>Non-Estonians</i> |
| | | | | | | | Valitsus |
| 2002 | | | | | | | 2002 |
| Eestlased | 3,0 | 5,0 | 26,0 | 33,0 | 24,0 | 9,0 | <i>Estonians</i> |
| Mitte-eestlased | 45,0 | 8,0 | 6,0 | 1,0 | 31,0 | 9,0 | <i>Non-Estonians</i> |
| 2005 | | | | | | | 2005 |
| Eestlased | 3,0 | 3,0 | 27,0 | 24,0 | 28,0 | 15,0 | <i>Estonians</i> |
| Mitte-eestlased | 29,0 | 28,0 | 11,0 | 1,0 | 24,0 | 7,0 | <i>Non-Estonians</i> |
| 2008 | | | | | | | 2008 |
| Eestlased | 1,2 | 4,0 | 26,9 | 30,4 | 23,4 | 14,1 | <i>Estonians</i> |
| Mitte-eestlased | 30,1 | 25,4 | 3,7 | 0,8 | 27,8 | 12,3 | <i>Non-Estonians</i> |

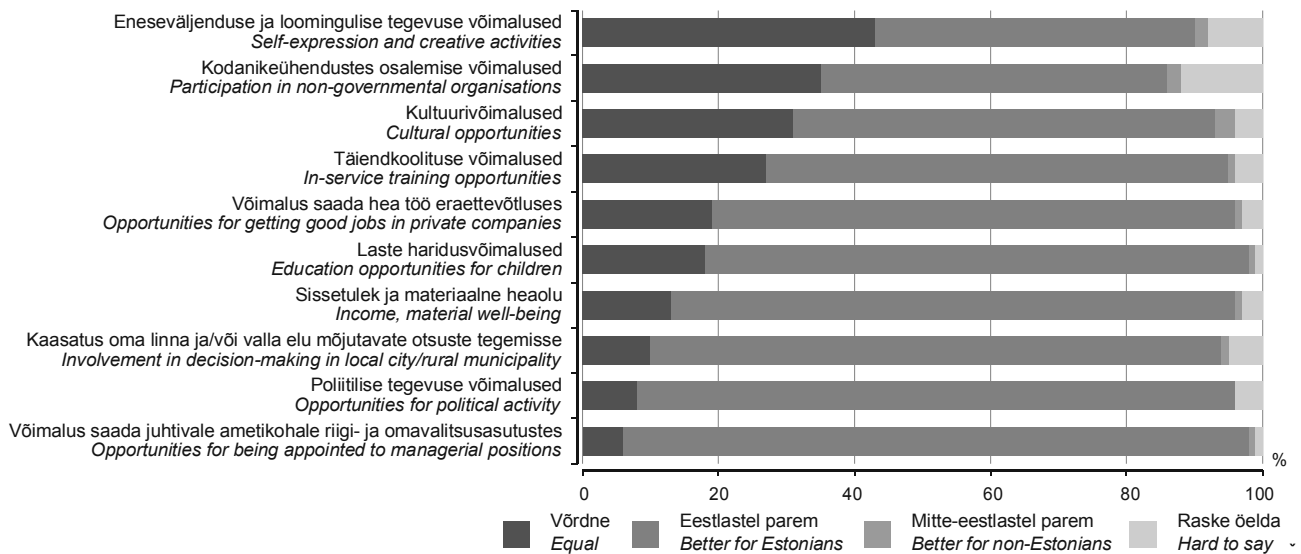
Allikad: integratsiooni monitooringud 2002, 2005 ja 2008.
Sources: *Integration Monitorings of 2002, 2005 and 2008.*

Mitte-eestlased (võttes arvesse isegi vaid muukeelseid kodanikke) on alaesindatud kõigil võimutasanditel. Näiteks Riigikogu valijate hulgas on neid 18%, Riigikogu liikmete seas 7%. Valitsuse koosseisus on 18 aasta jooksul olnud vaid üks etnilisse vähemusse kuuluv minister: 2002.–2003. aastal oli rahvastikuminister Eldar Efendijev. Poliitilise lõimumise seisukohast on selline olukord problemaatiline, sest ühiskonnas on rühm inimesi, kes peavad alluma riigivõimule, ehkki nad ei osale neid valitsevate institutsioonide töös. See õõnestab nende inimeste silmis riigi demokraatlikku mandaati ja annab aluse opositsioonilise subkultuuri tekkimisele, kuivõrd nendel inimestel ei ole võimalust esitada oma seisukohti ühiskonna tasandil.

Väike esindatus otsuseid langetavates institutsioonides ja eestlaste tõrjuv suhtumine kajastub ka mitte-eestlaste eneseteostusvõimalustes. Enamik mitte-eestlastest tunneb, et neil ei ole eestlastega võrdsed võimalusi ennast Eesti ühiskonnas teostada. Vaid iga viies teisest rahvusest Eesti elanik hindab eestlaste ja mitte-eestlaste võimalusi eri valdkondades võrdseteks (vt joonis 14).

Joonis 14 Hinnang eestlaste ja mitte-eestlaste olukorrale ja võimalustele valdkonna järgi, mitte-eestlased^a, 2008

Figure 14 Estimation of the situation and opportunities of Estonians and non-Estonians in the following fields, non-Estonians^a, 2008



^a Joonisel on koondatult esitatud vastused "Eestlastel palju parem" ja "Eestlastel veidi parem" ning "Mitte-eestlastel veidi parem" ja "Mitte-eestlastel palju parem".

^a The Figure summarises responses "Much better for Estonians" and "Somewhat better for Estonians" on the one hand and "Somewhat better for non-Estonians" and "Much better for non-Estonians" on the other hand.

Allikas: integratsiooni monitooring 2008.
Source: Integration Monitoring 2008.

Kõige võrdsemaks hinnati võimalusi eneseväljendusel, loomingulistel tegevustel, kodanikeühenduste tegevustes osalemisel ja kultuurivõimaluste elluviimisel.

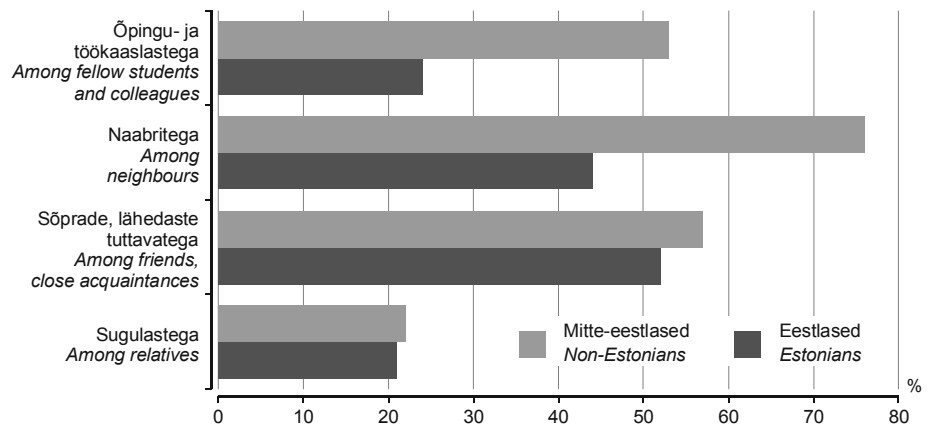
Kõige ebavõrdsemaks hinnati võimalusi saada juhtivale ametikohale riigi- ja omavalitsusasutuses ning teisi poliitilise tegevuse võimalusi, sh kaasatust oma linna või valla elu mõjutavate otsuste tegemisse. Selline tugev võimaluste ebavõrdsuse tajumine on oluline proovikivi lõimumispoliitika elluviimisel ja mõjub ühiskonna sidususele negatiivselt.

Rahvustevahelised suhted, kontaktid ja kuuluvustunne

Kui artikli esimeses pooles keskenduti Eesti elanike hinnangutele rahvussuhete kohta Eestis üldiselt, siis järgmisena antakse ülevaade rahvustevahelistest suhetest indiviidi tasandil (rahvusrühmadevahelistele kontaktidele ja sellega seotud hoiakutele ning kuuluvustundele). Rahvussuhteid käsitlevad uuringud näitavad, et eelmises osas analüüsitud kultuurilist mitmekesisust hindav hoiak, mis on seotud laiemaga väärtusteadusega, ei pruugi alati väljenduda inimese suhtumises mõnda teise konkreetse rahvusrühma.

Üldiselt on täheldatud, et positiivset suhtumist teise rahvusrühma toetab isiklike kontaktide olemasolu selle rahvusrühma inimestega. Rahvustevaheliste kontaktide analüüsist selgub, et 41% eestlastest ja 33% mitte-eestlastest ei puutu oma igapäevaelus teiste rahvusrühmadega üldse kokku (integratsiooni monitooringu 2008 andmed). See tähendab, et Eestis elavate rahvusrühmade kokkupuude piirdub vaid juhuslikku laadi kontaktidega poodides, tänaval ja ühissõidukites. Kõige sagedamini puututakse teisest rahvusest inimestega kokku oma elu-, õpingute või töökohas. Teisest rahvusest sõpru ja lähedasi tuttavaid on umbes pooltel eestimaalastel, perekondlikke kontakte teisest rahvusest inimestega on viiendikul Eesti elanikest. Just sellised lähedased suhted toetavad sallivuse suurenemist Eesti ühiskonnas, sest harvad ja põgusad kontaktid tänaval, teenindusasutustes ja ühissõidukites võivad negatiivset suhtumist hoopis süvendada ning tekitada arusaamatusi.

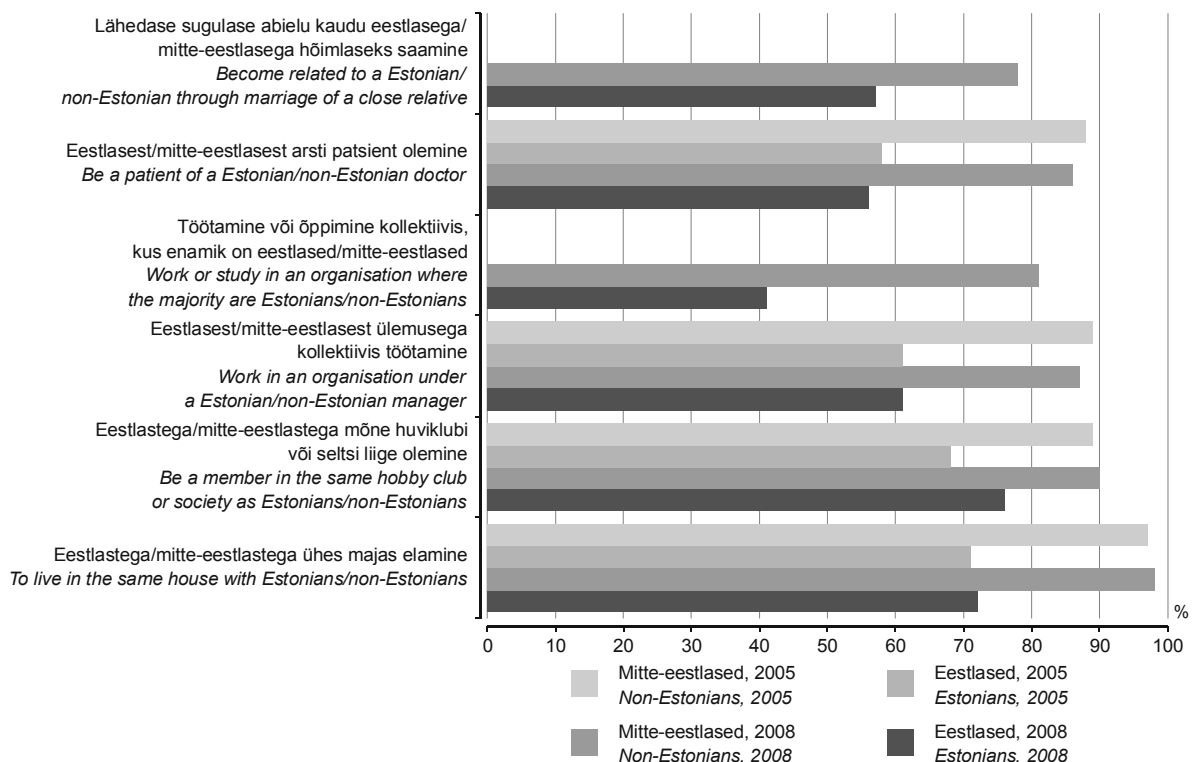
Joonis 15 Eesti elanike kontaktid teistest rahvustest inimestega, 2008
 Figure 15 Contacts of Estonian residents with persons from other ethnic groups, 2008



Allikas: integratsiooni monitoring 2008.
 Source: Integration Monitoring 2008.

Kõige vastuvõetavam on nii eestlastele kui ka teistele rahvustele koostegevus vabal ajal. Oluline on märkida, et eestlaste valmisolek kokkupuuteks teiste rahvusrühmadega on märksa väiksem. Kõige väiksem on valmidus töötamiseks või õppimiseks kollektiivis, kus enamik on mitte-eestlased. Perekondlike sidemete loomiseks teistest rahvustest elanikega on valmis veidi üle poole eestlastest.

Joonis 16 Valmisolek teiste rahvusrühmadega suhtlemiseks^a, 2005, 2008
 Figure 16 Willingness for communication with other ethnic groups^a, 2005, 2008

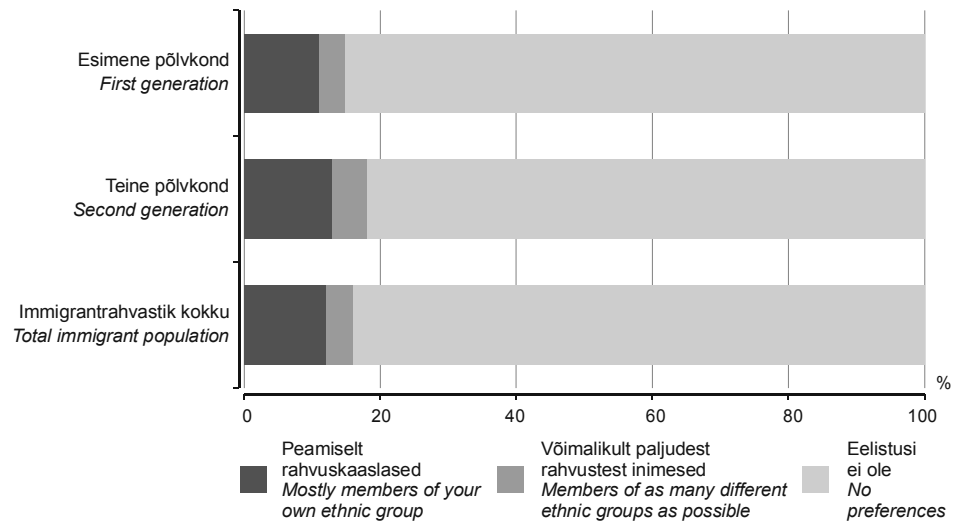


^a Joonisel on koondatult esitatud vastused "Täiesti nõus", "Pigem nõus" ja "Mul on ükskõik".
^a The Figure provides summarised answers "Completely agree", "Generally agree" and "No opinion".

Allikas: integratsiooni monitoring 2008.
 Source: Integration Monitoring 2008.

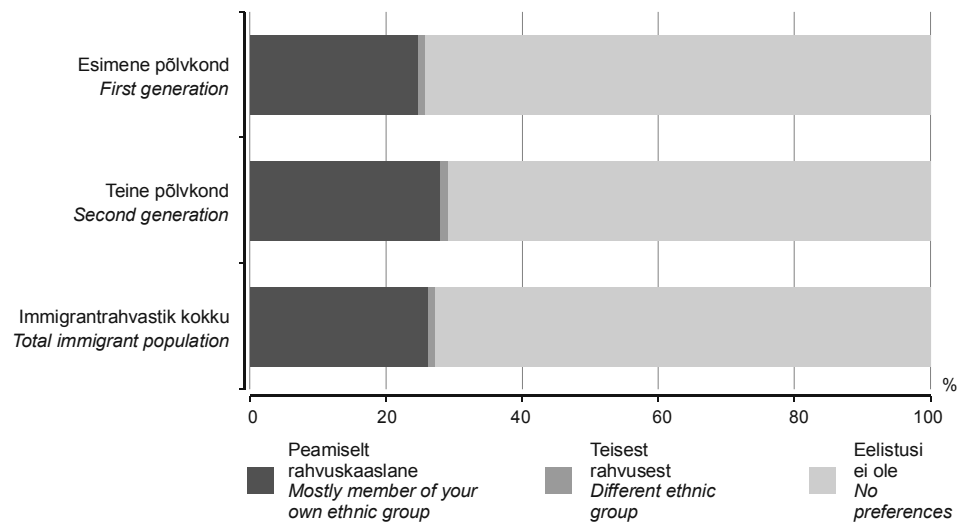
Immigrantrahvastikku iseloomustab valdavalt avatud hoiak lähisuheteks eestlaste ja teistest rahvustest inimestega. Enamik neist arvab, et abiellumisel, sõprade ja naabruskonna valikul ei ole rahvus oluline. Valmisolekus luua lähisuhteid teisest rahvusest inimestega põlvkondade vahel märkimisväärseid erinevusi ei ole.

Joonis 17 **Immigrantide eelistused naabruses elavate inimeste rahvuse suhtes, 2008**
 Figure 17 *Immigrants' preferences for the ethnicity of persons living in the neighbourhood, 2008*



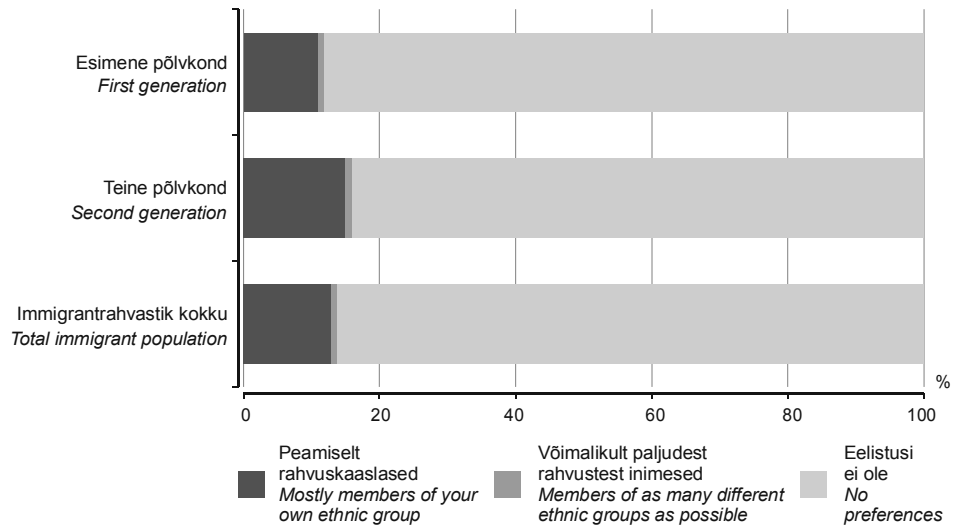
Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: Immigrant Population Survey 2008.

Joonis 18 **Immigrantide eelistused abikaasa rahvuse suhtes, 2008**
 Figure 18 *Immigrants' preferences for the ethnicity of spouse, 2008*



Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: Immigrant Population Survey 2008.

Joonis 19 Immigrantide eelistused sõprade rahvuse suhtes, 2008
 Figure 19 Immigrants' preferences for the ethnicity of friends, 2008



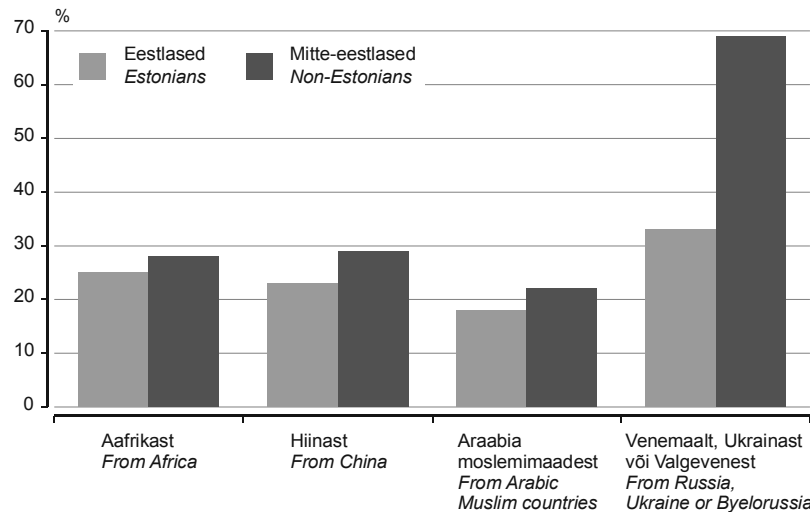
Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: Immigrant Population Survey 2008.

Kui eelnevas analüüsis hakkab silma, et omavahelistes suhetes on eestlased venekeelse elanikkonna suhtes märksa tõrjumamad kui venekeelne elanikkond eestlaste suhtes, on selle kõrval tähelepanuväärne, et suhtumises ülejäänud rahvustesse on eestlased ja venekeelsed elanikud märkimisväärselt üksmeelsed. Kõige tõrjumalt suhtutakse võimalikesse kolleegidesse Araabia moslemimaadest ja oodatult ollakse kõige avatumad Venemaalt, Ukrainast või Valgevenest tulevate võimalike kolleegide suhtes.

Kõige avatum on Eesti immigrantrahvastik Eestis elavate venelaste vastu, sellele järgnevad eestlased ja teised Eestis elavad rahvused (ukrainlased, valgevenelased jt). Neljandal kohal on Venemaa venelased, neile järgnevad moslemid ja mustanahalised. Ka siin on märgata, et immigrantrahvastiku teine põlvkond on mõnevõrra tõrjumama suhtumisega (v.a eestivenelaste puhul).

Joonis 20 Suhtumine teistest riikidest või piirkondadest pärit kaaselanikesse ja töökaaslastesse^a, 2008

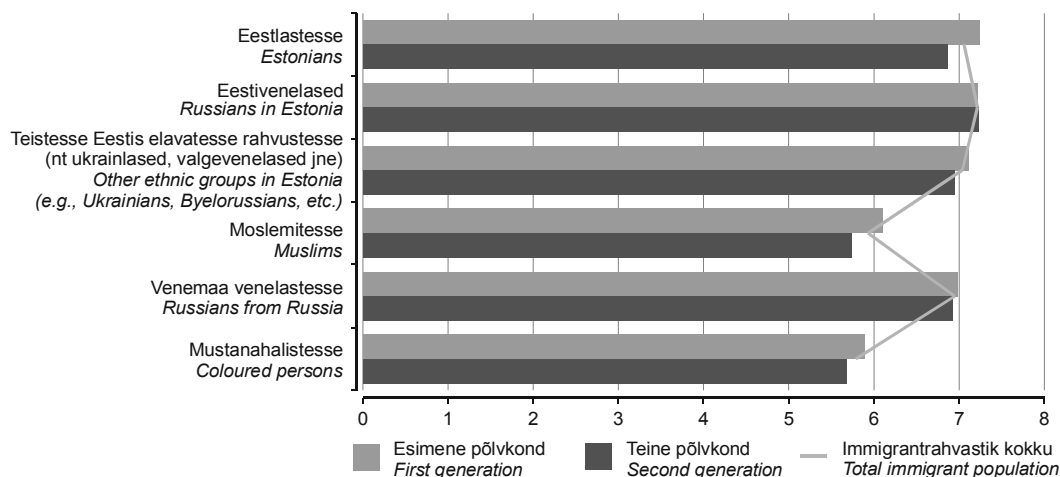
Figure 20 Attitude towards fellow citizens and colleagues coming from the other countries or regions^a, 2008



^a Joonisel on koondatuna esitatud vastused "See oleks tervitav", "See oleks pigem tervitav", "Mul on ükskõik".
^a The Figure provides summarised answers "It would be welcome", "It would be rather welcome" and "No opinion".

Allikas: integratsiooni monitoring 2008.
 Source: Integration Monitoring 2008.

Joonis 21 Suhtumine teistesse rahvustesse^a, 2008
 Figure 21 Attitude towards the other ethnic groups^a, 2008



^a Joonisel on esitatud vastuste keskmised: 1 — väga negatiivne, 9 — väga positiivne.

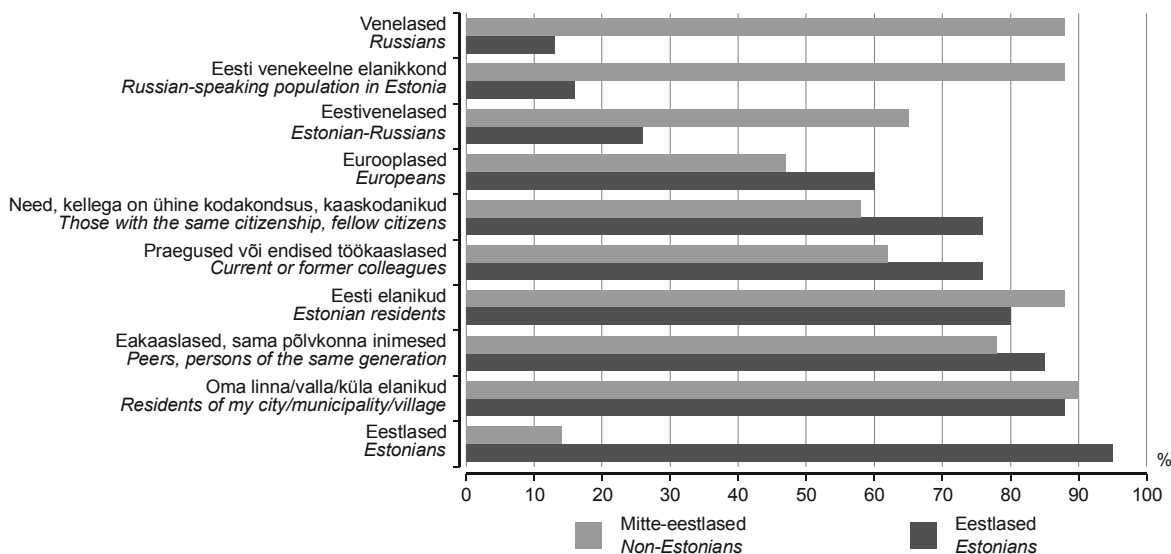
^a 1 — very negative, 9 — very positive; the figure presents averaged answers.

Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: Immigrant Population Survey 2008.

Samastumine eri rühmadega on oluline lõimumise näitaja. Joonised 22 ja 23 annavad ülevaate sellest, milliste rühmadega Eesti elanikud end enim samastavad ja millised rühmad on nende jaoks kõige tähenduslikumad. Joonisel 23 on esitatud ka sünnikoht.

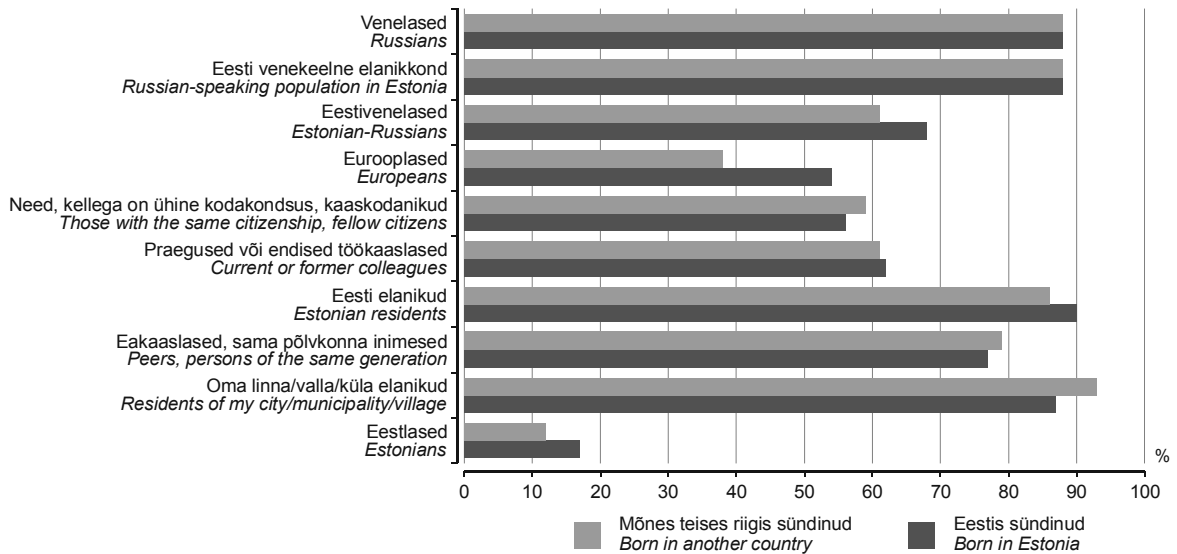
Eestlaste jaoks on määrava tähtsusega etniline enesemääratlus (esimesel kohal), mis on olulisem kui poliitiline enesemääratlus kodakondsuse kaudu või meie-tunne kõigi Eesti elanikega (neljandal kohal). Etnilise enesemääratluse kõrval on teisel ja kolmandal kohal põlvkondlik ja kohalik identiteet. Töökohaga seotud kollegiaalne kuuluvustunne on märksa väiksema tähtsusega (viendal kohal). Mitte-eestlaste meie-tunde aluseks on eelkõige kohalik identiteet (esimesel kohal), millele järgneb võrdse tähtsusega nii etnilis-keeleline enesemääratlus (Eesti venekeelne elanikkond, venelased) kui ka poliitiline enesemääratlus kõigi Eestis elavate inimeste kaudu. Põlvkondlik ja töökohaga seotud identiteet on mitte-eestlaste jaoks väiksema tähtsusega, olles vastavalt viiendal ja kuuendal kohal. Sünnikoht mõjutab mitte-eestlaste identiteetide tähtsuse järjestust vähem kui rahvuslik kuuluvus.

Joonis 22 Rühmakuuluvus^a rahvuse järgi, 2008
 Figure 22 Identification^a with ethnic groups by ethnic nationality, 2008



^a Joonisel on koondatuna esitatud nende vastajate osatähtsus, kes pidasid end kindlasti ja pigem kindlasti nendesse rühmadesse kuuluvaks.

^a The Figure summarises the percentages of respondents who said that they 'certainly' or 'rather certainly' identified themselves with the respective groups.

Joonis 23 Mitte-eestlaste rühmakuuluvus^a sünniriigi järgi, 2008Figure 23 Identification^a of non-Estonians with ethnic groups by country of birth, 2008

^a Joonisel on koondatuna esitatud nende vastajate osatähtsus, kes pidasid end kindlasti ja pigem kindlasti nendes rühmadesse kuuluvaks.

^a The Figure summarises the percentages of respondents who said that they 'certainly' or 'rather certainly' identified themselves with the respective groups.

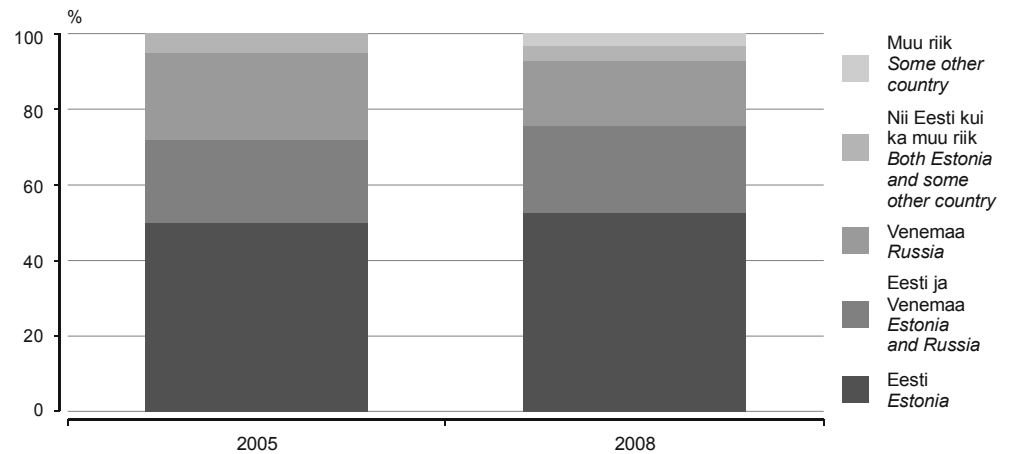
Allikas: integratsiooni monitooring 2008.

Source: Integration Monitoring 2008.

Ülaltoodu ja jooniste 22 ja 23 andmete põhjal võib kokkuvõtvalt öelda, et mitte-eestlaste jaoks on suhteliselt võrdselt olulised territoriaalne ja paikkondlik identiteet (kokkukuuluvus kõigi Eesti elanike ja oma valla või linna elanikega) ning keelelis-etniline kokkukuuluvus. Kuigi etniline kuuluvus on oluline kõigi Eesti elanike jaoks, on see eestlaste meie-tunde määratlemisel olulisem kui mitte-eestlaste puhul. Seega üldiselt on eestlaste ja mitte-eestlaste jaoks kuuluvustunde aluseks olevad rühmad sarnased, kuigi nende järjestuses on mõningaid erinevusi. Lõimumispoliitika edukuse ja tulemuslikkuse seisukohast on see oluline, sest annab hea aluse kõigi Eesti elanikke hõlmava riigiidentiteedi tugevdamiseks. Ühine riigiidentiteet tugineb Eesti elanike meie-tundele, Eesti ühiskondlikus ja poliitilises elus osalemisele ning Eesti territooriumiga seotud positiivsele emotsionaalsele kuuluvustundele.

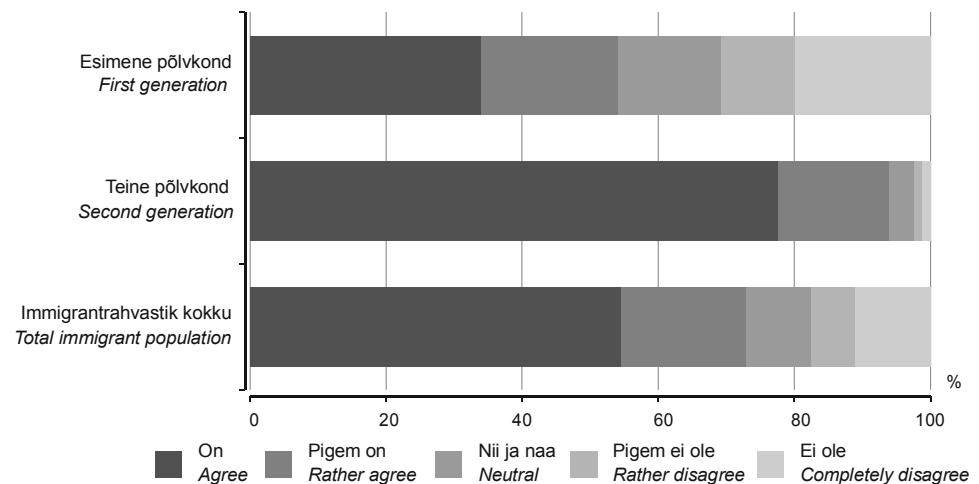
Teisest rahvusest elanike Eestiga seotuse aste on samuti oluline lõimumise näitaja ja üks viis väljendada seotust Eestiga on pidada Eestit oma kodumaaks. 73% immigrantrahvastikust peab Eestit oma kodumaaks. Integratsiooni monitooringute andmete kohaselt peab Eestit oma ainukeseks kodumaaks veidi üle poole mitte-eestlastest ja nii Eestit kui ka Venemaad peab oma kodumaaks veidi üle viiendiku. Ainult Venemaad peab oma kodumaaks 17% mitte-eestlastest ja võrreldes 2005. aastaga on nende inimeste osa mõnevõrra vähenenud. Eestis sündimine mõjutab palju ka kodumaatunnetust. Üle 90% Eestis sündinutest peab Eestit oma kodumaaks ja 76% Eestis sündinutest peab Eestit oma ainukeseks kodumaaks (integratsiooni monitooringu 2008 andmed). Kuigi üle poole (54%) esimese põlvkonna immigrantidest peab samuti Eestit oma kodumaaks, peab neist Eestit ainukeseks kodumaaks viiendik.

Joonis 24 **Immigrantrahvastiku arvamus selle kohta, mis on nende kodumaa, 2005, 2008**
 Figure 24 *Opinion of the immigrant population about what their homeland is, 2005, 2008*



Allikad: integratsiooni monitooringud 2005 ja 2008.
 Sources: *Integration Monitorings of 2005 and 2008.*

Joonis 25 **Immigrantrahvastiku arvamus selle kohta, kas Eesti on nende kodumaa, põlvkonna järgi, 2008**
 Figure 25 *Opinion of the immigrant population about Estonia being their homeland, by generations, 2008*

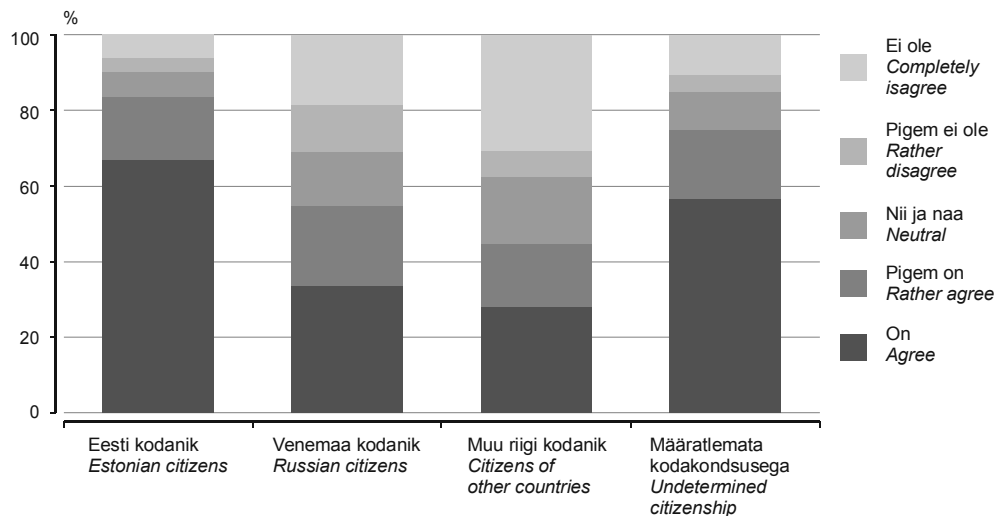


Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: *Immigrant Population Survey 2008.*

Teine oluline kodumaatunnetust mõjutav näitaja on kodakondsus. 84% Eesti rahvastikust on Eesti kodanikud, 8% määratlemata kodakondsusega, 7% Venemaa kodanikud ja 1% muude riikide kodanikud (Kodakondsus- ja Migratsiooniameti andmed). Enamik ehk 84% mitte-eestlastest Eesti kodanikest ja 75% määratlemata kodakondsusega inimestest peab Eestit oma kodumaaks. Märkimisväärne on ka asjaolu, et 55% Eestis elavatest Venemaa kodanikest peab Eestit oma kodumaaks (vt joonis 26), mis tähendab, et immigrantrahvastiku samastumine Eestiga on tugev ja nad on otsustanud siduda nii enda kui ka oma perede elu Eestiga.

Joonis 26 **Immigrantrahvastiku arvamus selle kohta, kas Eesti on nende kodumaa, kodakondsuse järgi, 2008**

Figure 26 *Opinion of the immigrant population about Estonia being their homeland, by citizenship, 2008*

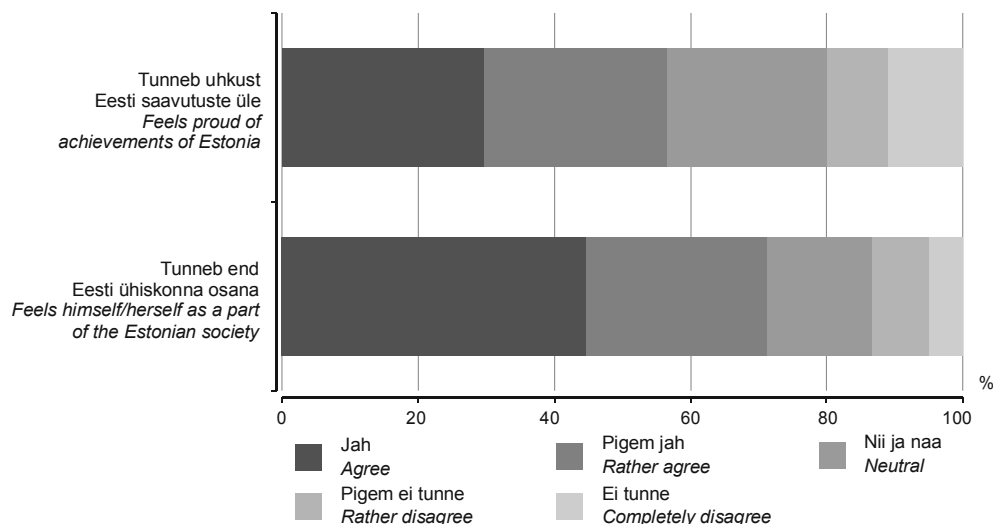


Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
Source: *Immigrant Population Survey 2008.*

Peale kodumaatunnetuse väljendavad emotsionaalset seotust Eestiga ka kuuluvustunne Eesti ühiskonda ja end Eesti rahva osana tunnetamine. Enamik (71%) mitte-eestlastest ennast Eesti ühiskonna osana ja tunneb uhkust Eesti saavutuste üle (56%). Eesti rahva osana (põhiseaduse järgi) tunneb end 53% mitte-eestlastest, kuid see osatähtsus on märkimisväärselt väiksem kui 2005. aastal (74%) ja 2007. aastal (68%) (integratsiooni monitooringu 2008 andmed). Muret tekitab on ka asjaolu, et viiendik immigrantrahvastikust tajub endiselt, et nad ei ole Eestis teretulnud (vt joonis 28), kusjuures Eestis sündinute seas on neid koguni 29%. Esimese põlvkonna immigrandid tunnevad end mõnevõrra vähem tõrjutuna (23%).

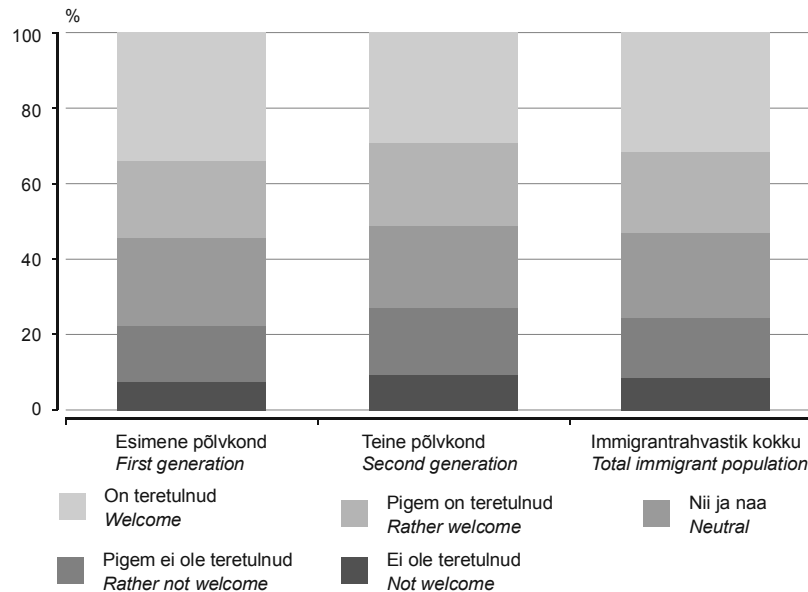
Joonis 27 **Immigrantrahvastiku samastumine Eestiga, 2008**

Figure 27 *Identification of the immigrant population with Estonia, 2008*



Allikas: integratsiooni monitooring 2008.
Source: *Integration Monitoring 2008.*

Joonis 28 Immigrantrahvastiku arvamus selle kohta, kas nad on Eestis teretulnud, 2008
 Figure 28 Opinion of the immigrant population whether they are welcome in Estonia, 2008



Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: Immigrant Population Survey 2008.

Kokkuvõte

Eesti elanike lõimumishoiakute analüüs näitab, et erinevalt Eesti ühiskonna struktuurset lõimumist iseloomustavate näitajate paranemisest on rahvussuhete subjektiivsed näitajad alates 2005. aastast muutunud mõnevõrra negatiivsemaks. Kuigi Eesti elanikud on üldiselt kultuurilisele mitmekesisusele avatud, on häiritus teiste rahvuste käitumise ja elulaadi suhtes teataval määral kasvanud. Samal ajal kui viimastel aastatel on toimunud positiivsed muutused eestlaste valmisolekus kaasata teistest rahvustest inimesi poliitikasse ja senisest rohkem arvestada mitte-eestlaste arvamusi, peaks eestlaste arvates teistest rahvustest inimeste osatähtsus Riigikogus ja valitsuses olema piiratud. Nende eestlaste osatähtsus, kelle arvates teisest rahvusest inimesed ei peaks Riigikogus ja valitsuses üldse esindatud olema, on viimastel aastatel samuti suurenenud. See aga on omakorda vähendanud mitte-eestlaste kuuluvustunnet Eestis ühiskonnas. Sellele vaatamata peab enamik mitte-eestlastest Eestit oma kodumaaks ja on Eesti saavutuste üle uhked.

Kirjandus References

Rahvussuhted ja integratsioonipoliitika väljakutsed pärast pronkssõduri kriisi. (2007). Saar Poll.

ATTITUDES TOWARD INTEGRATION IN ESTONIA

Eva-Maria Asari
Estonian Cooperation Assembly

Introduction

Unlike other chapters that focus mainly on the labour market situation of the immigrant population, this chapter provides an overview of the attitudes that characterise integration and inter-ethnic relations. In addition to the data from the 2008 Immigrant Population Survey, the articles also uses information from the integration monitorings of 2000, 2002, 2005 and 2008 and data from the study “Ethnic Relations and Challenges of Integration Policy after the Bronze Soldier Crisis” and the Estonian Labour Force Survey.

The national integration policy is based on Estonian Integration Strategy 2008–2013^a, which aims to support the feeling of belonging to Estonian society among residents of Estonia, through sharing common values and command of the state language, and to create opportunities for self-realisation, enabling everyone to feel safe through participation in the economic, social, political and cultural life of society. The attitudes of Estonian residents towards integration indicate the level of success achieved by the government in establishing an environment to support these opportunities.

The factors that characterise integration can be divided into structural and subjective factors. Structural factors include indicators such as the legal status of Estonian residents, labour market position, etc. In addition to such objective factors, integration and ethnic relations are more generally influenced by subjective attitudes of the people, such as sense of homeland, identification with Estonia, attitude towards cultural diversity, distress about the lifestyle of other ethnic groups in Estonia and involvement of non-Estonians in the decision-making process.

The first part of the article provides an overview of the attitudes of Estonian residents towards cultural diversity and the policy of integration, and the second part focuses on conflicts between ethnic groups and the feeling of belonging to Estonian society.

General attitude towards cultural diversity and the policy of integration

32% of Estonian population is made up of non-Estonians and some 24% of immigrants. As the immigrant population includes individuals whose parents were born abroad, the Russian-speaking population and the immigrant population overlap to a large degree but not completely. 72% of non-Estonians aged 15–74 and 1% of Estonians in this age group belong to the immigrant population.

More than half of non-Estonians were born in Estonia and 15% of all inhabitants of Estonia were born abroad. The majority of parents of Russian-speakers were not born in Estonia: for 60% both parents were born outside Estonia, and in the case of 23%, at least one parent was born in Estonia (data of Integration Monitoring 2008).

Perception of ethnic relations includes attitudes at general and specific levels. There has been a relatively stable general positive attitude towards cultural diversity over the years among both Estonians and the non-Estonian. 90% of non-Estonian respondents and 70–80% of Estonians agree that different ethnic groups can have good relations in one country and different languages and cultures enrich society (see Figures 3 and 4). However, two thirds of Estonians believe that ethnic conflicts are unavoidable in multiethnic countries (see Figure 5). Only one third of non-Estonians share the same opinion. This is also reflected in the much higher level of distress among Estonians about the different behaviour and lifestyle of other ethnic groups. The level of distress has significantly increased in recent years: 47% of Estonians were distressed in 2002, but 65% in 2008 (see Figure 6). Non-Estonian residents are generally less distressed about the different behaviour and lifestyle of Estonians, even though the percentage of distressed persons has slightly increased in comparison to 2002 (16% in 2002, 24% in 2008).

^a “Estonian Integration Strategy 2008–2013”, <http://www.rahvastikuminister.ee/?id=10442>.

The increased level of distress among Estonians is caused by continued distrust of non-Estonians living in Estonia. Half of the Estonian residents (including Estonians and other ethnic groups) feel that Estonians and non-Estonians lack willingness for cooperation and this belief has strengthened over the past eight years. A comparison of data from 2000 and 2008 indicates that the share of those who sensed a lack of cooperation increased by 13% among Estonians and by 12% among non-Estonians (see Figure 7). Only one third of Estonians believe that other ethnic groups in Estonia are loyal to the Estonian state and support its development, while the majority of non-Estonians (80%) claim that they are loyal to the Estonian state and support its development.

The immigrant population is divided into first and second generation. The first generation includes persons whose parents were born abroad and who themselves were born abroad as well, while the second generation includes persons who were born in Estonia but whose parents were born abroad. Differentiation between generations is important for the planning, implementation and measurement of the outcomes of the integration policy. It enables to analyse the level of adaptation to Estonian society among persons who moved to Estonia and among their children. There are no significant differences in the attitudes towards integration between the two generations of the immigrant population.

Integration is a two-way process, which requires effort and willingness from both, the majority and the minority. Even though most of the Estonians (61%) believe that integration in Estonian society requires an effort from them, the willingness of the Estonians to contribute to the development of ethnic relations has remarkably decreased in the past eight years (86% in 2000). As in 2000, the majority of the non-Estonians (80%) still believe that integration also requires efforts from Estonians. This indicates that national integration measures should focus more on increasing the participation of Estonians.

The immigrant population also acknowledges their own responsibility for adaptation in Estonian society: 70% of the surveyed immigrants agreed to this statement. At the same time, they also expect a greater contribution of the state towards improving their position in Estonian society (see Figure 11).

Certain differences between Estonians and non-Estonians can be observed in expectations towards the integration policy. Table 1 provides an overview of the expectations of Estonian residents towards the integration policy. In the column of Estonian respondents, the numbers in brackets indicate the ranking of the corresponding statements among the priorities of non-Estonian respondents and, conversely, in the column of non-Estonians population, the numbers in brackets indicate the importance of the statements for Estonian respondents.

Knowledge of Estonian language, teaching subjects in Estonian in Russian-medium upper secondary schools, and citizenship issues remain the most important desired outcomes of the integration policy for Estonians. For non-Estonians integration policy should be based on the principle of equal treatment, tolerance and achievement of equal socio-economic opportunities with Estonians. For Estonians, the principle of equal treatment was fifth in the ranking, improvement of socio-economic opportunities was ninth and tolerance was fourth. Knowledge of Estonian language was ranked ninth and transition to partial subject teaching in Estonian was ranked only tenth by the non-Estonians. However, it is positive that tolerance and principles of equal treatment as the foundations of integration are equally valued by all Estonian residents. At the same time, Estonians do not attach the same importance to the representation and participation of non-Estonians in public life. This objective was ranked fifth by the non-Estonian respondents and only tenth by Estonians. A second issue that is considered important by all Estonian residents is reducing the separation between information spheres. This was ranked fourth by the non-Estonians and sixth by Estonians. An analysis of the table indicates that the objectives with the highest priorities for Estonians and non-Estonians, respectively, are of secondary importance for the other group. This is highly important for the implementation and outcomes of the policy of integration, because it is difficult to achieve the objectives of the integration policy without considering the opinions of the other side and without seeking compromise.

In recent years, there have been positive changes in the willingness of Estonians to involve non-Estonians in the Estonian economy and social life and to pay more attention to the

opinions of the non-Estonians. The percentage of persons without a firm opinion on this matter has decreased significantly (see Figures 12 and 13).

Nevertheless, Estonians continue to reject the proportional representation of non-Estonian citizens in government agencies and economic management. This sentiment has remained unchanged for the last six years. While a desire for proportional representation is dominant in the case of non-Estonians, Estonians believe that decision-making at the highest level should not be dependent on the percentage of representatives of other ethnic groups or their representation should be limited, especially at the governmental level (see Table 2). A considerable part of Estonians (a fifth in the case of the Riigikogu and a third in the case of the government) believe that non-Estonians should not be involved at all in the decision-making at the national level.

Non-Estonians are under-represented at all levels of government (even when only Russian-speaking Estonian citizens are considered). For example, they make up 18% of the electorate of the Riigikogu and 7% of members of the parliament. Over 18 years, only one minister from ethnic minorities has been a member of the government. Eldar Efendijev served as the Minister for Population and Ethnic Affairs from 2002 to 2003. This situation is problematical from the viewpoint of political integration, because one group of people in society has to be loyal to the authorities without participating in the work of the governing institutions. This undermines the democratic mandate of the state in the eyes of these people and creates preconditions for the development of an oppositionist subculture, because these people do not have the opportunity to present their views at the level of society.

Low representation in decision-making institutions and restrained attitudes of Estonians is reflected also in the opportunities of self-realisation available to non-Estonians. Most non-Estonians feel that they do not have equal opportunities with Estonians for being successful in Estonian society. Only one fifth of non-Estonians believe that Estonians and other ethnic groups have equal opportunities in different fields (see Figure 14).

The perceived level of equality was highest in self-expression, creative activities, participation in non-governmental organisations and realisation of cultural opportunities. The level of reported inequality was highest with regard to the opportunities to gain leading positions in national and local governments and any other forms of political activity, incl. involvement in the process of making decisions about important matters of one's city or rural municipality. This strong perceived inequality of opportunities is a major challenge for the implementation of the integration policy and has a negative impact on social cohesion.

Relations between ethnic groups, contacts and sense of belonging

While the first half of the article focused on the opinions of Estonian residents about ethnic relations in Estonia in general, the following part provides an overview of the relations between ethnic groups at an individual level (contacts between ethnic groups and the related attitudes and sense of belonging). Studies on ethnic relations indicate that the appreciation of cultural diversity, which was analysed in the preceding part is linked with general values, is not always reflected in the attitude of an individual towards a specific ethnic group.

It has been observed that, generally, positive attitude towards another ethnic group is supported by personal contacts with members of that ethnic group. An analysis of contacts between ethnic groups indicates that 41% of the Estonians and 33% of the non-Estonians have no contacts with the other ethnic group in their daily life (data of Integration Monitoring 2008). This means that contacts between the ethnic groups in Estonia are limited to occasional contacts in shops, streets and public transport. Most frequently, people of different ethnic origin meet at the places of residence, study or work. Approximately one half of inhabitants of Estonia have friends or close acquaintances in other ethnic groups and one fifth of Estonian residents have family ties with persons in other ethnic groups. It is such close relationships that support development of tolerance in Estonian society, because infrequent and brief contacts in the streets, service establishments and public transport may even reinforce the negative attitude and may cause misunderstandings.

Both Estonians and non-Estonians would be most open to joint activities during free time. It is important to note that Estonians are much less open to contacts with other ethnic groups. This applies particularly to their willingness to work or study in a Russian dominant organisation. Slightly over half of Estonians would be willing to establish family relations with non-Estonians.

The immigrant population is generally characterised by open attitude towards close relations with Estonians and persons of other ethnic origins. Most of them believe that ethnic origin is not important in the choice of friends, marriage and choice of neighbourhood. There are no significant differences between generations in the willingness to establish close relations with persons of other ethnic origins.

While the above analysis indicates that Estonians are much more exclusive toward Russian-speaking population than non-Estonians are toward Russian-speaking population, it is significant that there is a remarkable agreement in the attitude of Estonians and Russian-speakers towards other ethnic groups. They are both most exclusive toward potential colleagues from Arabic Muslim countries and, as expected they are most open to new colleagues from Russia, Ukraine or Byelorussia.

The Estonian immigrant population is most open to Russians living in Estonia, followed by Estonians and other ethnic groups living in Estonia (Ukrainians, Byelorussians, etc.). Russians from Russia are at the fourth place, followed by Muslims and coloured people. The results indicate that, here too, the second generation of the immigrant population is slightly more reserved (except in the case of Russians living in Estonia).

Identification with different groups is an important indicator of integration. Figures 22 and 23 provide an overview of the identification with different groups among inhabitants of Estonia and the groups that are most meaningful for them. In addition to ethnic group, Figure 23 also presents the place of birth of non-Estonians.

For Estonians, ethnic self-identification (first place) is more important than political self-identification through citizenship or a sense of fellowship with all Estonian residents (fourth place). Generational and local identities are ranked second and third after ethnic self-identification. Collegial sense of belonging, associated with workplace, had much less importance (fifth). The sense of belonging among non-Estonians is based primarily on local identity (first place), followed by equal importance of ethno-linguistic self-identification (Russian-speaking population in Estonia, Russians) and political self-identification through all persons living in Estonia. Generational and work-related identity is less important for the non-Estonians, ranking fifth and sixth, respectively. The place of birth has less influence on the ranking of identities of non-Estonians than ethnic origin.

The above responses and the data on Figures 22 and 23 indicate that territorial and local identity (sense of unity with all Estonian residents and the residents of local rural municipality or city) and ethno-linguistic identity have relatively equal importance for non-Estonians. Even though ethnic identity is important for all Estonian residents, it is more important for the sense of belonging among Estonians than among non-Estonians. Consequently, the groups forming the basis of the sense of belonging for Estonians and non-Estonians are similar, even though there are differences in the ranking of importance of these groups. It is important from the viewpoint of success and efficiency of integration policy, since it provides a good foundation for strengthening the state-specific identity that includes all Estonian residents. A shared state identity is based on the sense of belonging in all Estonian residents, participation in Estonia's social and political life and positive emotional sense of identity associated with the Estonian territory.

Another important indicator of integration is the level of identification with Estonia among non-Estonians and one way to express the connection with Estonia is through considering Estonia their homeland. 73% of the immigrant population regard Estonia as their homeland. According to integration monitoring, more than half of non-Estonians consider Estonia their only homeland and a little more than one fifth regard both Estonia and Russia as their homelands. 17% of the non-Estonians consider only Russia to be their homeland and their number has somewhat decreased in comparison to 2005. Having been born in Estonia is strongly correlated with the sense of homeland. Over 90% of those who were born in Estonia consider Estonia their homeland and 76% of those born in Estonia regard Estonia

as their only homeland (data of Integration Monitoring 2008). Even though more than half (54%) of the first generation of immigrants consider Estonia their homeland, one fifth of them regards Estonia as their only homeland.

Citizenship is a further important indicator that affects the perception of homeland. 84% of the Estonian population are Estonian citizens, 8% have undetermined citizenship, 7% are citizens of Russia and 1% are citizens of other countries (data of Citizenship and Migration Board). The majority of the Estonian citizens of non-Estonian origin (84%) and 75% of the persons with undetermined citizenship consider Estonia their homeland. It is also noteworthy that 55% of the citizens of Russia living in Estonia regard Estonia as their homeland (see Figure 26), which means that the immigrant population identifies strongly with Estonia and they have decided to commit themselves and their families to a future in Estonia.

In addition to the sense of homeland, emotional connection with Estonia is also expressed in the sense of belonging to Estonia society and a feeling of being part of the Estonian nation. The majority of non-Estonians (71%) feel that they are a part of Estonian society and they (56%) are proud of the accomplishments of Estonia. 53% of non-Estonians perceive themselves as a part of the Estonian people (as defined in the Constitution), but this percentage is significantly lower than in 2005 (74%) and in 2007 (68%) (data of Integration Monitoring 2008). Another worrying sign is the fact that a fifth of the immigrant population still senses that they are not welcome in Estonia (see Figure 28), whereas as many of 29% of those born in Estonia feel this way. The feeling of exclusion is slightly lower (23%) among the immigrants of the first generation.

Conclusion

The analysis of attitudes towards integration among Estonian residents indicates that the subjective indicators of ethnic relations have somewhat deteriorated after 2005, in contrast to the improvement of the indicators of structural integration in Estonian society. While Estonian residents are generally open to cultural diversity, the level of distress about the behaviour and lifestyle of other ethnic groups has increased to a certain extent. There have been positive changes in recent years in the willingness of Estonians to involve non-Estonians in politics and to pay more attention to the opinions of the non-Estonians, but Estonians still believe that the representation of non-Estonians in the Riigikogu and the government should be limited. The percentage of Estonians who believe that non-Estonians should not have any representation in the Riigikogu and the government has increased in recent years as well. This, in turn, has decreased the sense of belonging to Estonian society among non-Estonians. Nevertheless, the majority of non-Estonians consider Estonia their homeland and they are proud of the accomplishments of Estonia.

UUSIMMIGRANDID EESTIS

Kaili Järv
Tartu Ülikool

Sissejuhatus

Nõukogude Liidu lagunemine ja paljude Kesk- ja Ida-Euroopa riikide taasiseseisvumine 1990. aastate alguses tõi kaasa ka muutused nende riikide rahvastiku- ja rände- protsessides. Suur hulk teistesse liiduvabariikidesse asunud või suunatud inimesi olid järsku sisserändaja positsioonis ja neil ei olnud kõiki samu õigusi mis taasiseseisvunud riikide sünnijärgsetel kodanikel. Üleminekuaja alguses tegid paljud neist valiku pöörduda tagasi kodumaale. Aastatel 1990–1997 rändas okupeeritud aladelt tagasi Venemaale kokku umbes 4,6 miljonit endise Nõukogude Liidu kodanikku, kellest enamik olid etnilised venelased (Okólski 2004: 38). Pool sajandit välisrännet reguleerinud range kontrolli katkemine avas võimaluse uute rändesuundade ja -vormide tekkeks. Eestist on praeguseks saanud riik, kus välispäritolu rahvastiku osatähtsus on suur ja kust viimase kahe kümnendi jooksul on rohkem inimesi välja rännanud kui uusi sisserändajaid saabunud. Geograafilise asukoha, majandusliku järje ja konservatiivse sisserändepoliitika tõttu ei ole Eesti väga atraktiivne sihtkoht Euroopa Liidu (EL) vabalt liikujatele (*EU free movers*) ega ka väljastpoolt Euroopat tulijatele, sealhulgas pagulastele ja varjupaigataotlejale.

Kuigi alates 2000. aastast on ka sisseränne tasapisi suurenema hakanud, siis kokkuvõttes on aastate jooksul palju kõikunud väljaränne saabujate arvu siiski ületanud. Mõne riigiga, nt Venemaa, Ukraina ja Lätiga, on rändesaldo viimaste aastate jooksul isegi positiivseks muutunud (Anniste 2009: 52). EL-i vanadesse liikmesmaadesse aga lahkub tööle endiselt rohkem inimesi, kui Eestisse saabub. Töörände olulisus välisrändes suurenes hüppeliselt EL-iga liitumise tõttu 2004. aasta mais. Viimastel aastatel on eestimaalaste jaoks Soome kõrval töörände sihtriikidena populaarsust võitnud Suurbritannia ja Rootsi, kes avasid kõige esimeste hulgas oma tööturud uutele liikmesriikidele (Anniste 2009; Järv 2007).

Siinses artiklis on vaatluse all eelkõige pärast 1992. aastat Eestisse saabunud välispäritolu rahvastik ehk nn uusimmigrandid. Analüüsitakse taasiseseisvunud Eestisse saabunud sisserändajate koosseisu ja rände põhjuseid, nende tööelu enne ja pärast Eestisse saabumist ning rändekavatsusi ehk pikemaajalisi tulevikuplaane Eestisse jäämise suhtes. Analüüsi alus on 2008. aastal esimest korda kogu tööealist immigrantrahvastikku hõlmava uuringuga kogutud andmed. Põlis- ja kogurahvastiku kohta toodud võrdluste arvutamiseks on kasutatud Eesti tööjõu-uuringut.

Uusimmigrantide arv Eestis on väga väike (immigrantrahvastiku uuringu andmetel umbes 6600 inimest, kellest valimisse sattus 133), seetõttu on analüüsi detailsus valimi väikese mahu tõttu teatavates aspektides piiratud. Seda arvestades on rändekavatsuste osa käsitletud kogu immigrantrahvastikku aluseks võttes. Võimaluse korral aga on siiski alati ka väiksemad rühmad eraldi välja toodud.

Teoreetiline taust

Kesk- ja Ida-Euroopa riikide kerkimine rahvusvahelisele areenile on haaranud ka rändeuurijate tähelepanu. Osa uurijaid on seisukohal, et turumajandusele üleminekuga on neis riikides toimunud kiire läänestumine ka rände- ja linnastumisprotsessides (Kupiszewski jt 1998; Katus jt 1999; Kok 1999), teised aga (Pickles ja Smith 1997; Ladanyi ja Szelenyi 1998; Sjöberg ja Tammaru 1999) leiavad, et endistes sotsialismimaades jätkuvad eripärased protsessid, mis on tulenenud üleminekuaja spetsiifilisest kontekstist (Kulu 2005: 150–152).

Eesti uurijad on juhtinud tähelepanu ka sellele, et jooksva rändestatistika puudumine on piiranud ka rändeuurimuste tegemist, mistõttu tuleb järelduste tegemisel olla ettevaatlik (Sjöberg ja Tammaru 1999, refereeritud Kulu 2005 järgi). Peale selle on eri rahvastikurühmade ruumilist mobiilsust ja võimalike keskkonnategurite mõju rände- protsessidele siiani suhteliselt vähe uuritud. (Kulu 2005)

Eesti siserände ja linnastumisprotsesside kohta tehtud uurimused on ühelt poolt näidanud sarnaseid arenguid Lääne-Euroopaga, mida iseloomustab võrreldes teiste vanuserühmadega eriti kõrge rändeintensiivsus noorukite ja noorte täiskasvanute seas. Samal ajal on rändekäitumise analüüs eri rahvusrühmade kaupa paljastanud ka mõningaid Eesti ühiskonna iseärasusi. Mitte-eestlaste madalam mobiilsus ning põlis- ja immigrantrahvastiku rändesuundade erinevused viitavad ühiskonna jätkuvale polariseeritusele. (Kulu 2005)

Eelmises lõigus räägitule tuginedes oleks huvitav uurida, kas riigisisestest rändeprotsessides ilmnenud suundumused kanduvad üle ka välisrände. Kesk- ja Ida-Euroopa riigid ei ole kaugetki järele jõudnud läänenaabrite sissetulekute tasemeni, olles samal ajal märksa paremas majanduslikus positsioonis kui idapoolsed riigid. Sissetulekutaseme erinevust peetakse üheks olulisemaks rännet ajendavaks teguriks (Massey jt 1993; Philips jt 2003). Geograafiline paiknemine paneb Kesk- ja Ida-Euroopa riigid soodsasse positsiooni ka võimaliku transiitrände seisukohast (Okólski 2007).

Võib eeldada, et Eestis pikemat aega elanud inimeste soov mujal uuesti alustada ei ole nii suur kui nendel, kes on Eestis vähem elanud. Välispäritolu elanike sidemed oma päritolumaaga või teistes riikides elavate kogukondade ja võrgustikega võivad ajendada nii täiendavat sisserännet Eestisse kui ka mõjutada neid liikuma tagasi oma päritolumaale või edasi teistesse riikidesse. Arvestada tuleb ka seda, et lõplikku rändeotsust kujundavad vastuvõtva ühiskonna tolerantsus ja põliselanike suhtumine sisserännanutesse, sisserännanute võimalused osaleda tööturul ja saada osa sotsiaalsetest garantiidest jpt tegurid.

Sihtrühma iseloomustus

Kuni 2009. aastani on Eesti taasiseseisvumisele järgnenud välisrännet kvaliteetsete andmete puudumise tõttu vähe analüüsitud. 2000. aastal katkes välisrände statistika avaldamine üldse, sest andmete usaldusväärsus oli madal. 2009. aasta alguses avaldatud Statistikaameti kogumik "Ränne. 2000–2007. *Migration*" ja 2008. aastal immigrantrahvastiku uuringuga kogutud andmed Eesti välispäritolu rahvastiku kohta on olukorda märkimisväärselt parandanud. Nimetatud kogumikus on muu hulgas käsitletud viimase kümnendi jooksul toimunud sisserännet ja saabunud välismaalaste olukorda tööturul (Anniste 2009; Krusell 2009). Siinne artikkel iseloomustab pärast taasiseseisvumist ehk alates 1992. aastast Eestisse saabunud sisserännanuid.

Eesti immigrantrahvastiku uuringuga koguti andmeid kõigi 15–74-aastaste sisserännanute kohta. Immigrantrahvastikuna defineeriti uuringus inimesed, kes ise on sündinud Eestis või välismaal, aga kelle mõlemad vanemad on sündinud välismaal^a. Seejuures peetakse esimese põlvkonna immigrantideks isikuid, kes on sündinud väljaspool Eestit, ja teise põlvkonna immigrantideks neid, kes on küll ise sündinud Eestis, aga kelle vanemad on sündinud välismaal.

2008. aasta seisuga on tööelisi elanikke (15–74-aastaseid) Eestis kokku veidi üle miljoni (1 042 800), neist ligi veerand on immigrandid. Peagu pool immigrantrahvastikust (41%) on teise põlvkonna sisserännanud ehk ise Eestis sündinud (vt tabel 1). Väljaspool Eestit sündinud ehk esimese põlvkonna saab jagada kahte rühma. Esimene, suurem rühm on need, kes rändasid Eestisse Nõukogude Liidu okupatsiooni ajal, ning teine, väiksem (4,4% kõigist välismaal sündinutest) need, kes on Eestisse saabunud pärast taasiseseisvumist ehk alates 1992. aastast. Selline rahvastiku koosseis on Euroopas suhteliselt unikaalne, olles sarnane vaid Lätis ja vähemal määral ka Leedus (*Employment ... 2008: 57*).

^a Immigrantrahvastiku hulka loeti ka need vastanud, kelle puhul oli teada vaid ühe vanema sünnikoht, mis ei olnud Eestis.

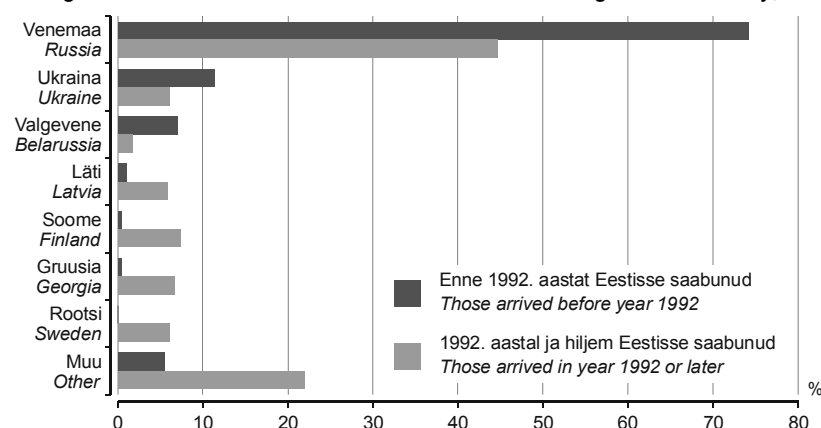
Tabel 1 Immigrantrahvastiku (15–74-aastased) jagunemine, 2008
 Table 1 Distribution of working-age immigrant population, 2008

| | Arv Number | Osatähtsus kogurahvastikus, % Percentage in total population, % | Osatähtsus immigrantrahvastikus, % Percentage in immigrant population, % | |
|------------------------------------|---------------|--|---|--|
| Immigrantrahvastik kokku | 254 400 | 24 | 100 | Total immigrant population |
| Eestis sündinud | 104 300 | 10 | 41 | Born in Estonia |
| enne 1992. aastat saabunud | 143 500 | 13 | 56 | those arrived before year 1992 |
| 1992. aastal ja hiljem saabunud | 6 600 | 1 | 3 | those arrived in year 1992 or later |

Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: Immigrant Population Survey 2008.

Enamik enne 1992. aastat Eestisse sisse rännanutest olid sünniriigi järgi Venemaalt (74,2%), ülejäänud valdavalt Ukrainast ja Valgevenest. Taasiseseisvumise järel on lähteriiki juurde tulnud, aga suurimaks sisse rännajate rühmaks on jäänud Venemaal sündinud (44,7%). Endise idabloki riikide kõrval tekkis sisse ränne ka EL-i liikmesmaadest, eelkõige lähedal asuvatest Soomest ja Rootsist (vt joonis 1). Need tulemused kinnitavad ka kodakondsuspõhise rändestatistika põhjal kirjeldatud suundumusi.

Joonis 1 Enne ja pärast 1992. aastat Eestisse saabunud immigrandid sünniriigi järgi, 2008
 Figure 1 Immigrants who arrived before and after 1992 according to birth country, 2008



Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: Immigrant Population Survey 2008.

2000.–2007. aasta kohta avaldatud sisse rändestatistika näitab, et viimastel aastatel on Eestisse tulnud kõige rohkem Soomest, Venemaalt ja Ukrainast. Samal ajal tuleb arvestada, et suur osa (43%) sel vahemikul sisse rännanutest on Eesti kodakondsusega, mis näitab, et tegemist on suuresti varasematel aastatel välismaale läinutega, kes nüüd Eestisse tagasi naasevad. Vene ja Ukraina kodakondsusega isikute suhteliselt kõrge esindatus sisse rännajate seas (vastavalt 15% ja 5%) kinnitab aga ka SRÜ riikidest lähtuva rände jätkuvat olulisust. Soome kodanike osatähtsus sisse rännanute hulgas on 11%. (Anniste 2009: 56–57)

Et kõige intensiivsem sisse ränne Eestisse nagu ka Lätisse toimus nõukogude ajal, on immigrantrahvastiku keskmine vanus neis riikides üsna kõrge. Üle poole Eestisse tulnud sisse rännanutest (53%) on praegu vanuses 50–74 aastat. Põlisrahvastikust kuulub sellesse vanuserühma 31%. 15–24-aastaseid noori on immigrant-rahvastiku seas omakorda 8% ja põlisrahvastiku seas 23%.

Oodatult on noorte osatähtsus märksa suurem uusimmigrantide hulgas, olles siiski väiksem kui immigrantrahvastiku teise põlvkonna ja põlisrahvastiku puhul (vt tabel 2). Üle poole (65%) uusimmigrantidest on n-ö parimas tööeas, st kuuluvad vanuserühma 24–49.

Vanimasse vanuserühma (50–74-aastased) kuulub umbes neljandik (27%) kõigist uusimmigrantidest ja koguni kolmveerand (73%) kõigist enne 1992. aastat saabunutest. 15–24-aastaseid noori on välissündinute hulgas vähe (umbes 1% enne 1992. aastat saabunutest ja 7,6% uusimmigrantidest).

Tabel 2 **Immigrant- ja põlisrahvastiku jagunemine vanuserühma järgi, 2008**
Table 2 *Distribution of population groups by age groups, 2008*
(protsenti — percentages)

| Vanuserühm <i>Age group</i> | Enne 1992. aastat saabunud immigrandid <i>Immigrants arrived before year 1992</i> | Uusimmigrandid ehk pärast 1992. aastat saabunud <i>Recent immigrants or those arrived in year 1992 or later</i> | Immigrantrahvastiku teine põlvkond ehk Eestis sündinud <i>Second generation of immigrant population or born in Estonia</i> | Põlisrahvastik <i>Native population</i> |
|--------------------------------|--|--|---|--|
| 15–24 | 0,9 | 7,6 | 17,7 | 23,3 |
| 25–49 | 25,9 | 65,2 | 58,7 | 46,1 |
| 50–74 | 73,1 | 27,2 | 23,6 | 31,7 |

Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
Source: *Immigrant Population Survey 2008.*

Immigrantrahvastiku uuringu põhjal on 13% välismaal sündinud ja pärast 1992. aastat Eestisse saabunud sisserännanute omandanud Eesti kodakondsuse, 44% on Vene kodakondsusega ning 33% mõne muu riigi kodanikud. Võrreldes enne 1992. aastat Eestisse saabunutega on uusimmigrantide hulgas märksa vähem määratlemata kodakondsusega inimesi (vastavalt 9,7% ja 29,3%). Umbes pool (53%) pärast 1992. aastat Eestisse elama asunud mittekodanikest elab Eestis piiratud kehtivusajaga elamisloa alusel. Ülejäänud ei vaja elamisluba või on neil alaliselt kehtiv elamisluba.

Kõige rohkem nimetati immigrantrahvastiku hulgas Eestisse asumise peamise põhjusena perekondlikke sidemeid (perede loomist või taasühendamist), nii enne kui ka pärast 1992. aastat sisse rännanute hulgas (vastavalt 57% ja 69%). Oodatult oli perekondlikel põhjustel sisse rännanud enim naiste hulgas: enne 1992. aastat sisse rännanud naistest nimetas peamise põhjusena perekonda 64% ja pärast 1992. aastat tulnud naistest 86%. Tööd ja paremaid majanduslikke võimalusi nimetasid rände põhjusena rohkem mehed.

Vaid väga vähesed sisserännanud elavad Eestis üksi või perekonnast eemal, mis tähendab, et nad on siin kodu rajanud ja on eeldatavasti oma tuleviku Eestiga sidunud.

Tööturul osalemine

Põlis- ja immigrantrahvastiku tööga hõivatus on üsna sarnane. 15–74-aastaste põliselanike hulgas oli tööhõive määr^a 2008. aasta seisuga 63,1% ja immigrantrahvastiku seas 0,7 protsendipunkti vähem ehk 62,4%. Vanuserühmade kaupa vaadates ilmneb siiski mõningaid erisusi (vt tabel 3).

Ilmneb, et hõive on kõige madalam noorte põliselanike seas (35%), samaealise immigrantrahvastiku seas aga 44%. Seejuures hõivelõhe on kõige suurem noorte meeste seas — 15–24-aastastest immigranditaustaga meestest on hõivatuid 51%, põlisrahvastiku seas 14 protsendipunkti vähem. Samas on näha, et ka töäjõus osalemise määr^b on põliselanikest noorte puhul ligi 10 protsendipunkti madalam kui immigrantrahvastikul (vastavalt 40% ja 50%). Seega on majanduslikult mitteaktiivseid (õppureid, kodus olevaid lapsevanemaid jne) põliselanikest noorte hulgas rohkem, mistõttu aktiivse töäjõu hulgas on neid ka vähem.

Kriitilisem erinevus ilmneb aktiivses tööeas 25–49-aastaste puhul, sest sellesse vanuserühma kuuluva immigrantrahvastiku töötuse määr^c on peagu kaks korda kõrgem kui põlisrahvastikul (7,2% ja 4,0%). Noorte ja vanemaaliste töötuse määr oli 2008. aastal põlisrahvastikuga sarnane. Ka teistest uuringutest on selgunud, et välispäritolu rahvastikul on raskem tööd leida kui eestlastel (Anspal 2008).

^a Tööhõive määr — hõivatute osatähtsus tööealises rahvastikus.

^b Töäjõus osalemise määr — töäjõu (hõivatud + töötud) osatähtsus tööealises rahvastikus.

^c Töötuse määr ehk tööpuuduse määr — töötute osatähtsus töäjõus.

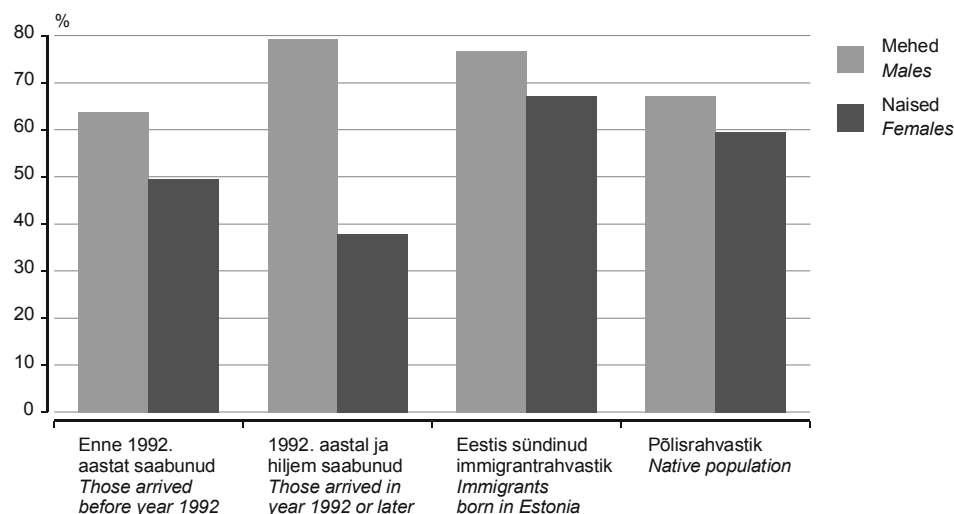
Tabel 3 Põlis- ja immigrantrahvastiku hõiveseisund vanuserühma järgi, 2008
 Table 3 Labour market differences of native and immigrant population by age group, 2008
 (protsenti — percentages)

| | Immigrantrahvastik kokku <i>Total immigrant population</i> | Immigrantrahvastiku esimene põlvkond <i>First generation of immigrant population</i> | Immigrantrahvastiku teine põlvkond <i>Second generation of immigrant population</i> | Põlisrahvastik <i>Native population</i> | |
|---------------------------|--|--|---|--|--|
| 15–24-aastased | | | | | 15–24-year-olds |
| Tööjõus osalemise määr | 49,8 | ... | 48,8 | 39,9 | <i>Labour force participation rate</i> |
| Tööhõive määr | 44,2 | ... | 43,4 | 35,0 | <i>Employment rate</i> |
| Töötuse määr | 11,1 | ... | ... | 12,1 | <i>Unemployment rate</i> |
| 25–49-aastased | | | | | 25–49-year-olds |
| Tööjõus osalemise määr | 88,8 | 89,5 | 88,3 | 88,3 | <i>Labour force participation rate</i> |
| Tööhõive määr | 82,4 | 82,5 | 82,3 | 84,8 | <i>Employment rate</i> |
| Töötuse määr | 7,2 | 7,8 | 6,8 | 4,0 | <i>Unemployment rate</i> |
| 50–74-aastased | | | | | 50–74-year-olds |
| Tööjõus osalemise määr | 52,3 | 47,3 | 73,9 | 54,1 | <i>Labour force participation rate</i> |
| Tööhõive määr | 49,6 | 45,4 | 67,7 | 51,9 | <i>Employment rate</i> |
| Töötuse määr | 5,2 | ... | ... | 4,0 | <i>Unemployment rate</i> |
| 15–74-aastased | | | | | 15–74-year-olds |
| Tööjõus osalemise määr | 66,9 | 59,2 | 77,9 | 66,6 | <i>Labour force participation rate</i> |
| Tööhõive määr | 62,4 | 55,8 | 71,9 | 63,1 | <i>Employment rate</i> |
| Töötuse määr | 6,6 | 5,7 | 7,7 | 5,2 | <i>Unemployment rate</i> |

Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: Immigrant Population Survey 2008.

Kui eristada välismaal sündinute seas uusimmigrante ehk pärast 1992. aastat Eestisse saabunuid, kellest 65% on parimas tööeas (enne 1992. aastat saabunutest on samaealisi vaid veerand), näeme üllatuslikult, et nende hõive määr on isegi veidi madalam (54,9%) kui varem sisse rännanutel (55,7%). Põhjuseid otsides selgub, et suured erinevused ilmnevad sooti (vt joonis 2).

Joonis 2 Immigrant- ja põlisrahvastiku tööhõive määr soo järgi, 2008
 Figure 2 Employment rate by population groups and gender, 2008



Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: Immigrant Population Survey 2008.

Hõive on kõige kõrgem pärast 1992. aastat sisse rännanud meeste hulgas (79%) ja samal ajal kõige madalam uusimmigrantidest naiste puhul (vaid 38%). Selle üks põhjuseid võib olla asjaolu, et suur osa Eestisse sisserändest on seotud perekondlike põhjustega, eriti naiste puhul, kes on mitmesugustel põhjustel aktiivsest tööelust eemale jäänud. Siiski viitab see sellele, et nii nagu paljudes teistes riikides on ka Eestis just immigrantidest naiste tööturule lõimimine suur proovikivi.

Ametiala järgi on immigrantrahvastik ülekaalus madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel ametialadel, nagu liht- ja oskustöölised. Põlisrahvastik on rohkem esindatud juhtivatel positsioonidel ja tippspetsialistide hulgas. Ametialadele jagunemisel on erinevused suuremad naiste puhul.

Töoga hõivatutelt küsiti uuringus ka seda, kuidas on nende tööpositsioon alates 1992. aastast muutunud. Hiljem saabunud hindasid muutust võrdluses selle ajaga, kui nad Eestisse elama asusid. Üle poole (57%) kõigist vastanutest arvasid, et nende positsioon on jäänud samaks. Seejuures uusimmigrantide hulgas oli neid, kelle positsioon on samaks jäänud, veidi rohkem (67%) kui enne 1992. aastat sisse rännanudte hulgas (59%). Ühtlasi oli varem saabunute seas rohkem neid, kelle positsioon oli pärast 1992. aastat paranenud — 26%. Pärast 1992. aastat saabunud sisserännanute hulgas oli neid, kes hindasid oma tööpositsiooni paranenuks, vaid 16%. Seda selgitab ilmselt ka asjaolu, et hiljem sisse rännanud on olnud siin lühemat aega, samuti on 1992. aastast alates toimunud suur areng nii majanduses kui ka tööturul.

Haridustaseme ja töö mittevastavus on veidi suurem probleem enne 1992. aastat sisse rännanudte seas. Viieendik (21%) nõukogude ajal Eestisse saabunutest arvab, et nende praegu tehtav töö ja haridustase ei ole omavahel kooskõlas. Hiljem tulnutest on see probleem 16%-l vastanutest. Tulemus on loogiline ja seletatav sellega, et paljud majandusharud, kuhu nõukogude ajal inimesi tööle suunati, on nüüd ümber struktureeritud ja vastava eriharidusega inimesed ei ole uutest tingimustes enda erielalal enam rakendust leidnud.

Väljarändekavatsused

Võrreldes Lääne-Euroopaga riikidega on Eesti immigrantrahvastik stabiilsem, samuti on Eestis vähem lühiajalist sisserännet, mis eriti iseloomustab EL-i ida-läänesuunalist töörännet. Nii on ka paljud välismaale tööle läinud eestimaalased koju tagasi pöördunud või korduvalt välismaal tööl käinud.

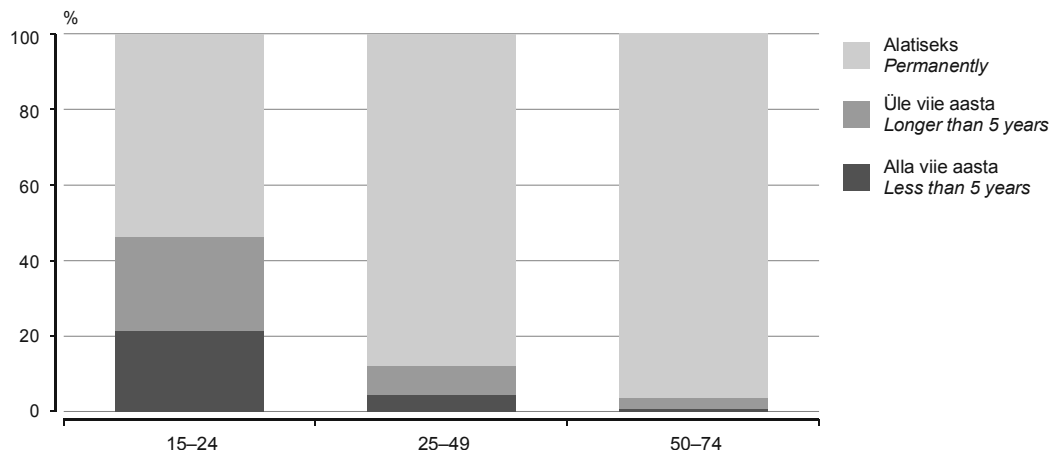
Suurem osa Eestisse sisse rännanutest on enne 1992. aastat Eestisse asunud inimesed, kes pidid Nõukogude Liidu lagunemise järel valima, kas pöörduda tagasi oma etnilisse sünniriiki või jääda Eestisse ja kohaneda uue riigikorraga. Nagu eespool öeldud, on hilisem sisseränne olnud rohkem seotud perekondlike põhjustega ja väga vähesed sisserännanud elavad Eestis üksi või perekonnast eemal, mis tähendab, et nad on siin kodu rajanud ega plaani mujale minna.

Samal ajal on EL-iga liitumine avanud ligipääsu teiste liikmesriikide tööturgudele ja see mõjutab eelkõige noori, kelle rändeaktiivsus on paljude uuringute kohaselt suurem (Vandenbrande jt 2006). Seega on edasine välismaale tööle või elama asumine meelevärske ilmselt eelkõige immigrantrahvastiku teisele põlvkonnale ja pärast 1992. aastat saabunud välismaalastele, kelle hulgas on rohkem noori ja ka teistest EL-i riikidest tulnud inimesi.

Immigrantrahvastiku uuringust selgus, et ligi 90% kõigist sisserännanutest kavatseb alaliseks Eestisse jääda, 6% plaanib jääda kauemaks kui viieks aastaks ja vaid 4% arvab, et jääb siia lühemaks ajaks. Seejuures enamik neist, kes ei plaani alaliseks Eestisse jääda, ei ole veel otsustanud, kuhu elama asuda (85%). Võimalikest sihtkohtadest nimetati enim Venemaad (ligi pooled vastanutest) ja Soomet. Paar vastajat töid välja ka Rootsi ja Suurbritannia. Sellest võib järeldada, et Venemaa on Eesti välisparitolu rahvastiku jaoks olulisem rändesihtpunkt kui varem korraldatud küsitlusuuringute (nt Sotsiaalministeeriumi väljarändekavatsuste uuring) tulemused arvata lubavad. Ka teistes Eesti välisrännet käsitlevates uurimustes (nt Anniste 2008) on leitud, et ränne itta, st valdavalt SRÜ riikidesse (Vene Föderatsioon, Ukraina ja Valgevene), on oma väiksema mahu tõttu Eesti tänapäeva rände analüüsimisel sageli tagaplaanile jäänud.

Kontrollimaks eespool mainitud hüpoteesi, et noored on altimad välismaale minema, tuleb vaadata, kuidas erinevad immigrantrahvastiku Eestisse jäämise plaanid vanuserühmiti. Jooniselt 3 selgub, et noorte hulgas on alatiseks Eestisse jääda plaanijate osatähtsus märksa väiksem. 15–24-aastaste seas oli alatiseks Eestisse jääda plaanijaid vaid veidi üle poole (54%).

Joonis 3 **Immigrantrahvastiku Eestisse jäämise kavatsused vanuserühma järgi, 2008**
 Figure 3 **Immigrants' intentions to stay in Estonia by age group, 2008**



Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: Immigrant Population Survey 2008.

Vaadeldes eraldi enne ja pärast 1992. aastat sisse rännanud, on ka nende vahel selgeid erinevusi. 64% uusimmigrantidest kavatses tulevikus alatiseks Eestisse jääda. Enne 1992. aastat saabunutest on samal seisukohal koguni 94%. See vahe on selgitatav erinevustega vanusjaotuses (uusimmigrantide seas on rohkem noori) ja samuti sellega, et uusimmigrantide rändekogemus on värskem. Pärast 1992. aastat saabunute seas on ka rohkem EL-i riikidest saabunuid.

Noorte suuremat väljarändepotentsiaali kinnitas ka 2006. aastal Sotsiaalministeeriumi korraldatud migratsioonikavatsuste uuring (Järv 2007). Siiski tuleb arvestada, et kuigi noored on avatumad ja altimad välismaale minema, ei pruugi kõik oma soove ellu viia. Sotsiaalministeeriumi uuring ei näidanud küll märkimisväärset erinevust eestlaste ja mitte-eestlaste üldises rändevalmiduses, kuid oli erinevusi sihtriikide eelistuste (eestlastel oli esimene eelistus Soome, mitte-eestlastel Suurbritannia) ja välismaale jäämise kavandatava kestuse suhtes (mitte-eestlased olid valmis jääma välismaale pikemaks ajaks). Kui immigrantrahvastiku teine põlvkond, eriti nooremad inimesed, ei tunne Eestiga tugevat seost, on nende lahkumisotsus suurema tõenäosusega lõplik.

Soo kaupa on erinevused rändekavatsustes väga väikesed: naiste hulgas on alatiseks Eestisse jääda plaanijaid vaid veidi rohkem kui meeste hulgas (vastavalt 91% ja 88%). Noorte seas on see suhe aga vastupidine — noortest naistest on valmis mujale asumata 49% ja meestest 44%. Meeste ja naiste rände-eelistuste erinevused on siiski väikesed, mida kinnitavad ka teised välisrännet käsitlevad analüüsid (Kallaste ja Philips 2004; Järv 2007).

Kokkuvõte

Eesti immigrantrahvastiku koosseis ja välisrände suundumused on pärast taasiseseisvumist muutunud. Sisserändele on tulnud lisa mitmest uuest lähteriigist (Soome, Rootsi, Läti jne). Nõukogude korra ajal Eestisse tööle suunatud ja vabatahtlikult saabunud välispäritolu inimesed on kujunenud stabiilseks rahvastikurühmaks, kellest enamik on tulevikuplaanid Eestiga sidunud. 2008. aastal korraldatud immigrantrahvastiku uuring võimaldab esimest korda nii detailselt analüüsida immigrantrahvastiku tööelu, rändekäitumist, identiteeti, integratsiooni jpm.

Siinse analüüsi tulemusena selgus, et enamasti on uusimmigrandid peamiselt Venemaalt, Soomest ja Lätist sisse rännanud parimas tööeas elanikud. Võrreldes põlisrahvastiku ja

teiste immigrantrahvastiku rühmadega osutus tööhõive kõige madalamaks uusimmigrantidest naiste seas.

Ettearvatult on uusimmigrantide tulevikukavatsused Eestisse jäämise suhtes ebakindlamad kui enne 1992. aastat Eestisse tulnud ja siin kauem elanud põlvkonnal ning sõltuvad muu hulgas ka sellest, kas ja millist rakendust on neil võimalik tööturul leida.

Isegi kui umbes 15 000–20 000 Eesti elanikku, kes igal aastal teistesse riikidesse tööle lähevad, jäävad üldises Ida-Euroopast lähtuvas migratsioonivoolus märkamatuks, võib see Eesti tööealiste inimeste arvu ja madalat sündimust arvestades tähendada potentsiaalseid raskusi vajaliku tööjõu leidmisel ja sotsiaalsüsteemi üleväljapidamisel.

Võib eeldada, et nii nagu lääneriikides hakkab ka Eesti välisrändes järjest suuremat tähtsust omandama ajutise iseloomuga tööränne ning lähte- ja sihtriike tuleb juurde. Immigrantrahvastiku uuringu regulaarne korraldamine võimaldab avastada ja selgitada kitsaskohti, mis võivad kaasneda suuremamahulise rändega, ning aitab leida lahendusi rände efektiivsemaks korraldamiseks ja positiivsete mõjude suurendamiseks.

Kirjandus References

Anniste, K. (2009). Eesti välisränne aastatel 2000–2007. — Ränne. 1997–2007. *Migration*. Tallinn: Statistikaamet, lk 50–59.

Anspal, S. (2008). Integratsioon tööturul. RIP 2008–2013: vajadus- ja teostatavusuuringu tööturuintegratsiooni uurimisrühma lõpparuanne. Poliitikauuringute keskus PRAXIS.

Employment in Europe 2008. (2008). Luxembourg: Office of Official Publication of the European Communities.

Järv, K. (2007). Eesti tööealise elanikkonna väljarände eelistused. Sotsiaalministeeriumi toimetised, nr 8. Tallinn: Sotsiaalministeerium.

Kallaste, E., Philips, K. (2004). Eesti tööealise elanikkonna töötamise potentsiaal Euroopa Liidu riikides. Poliitikauuringute keskuse Praxis toimetised.

Krusell, S. (2009). Välismaalased Eesti tööturul. — Ränne. 1997–2007. *Migration*. Tallinn: Statistikaamet, lk 67–74.

Kulu, H. (2005). Siseränne üleminekuajal: mitmetasandiline analüüs. — Asustus ja ränne Eestis. Uurimusi Ann Marksoo 75. sünnipäevaks. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus, lk 150–169.

Massey, D., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, J. (1993). Theories of international migration: a review and appraisal. — Population and Development Review, Vol 19, No 3, pp. 431–466.

Okólski, M. (2004). The Effects of Political and Economic Transition on International Migration in Central and Eastern Europe. — Migration: Prospects and Policies in a Global Market. Oxford: Oxford University Press, pp. 35–58.

Okólski, M. (2007). Europe in movement: migration from/to Central and Eastern Europe. — Centre of Migration Research Working Papers (formerly ISS Working Papers), No 22/80. Warsaw: Warsaw University.

Philips, K., Hinnosaar, M., Priinits, M., Võrk, A. (2003). Euroopa Liiduga ühinemise mõju palkadele ja tööjõu vabale liikumisele. Riigikantselei Euroopa Liidu sekretariaat, TÜ majandusteaduskond.

Vandenbrande, T., Coppin, L., van der Hallen, P. (2006). Mobility in Europe. Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility. Dublin: European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions.

RECENT IMMIGRANTS IN ESTONIA

Kaili Järv
University of Tartu

Introduction

Collapse of the Soviet Union and restoration of independence of many nations in Central and Eastern Europe at the beginning of the 1990s led to several changes in the population and migration processes of these nations. Many people suddenly found themselves to be immigrants on the territory of a foreign country and they did not have the same rights as the native-born citizens of the re-independent countries. At the start of the transition period, many of them decided to return to their homeland. Between 1990 and 1997, some 4.6 million citizens of the former Soviet Union migrated from the former occupied areas back to Russia and most of them were ethnic Russians (Okólski 2004: 38). Elimination of the strict control mechanisms that had been regulating external migration for half a century opened the way for new trends and forms of migration. Estonia is now a country with high percentage of population of foreign origin and with a higher rate of emigration than immigration over the last two decades. Due to its geographic location, level of economic development and conservative immigration policy, Estonia is not a particularly attractive destination for the EU free movers or people from outside Europe, incl. refugees and asylum seekers.

Even though immigration has been gradually increasing since 2000, the overall picture indicates that the highly fluctuating emigration figures have been higher than immigration figures. A positive migration balance has been observed recently with some countries, such as Russia, Ukraine and Latvia (Anniste 2009: 52). However, in relation to the Western Member States of the EU, more people are still leaving to find employment opportunities there, and relatively few are coming to Estonia from these countries. The importance of labour migration in external migration increased rapidly after Estonia's accession to the EU in May 2004. In addition to Finland, the United Kingdom and Sweden have recently also become popular destination countries of labour migration of Estonian residents, because they were among the first to open their labour markets to the new Member States (Anniste 2009; Järv 2007).

This article focuses mainly on the population of foreign origin that came to Estonia after 1992, i.e., the so-called 'recent immigrants'. The paper analyses the composition of immigrants who came to newly independent Estonia and the reasons of migration; the employment status of immigrants before and after coming to Estonia; and their migration intentions or long-term plans in terms of staying in Estonia. The analysis is based on the data collected during a survey in 2008, which covered for the first time the entire immigrant population of working age. The Estonian Labour Force Survey was used to make comparative calculations on native and total populations.

The number of recent immigrants in Estonia is very low — some 6,600 individuals according to the Immigrant Population Survey, with 133 being included in the sample — and, consequently, the level of detail of the analysis is restricted in certain aspects due to the small size of the sample. For that reason, the section on migration intentions is based on the total sample of immigrant population. However, specific features of smaller groups have been always indicated separately, if possible.

Theoretical background

The emergence of the re-independent countries of Central and Eastern Europe on international scene has attracted the attention of migration researchers, among others. Some researchers believe that transition to market economy has resulted in a rapid westernisation of migration and urbanisation processes in these countries (Kupiszewski et al. 1998; Katus et al. 1999; Kok 1999), while others (Pickles and Smith 1997; Ladanyi and Szelenyi 1998; Sjöberg and Tammaru 1999) claim that former Socialist countries continue to

experience unique developments as a result of the specific context of the transition period (Kulu 2005: 150–152).

Estonian researchers have pointed out that unavailability of current statistical data on migration has restricted the scope of migration studies and, consequently, one should be careful in drawing any conclusions (Sjöberg and Tammaru 1999, from Kulu 2005). Furthermore, relatively limited research has been carried out on spatial mobility of different population groups and the potential impact of environmental factors on migration processes. (Kulu 2005)

Studies on Estonian internal migration and urbanisation processes have, on the one hand, demonstrated trends that are similar to the developments in Western Europe, characterised by particularly high migration intensity among young people in comparison to other age groups. However, the analysis of migration behaviour by ethnic groups has also revealed certain specific features of Estonian society. Lower level of mobility among non-Estonians and differences in the preferred destinations of migration of native and immigrant populations indicate continuing polarisation in society. (Kulu 2005)

Based on the above information, it would be interesting to examine whether the trends in internal migration processes are also transferred to external migration. The countries in Central and Eastern Europe are nowhere near to reaching the income levels of their Western neighbours, while they are still in a considerably better economic position than the countries to the east. The difference between income levels is seen as one of the main incentives of migration (Massey et al 1993; Philips et al 2003). The geographic position of the countries in Central and Eastern Europe puts them also into a favourable position in terms of potential transit migration (Okólski 2007).

It can be assumed that people who have lived in Estonia for a long time feel less desire to start over somewhere else than people who have been in Estonia for a brief period. Ties of immigrant residents to their country of origin or to communities and networks in other countries can serve both as incentives of additional immigration to Estonia and as motivation to move back to the country of origin or onwards to other countries. It should also be remembered that the final decision on migration is influenced by the tolerance of the receiving society and the opportunities for the immigrants to participate in the labour market and to share the benefits of social guarantees, as well as many other factors.

Description of the target group

Due to a lack of high-quality data, there have been few analyses on external migration in Estonia after restoration of independence. Publication of statistical data on external migration was completely discontinued in 2000 in connection with low reliability of data. The situation has improved considerably after the publication of the collection “Ränne. 2000–2007. Migration” by Statistics Estonia at the beginning of 2009 and the data collected on Estonian population of foreign origin in 2008 through the Immigrant Population Survey. The said collection includes an overview of immigration in the last decade and the situation of foreigners in the labour market (Anniste 2009; Krusell 2009). This article describes the group of immigrants that arrived in Estonia after restoration of independence, i.e., from 1992 onwards.

The Estonian Immigrant Population Survey collected data on all immigrants in the age group 15–74. The survey defined immigrant population as the people who have been born in Estonia or abroad but whose both parents were born abroad^a. Persons who were born abroad are categorised as immigrants of the first generation, while the second generation includes immigrants who were born in Estonia but whose parents were born abroad.

As in 2008, there were slightly over one million (1,042,800) residents of working age (15–74 years) in Estonia and nearly one quarter of them were immigrants. Almost half of the immigrant population (41%) belongs to the second generation, i.e., they were born in Estonia (Table 1). The immigrants who were born abroad, i.e., the first generation, can be during the Soviet occupation, while the smaller group (4.4% of all those who were born

^a *If the birthplace was known only in the case of one parent of a respondent and the birthplace was not Estonia, the respondent was included in the group of immigrant population.*

divided into two groups. The first and larger group includes those who came to Estonia abroad) includes people who came to Estonia during the period after restoration of independence, in 1992 or later. Such population structure is relatively unique in Europe, with Latvia and, to a smaller extent, Lithuania, being the only comparable countries (Employment ... 2008: 57).

Most of the immigrants, who came to Estonia before 1992, were born in Russia (74.2%), and the others mostly in Ukraine or Belarus. The group of the countries of origin has expanded after the restoration of independence, but persons who were born in Russia constitute also the largest group among recent immigrants (44.7%). However, immigration from the former Soviet countries is now supplemented by immigration from the EU Member States, in particular from the nearby Finland and Sweden (Figure 1). These results confirm the trends that were described on the basis of the population statistics derived from the citizenship data.

The published statistical data on immigration from 2000 to 2007 indicate that, in recent years, the immigration to Estonia originates mainly from Finland, Russia and Ukraine. At the same time, it should be noted that a many of them (43%) had Estonian citizenship, which means that they were people who had moved abroad and were now returning to Estonia. Relatively high percentage of persons with Russian and Ukrainian citizenship among the immigrants (15% and 5%, respectively) confirms the continued importance of migration from the Commonwealth of Independent States (CIS). 11% of the immigrants of that period had Finnish citizenship. (Anniste 2009: 56–57)

As a result of the fact that the peak of immigration to Estonia and Latvia occurred during the Soviet period, the average age of immigrant populations in these countries is relatively high. More than half of immigrants in Estonia (53%) are currently in the age group 50–74. In comparison, only 31% of the native population belong to this age group. Correspondingly, the immigrant population includes only 8% of young people aged 15–24 while the same age group constitutes 23% of the native population.

As expected, the percentage of young people is significantly higher among recent immigrants, but it is still lower than in the second generation of immigrants and in the native population (Table 2). More than half of recent immigrants (65%) are in the 'prime working age', i.e., the age group 25–49. Approximately one quarter (27%) of all recent immigrants, and even three quarters (73%) of all immigrants who arrived before 1992, belong to the oldest age group considered (50–74 years).

The group of immigrants who were born abroad includes very few young people in the age group 15–24 (around 1% of those who arrived before 1992 and 7.6% of recent immigrants).

The Immigrant Population Survey indicates that 13% of immigrants who were born abroad and arrived in Estonia after 1992 have acquired Estonian citizenship, 44% of them have Russian citizenship and 33% are nationals of other countries. In comparison to those who arrived before 1992, the group of recent immigrants includes considerably fewer individuals with unspecified citizenship (29.3% and 9.7%, respectively). Around half (53%) of the non-citizens who moved to Estonia after 1992 reside in Estonia on the basis of a temporary residence permit. The others do not require a residence permit or have a permanent residence permit.

The main reason for moving to Estonia was, according to the immigrants, linked to family relations (creation or reunion of families). This applied to both pre- and post-1992 immigrants (57% and 69%, respectively). As expected, immigration due to family reasons was particularly prominent among women. Family was reported as the main reason by 64% of the women who arrived before 1992 and by 86% of the women who arrived after 1992. Men indicated employment and better economic opportunities as the reasons for migration.

Very few immigrants live alone in Estonia or are separated from their families, which means that they have set up their homes here and probably expect to remain in Estonia.

Participation in the labour market

The employment rates of native and immigrant populations are quite similar. In 2008, the employment rate^a among native population in the age group 15–74 was 63.1%, while it was 62.4% among the immigrant population, i.e., lower only by 0.7 percentage points. However, a closer look at specific age groups reveals certain differences (Table 3).

It appears that employment rate is lowest among young natives (35%), while it is 44% among immigrants of the same age group. The largest gap in employment can be observed in the case of young men — 51% of men in the age group 15–24 are employed among the immigrant population, while the number of employed young men is by 14 percentage points lower in the native population. At the same time, it can be observed that the labour force participation rate^b is almost by 10 percentage points lower among native young people than among immigrants (40% and 50%, respectively). Consequently, the native population includes more young people who are economically inactive (students, parents on parenting leave, etc.) and the representation of this group among active labour force is lower.

A more critical difference appears in the case of the age group 25–49, because the unemployment rate^c of the immigrant population in this age group is nearly twice as high as the unemployment of the natives (7.2% and 4.0%, respectively). The unemployment rates of immigrants in younger and older age groups were similar to those of the native population in 2008. Other surveys have confirmed that the population of foreign origin experiences more difficulties in finding work than the Estonians (Anspal 2008).

If we look specifically at recent immigrants, i.e., those who arrived in Estonia after 1992, 65% of whom are in the prime working age (while only one quarter are in the same age group among those who arrived before 1992), we could be surprised to see that their employment rate is even slightly lower (54.9%) than the employment rate of the earlier immigrants (55.7%). It appears that there are major differences with regard to gender (Figure 2).

Men who arrived after 1992 have the highest employment rate of all (79%), while women in the group of recent immigrants have the lowest employment rate (only 38%). The difference could be partly explained by the fact that many immigrants came to Estonia due to family reasons. This applies particularly to women who have withdrawn from active employment for various reasons. However, it is also an indication that integration of immigrant women into the labour market is a major challenge in Estonia, as it is in many other countries.

In terms of occupations, the immigrant population tends to dominate in the sectors that require lower qualifications, such as unskilled and skilled workers. The native population is more likely to hold managerial positions and the positions of top specialists. The differences in the distribution of occupation categories are larger in the case of women.

The surveyed employed persons were also asked about the changes in their employment position after 1992. The persons who arrived in recent years were asked to assess the changes with reference to the moment when they came to Estonia. More than half of the respondents (57%) believed that their position has remained unchanged. The percentage of respondents with unchanged position was slightly higher among recent immigrants (67%) than among those who arrived before 1992 (59%). Correspondingly, the group of earlier immigrants also included more people (26%) whose position had improved since 1992. Only 16% of the immigrants who arrived after 1992 believed that their employment position had improved. It is likely that this can largely be explained by the fact that recent immigrants have been living here for a shorter period and, in addition, there have been major developments in economy and labour market after 1992.

Disparity between the level of education and occupation tends to be a larger problem for immigrants who arrived before 1992. One fifth (21%) of the persons who came to Estonia during the Soviet period believed that their current occupation does not correspond to their level of education. The same problem was reported by 16% of the respondents among

^a Employment rate is the percentage of employed persons in the population of employable age.

^b Labour force participation rate is the percentage of labour force (employed + unemployed persons) in the population of employable age.

^c Unemployment rate is the percentage of unemployed persons in labour force.

recent immigrants. This result can be explained by the fact that many economic sectors, where people were assigned to work during the Soviet period, have been restructured and people with a specialised education have not been able to find employment in their preferred specialty.

Intentions of emigration

In comparison to the countries of Western Europe, Estonia's immigrant population is more stable and there is less short-term immigration, which is particularly characteristic of the current EU labour migration to the West. Many Estonian residents have also spent time working abroad and have returned home or have been employed abroad on several occasions.

The majority of Estonian immigrants are persons who came to Estonia before 1992 and, after the collapse of the Soviet Union, had to choose whether to return to their ethnic country of birth or to remain in Estonia and adapt to the new regime. As has been said above, subsequent immigration has been associated mainly with family reasons and very few immigrants live alone in Estonia or are separated from their families, which means that they have set up their homes here and do not intend to move elsewhere.

At the same time, accession to the EU has opened access to the labour markets of other Member States, which primarily affects young people, who are more active in migration according to various studies (Vandenbrande et al. 2006). Consequently, future employment in or relocation to a foreign country would probably be easier for the second generation of immigrants and foreigners who arrived after 1992, as those groups include more young people and individuals from other EU Member States.

The Immigrant Population Survey indicated that nearly 90% of all immigrants intend to remain permanently in Estonia, 6% intend to remain for more than five years and only 4% believed that they would stay for a shorter period. At the same time, the majority (85%) of those, who do not plan to remain in Estonia on a permanent basis, have not yet decided where they would like to move. Russia (nearly half of the respondents) and Finland were mentioned as the most likely destinations. A few respondents also mentioned Sweden and the United Kingdom. This seems to indicate that Russia is a more important destination of migration for the Estonian immigrant population than could have been expected on the basis of previous surveys (e.g., survey of emigration intentions organised by the Ministry of Social Affairs). Other studies on Estonian external migration (e.g., Anniste 2008: 58) have also pointed out that migration to the East, i.e., mainly to the countries of the CIS (Russian Federation, Ukraine and Belarus), has been often disregarded in the current Estonian migration analyses due to its smaller volume.

In order to test the aforementioned hypothesis that young people are more willing to go abroad, we should compare the intentions of staying and going in the different age groups of Estonia's immigrant population. Figure 3 indicates a significantly lower percentage of young people who intend to remain in Estonia on a permanent basis. Only a little more than half (54%) of the young immigrants in the age group 15–24 intended to stay in Estonia.

There are also clear differences between the immigrants who arrived before and after 1992. 64% of recent immigrants intend to stay permanently in Estonia while as many as 94% have the same position among those who came before 1992. This difference can be explained by differences in age distribution (the group of recent immigrants includes more young people) and more recent migration experience of recent immigrants. The group of those who came after 1992 also includes more individuals from other EU Member States.

The higher emigration potential of young people was also confirmed by the survey of migration intentions, organised in 2006 by the Ministry of Social Affairs (Järv 2007). However, it should be remembered that young people may be more open to the idea of moving abroad, but not all of them will carry out these intentions. The survey of the Ministry of Social Affairs did not reveal significant differences between the general migration-willingness among Estonians and non-Estonians, but there were differences in terms of destination countries (Estonians preferred Finland and non-Estonians preferred the United Kingdom) and the expected duration of the stay abroad (non-Estonians were willing to stay abroad for longer periods). If the second generation of immigrants, especially the young

people, do not feel a strong bond with Estonia, their decision to leave is very likely to be final.

Gender differences in migration intentions are very small; women are only a little more inclined to stay in Estonian than men (91% and 88%, respectively). However, the picture is reversed in the case of young people — 49% of young women and 44% of young men would be willing to live elsewhere. Nevertheless, the differences in migration preferences of men and women are very small and this is also confirmed by the analyses of external migration (Kallaste and Philips 2004; Järv 2007).

Conclusion

The structure of Estonian immigrant population, as well as external migration trends have changed after restoration of independence. Immigration has become more varied, with new countries of origin (Finland, Sweden, Latvia, etc.) emerging. The Estonian population of foreign origin that developed as a result of compulsory work assignments and voluntary arrivals during the Soviet regime has become a stable population group, with strong intentions to remain in Estonia in the future. The Immigrant Population Survey 2008 enables, for the first time, to analyse in such detail the employment status, migration behaviour, identity, integration and many other attributes of the immigrant population.

This analysis indicated that most recent immigrants are individuals in the prime working age who came from Russia, Finland or Latvia. The women in the group of recent immigrants had the lowest employment rate in comparison to the native population and any other groups of immigrant population.

As expected, recent immigrants are not as certain about staying in Estonia as the generation that came to Estonia before 1992 and has been living here for a longer time. The intentions of recent immigrants depend, among other things, on their potential to be engaged in the labour market.

Even if those 15,000 or 20,000 Estonian residents who seek employment opportunities in other countries in each year are quite insignificant in the general migration flow from Eastern Europe, this could still spell difficulties for Estonia in finding the required labour force and maintaining the social system, considering the limited number of individuals in employable age and low birth rate.

It can be assumed that, similarly to Western countries, temporary employment migration will gain increasing importance in Estonia's external migration and the number of origin and destination countries will increase further. Regular surveys of immigrant population enable to discover and clarify any bottlenecks that could be associated with large-scale migration and help to find solutions for improving the efficiency of migration and increasing the positive impact of migration.

IMMIGRANTRAHVASTIKU HARIDUSTASE

Tiiu-Liisa Rummo-Laes
Statistikaamet

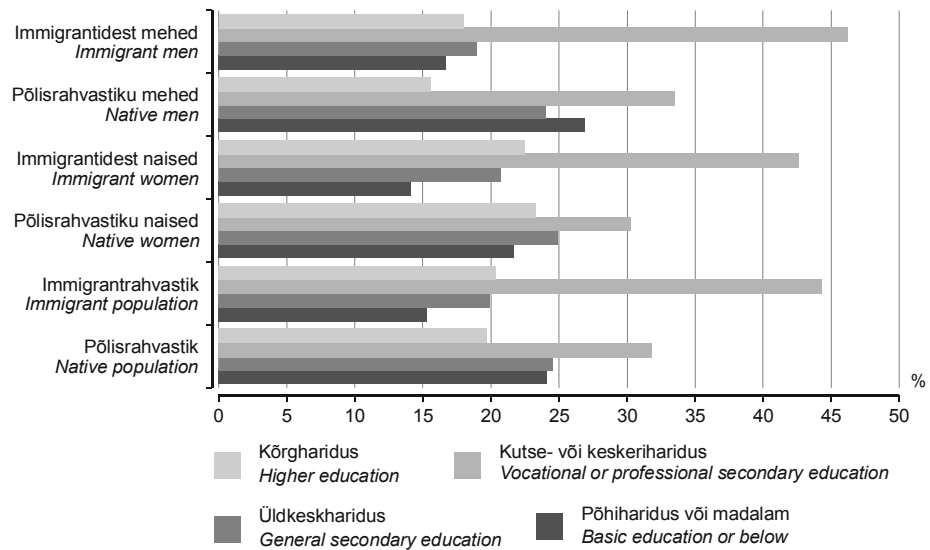
Sissejuhatus

Eesti rahvastiku käitumise, tegevuse, aktiivsuse ja toimetuleku juures on väga olulised mitmesugused tausttunnused, sealhulgas inimese kuulumine põlisrahvastikku või sisse-rändamine. Sisserännanute hulgas on omakorda erineva sotsiaaldemograafilise taustaga inimesi, kusjuures mõni tausttunnus on selline, mida inimene ise muuta ei saa (nt vanus), teised aga vähemal või rohkemal määral inimese enda kujundada (nt haridustase). Immigrandid paistavad silma edasipüüdlikkuse poolest, sest neil on vaja leida töö uues ühiskonnas põlisrahvastikuga konkureerides. Parema majandusliku toimetuleku üks tingimusi on kindlasti kõrge haridustase, kuigi paraku ei ole see alati peamine. Pigem määrab tööturgu integreerumise ja ühiskondlikus elus läbilõõmise rahvuslik päritolu, sest etnilise enamuse käes on võim kehtestada sotsiaalne distants enda ja välispäritolu rahvastiku vahele. Immigrantide ja kohalike vaheline piir kujuneb igas ühiskonnas erinevalt. See tuleneb ühiskonna korraldusest, kultuurist, seadusandlusest ja teistest institutsioonilistest valdkondadest vastuvõtvas ühiskonnas, samuti immigrantide endi taustast, karakteristikutest ning nende päritoluriigi ajalooliselt kujunenud suhetest sihtkohariigiga (Alba 2005). Vahel põhjustab sisserännanute marginaliseerumist tööandjate stereotüüpne suhtumine, mille kohaselt peetakse noori ja vanu vanuserühmi, naisi ning vähemusi (sh rahvusvähemusi) ebaefektiivseteks, ebakompetentseteks ja ebastabiilseteks (Pavelson 2000). Siiski vähendab Eesti immigrantide kõrge haridustase kindlasti mingil määral nende töötust, kuigi see on põlisrahvastiku omast suurem. Sisserännanute töötus sõltub paljudest välistest mõjutajatest ja erineb riigiti, olenedes peale immigrantidest tööjõu kvalifikatsiooni ja haridusetaseme ka kohaliku keele valdamisest, vanusest, sihtkohariigis viibimise pikkusest ja rahvusest/kultuurist (*Trends ... 1990*). Samas on inimkapitali karakteristikud vaid osa vastusest, sest immigrantide töötus on sageli kõrgem isegi juhul, kui nad valdavad kohalikku keelt täielikult (Salt 1993). Üldjuhul aga on Eesti immigrantide töötuse põhjuseks peetud siiski kõige rohkem nende halba eesti keele oskust ja nende halvemat kohanemist struktuuriliste ümberkorraldustega Eesti majanduses. See on nad seadnud töö leidmisel eestlastega võrreldes ebavõrdsemasse positsiooni. (Hallik 1999) Sisserännanute halvemat seisundit tööturul ei seostata nende haridusega, sest neil on isegi kõrgem haridustase kui eestlastel. Eesti immigrantide kõrge haridustase annab neile teiste Euroopa maade immigrantidega võrreldes väga hea positsiooni (Sakkeus 2007).

Põlis- ja immigrantrahvastiku haridus

Madala haridusega inimesi on immigrantide seas vähem kui põlisrahvastikus (vt joonis 1). Põhi- või sellest madalama haridusega oli 2008. aastal 15% sisserännanutest, põlisrahvastikust oli madala haridusega ligi neljandik. Üldkeskharidusega inimesi on põlisrahvastikus rohkem kui immigrantrahvastikus, kuid kutse- ja keskerihariduse on omandanud rohkem just sisserännanud. Kutseharidusega (sh keskeriharidus) oli 44% 15–74-aastastest sisserännanutest, põlisrahvastikus aga oli selle haridusega inimesi vaid kolmandik (32%). Kõrgharidusega inimesi oli põlisrahvastiku ja sisserännanute hulgas võrdselt (viieks).

Joonis 1 **15–74-aastane põlis- ja immigrantrahvastik haridustaseme ja soo järgi, 2008**
 Figure 1 *Native and immigrant population aged 15–74 by educational level and sex, 2008*



Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: *Immigrant Population Survey 2008*.

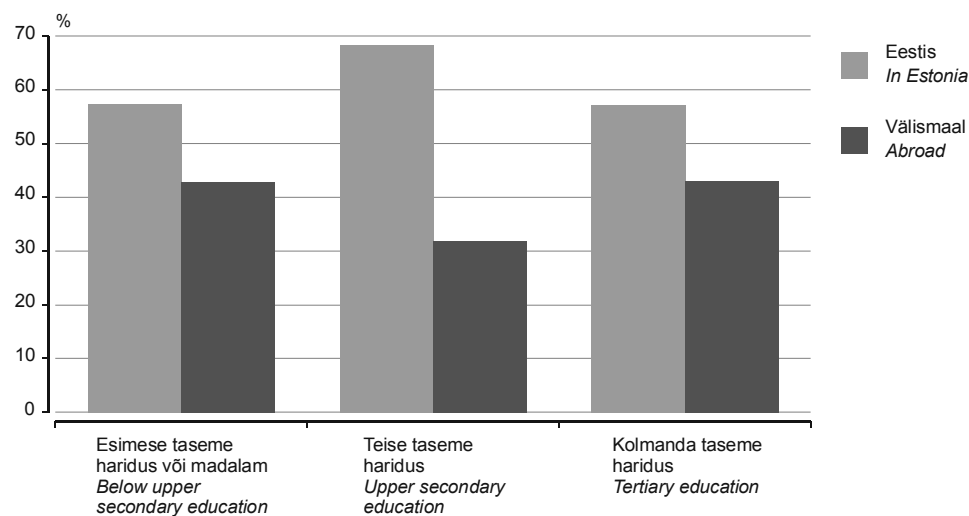
Soolised mustrid on nii põlis- kui ka immigrantrahvastiku puhul suhteliselt sarnased. Üldjuhul on mehed madalama haridusega kui naised, seda nii põlisrahvastiku kui ka sisserrännanute puhul. Kui sisserrännanud meestest oli põhi- või sellest madalam haridus 17%-l ja sisserrännanud naistest 14%-l, siis põlisrahvastikul vastavalt 27%-l ja 22%-l. Kolmanda taseme haridusega (keskeriharidus keskhariiduse baasil ja kõrgharidus) naised oli põlisrahvastikus meestest 13 protsendipunkti rohkem, immigrantrahvastikus oli sama haridusega naised meestest 8 protsendipunkti rohkem. Seega hariduse ja soo järgi on naiste ja meeste vaheline lõhe naiste kasuks suurem põlisrahvastiku seas. Põlisrahvastiku meeste seas on erinevalt kõigist teistest uuritavatest rühmadest põhi- või madalama haridusega inimesi isegi rohkem kui üldkeskharidusega inimesi. Seega on nad vaadeldavatest rühmadest üldse kõige madalama haridusega. Kutse- ja keskeriharidusega mehi on veidi rohkem kui naised nii põlis- kui ka immigrantrahvastikus; kõrgharidusega naised on seevastu rohkem kui mehed. Siiski tuleb tähele panna, et kui üldiselt on kõrgharidusega inimesi nii immigrant- kui ka põlisrahvastiku seas peagu võrdselt, siis sisserrännanud meeste seas on kõrgharitud isegi veidi rohkem kui põliselanikest meeste seas. Kui aga vaadata kolmanda taseme haridust, mis tähendab peale kõrghariduse ka kõrgemat keskeriharidust, ilmneb, et kõige haritumad on immigrantidest naised, kellest 37% on kolmanda taseme haridusega. Põhjus on selles, et immigrantrahvastikus on tunduvalt rohkem keskerihariduse järgse keskeriharidusega naised kui põlisrahvastikus. Samal ajal on kõrgharidusega inimeste osatähtsus suurim põlisrahvastiku naiste seas.

Kolmanda taseme haridusega inimesi on veidi rohkem esimese põlvkonna immigrantide seas (veidi üle kolmandiku, teises põlvkonnas veidi alla kolmandiku), teise taseme haridusega elanikke on rohkem teises põlvkonnas ja kõige madalama haridustasemega inimesi pisut rohkem esimeses põlvkonnas. Vähemalt keskeriharidusega inimesi on seega teise põlvkonna sisserrännanute seas veidi rohkem (86%, esimeses põlvkonnas 84%). Esimese põlvkonna sisserrännanute vanima vanuserühma ehk 65–74-aastaste tunnus on suhteliselt suur madala haridustasemega inimeste osatähtsus. Selle vanuserühma inimesi on teise põlvkonna immigrantide seas väga vähe. Immigrantide teises põlvkonnas on kõige noorema vanuserühma inimesi ehk 15–24-aastaseid, keda ei ole jällegi esimeses põlvkonnas. Ka sellele vanuserühmale on iseloomulik küllaltki suur madalama haridustasemega noorte osatähtsus, seda osaliselt ka seetõttu, et nad ei ole haridusteed veel lõpetanud. Vähemalt teise taseme haridusega immigrantide osatähtsus on teise põlvkonna kõige nooremas vanuserühmas siiski kõrgem kui esimese põlvkonna kõige vanemas vanuserühmas. Kõige kõrgema ehk kolmanda taseme haridusega immigrante on kõige rohkem 35–44-aastaste esimese põlvkonna immigrantide seas.

Hariduse tausttunnuse juures tuleb arvestada ka hariduse omandamise kohta, sest sihtkohariigist saadud hariduse puhul ei õpi immigrant mitte ainult professionaalseid oskusi, vaid ka keelt ja kultuuri ning loob sotsiaalseid kontakte. See kõik on hiljem töö leidmisel ja karjääri kujundamisel otsustava tähtsusega, sest suur osa töökohtadest täidetakse mitteametlike kontaktide kaudu (Forsander 2003). Seega on paremas olukorras need immigrandid, kes on omandanud hariduse Eestis, ehk eelkõige teise põlvkonna immigrandid. Eestis hariduse omandanud immigrante on rohkem kui välismaal hariduse omandanud (vt joonis 2). Eestis hariduse saanud immigrante on enim teise taseme haridusega immigrantide seas, mis võrdsustab neid veidi neist tööturul paremal positsioonil olevate kolmanda taseme immigrantidega just tänu paremale eesti keele oskusele, kultuuri tundmisele ja sotsiaalsete kontaktide rohkusele ehk kogemuse kaudu toimunud iseseisvale õppimisele ja tutvustele. Kui aga inimene on üldhariduse omandanud vene õppekeeles ja ka elanud venekeelses keskkonnas (nt Ida-Virumaal), ei ole Eestis omandatud haridus piisavalt suur kasutegur, sest eesti keelt ja kultuuri ei ole ta õppinud. 2008. aasta immigrantrahvastiku uuringust selgus, et eesti keelt oskab peagu pool teise taseme haridusega immigrantidest, kõrgema haridusega immigrantidest aga 11 protsendipunkti vähem. Sellegipoolest on kolmanda taseme haridusega sisserännanute töötus tunduvalt väiksem kui madalama haridusega sisserännanutel. Kui esimese põlvkonna immigrantidest on välismaal hariduse omandanud rohkem, siis teise põlvkonna immigrandid on hariduse omandanud enamasti Eestis.

Joonis 2 **15–74-aastane immigrantrahvastik haridustaseme^a ja hariduse omandamise koha järgi, 2008**

Figure 2 *Immigrant population aged 15–74 by educational level^a and education acquired in Estonia or abroad, 2008*



^a Siin ja edaspidi: esimese taseme haridus või sellest madalam haridus on põhiharidus või sellest madalam; teise taseme haridus on üld- ja kutsekeskharidus ja keskeriharidus põhihariduse baasil; kolmanda taseme haridus on keskeriharidus keskhariduse baasil ja kõrgharidus.

^a Hereinafter: below upper secondary education means basic or lower level of education; upper secondary education means general or vocational secondary education or professional secondary education on the basis of basic education; tertiary education means professional secondary education on the basis of secondary education or higher education.

Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
Source: *Immigrant Population Survey 2008*.

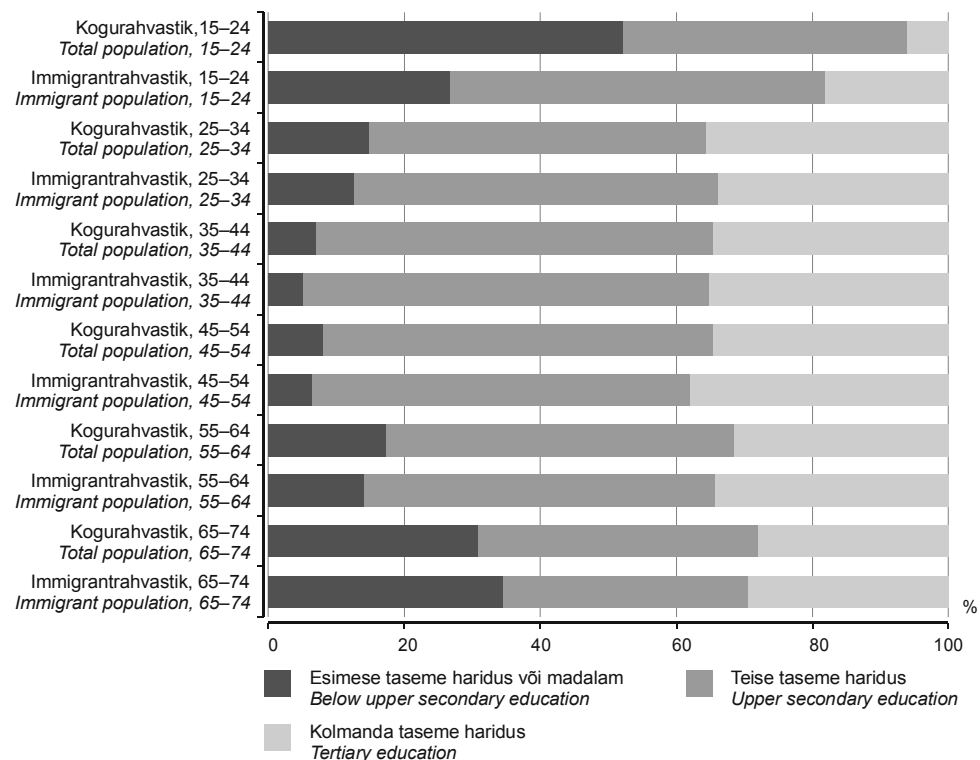
Immigrantrahvastiku hariduslik-vanuseline struktuur

Immigrantide täpsema hariduslik-vanuselise struktuuri uurimiseks on vaja vaadelda nende vanust ja haridustaset võrrelduna kogurahvastiku omaga (vt joonis 3). 15–74-aastaseid sisserännanuid iseloomustab kogurahvastikust kõrgem haridustase. Eriti hästi tuleb see vahe esile kõige nooremate (15–24-aastased) immigrantide puhul. Kui kogurahvastikus on 15–24-aastaste vähemalt teise taseme haridusega noorte osatähtsus 48%, siis immigrantrahvastikus 73%. Tööjõu-uuringu andmete järgi see vahe nii suur ei ole: 15–24-aastaste vähemalt teise taseme haridusega kogurahvastiku osatähtsus oli 2008. aastal 48% ja sama

vana immigrantrahvastiku osatähtsus 64%. Mitteõppivaid 15–24-aastaseid vähemalt teise taseme haridusega noori on kogurahvastikus veidi alla veerandi (23%), immigrantrahvastikus aga 31%. Ülejäänud vanuserühmades on vähemalt teise taseme haridusega immigrantide edu kogurahvastiku ees tunduvalt väiksem, vaid umbes kaks protsendipunkti. Kõige vanemate ehk 65–74-aastaste vanuserühm on ainuke, kus vähemalt teise taseme haridusega immigrantrahvastiku osatähtsus on kogurahvastiku samast näitajast pisut väiksem.

Noored immigrandid on eelkõige immigrantrahvastiku teine põlvkond. Eestis sündinuna on neil parem eesti keele oskus, samuti teadvustavad nad paremini hariduse vajalikkust ja seda, et nad on riskirühmas. Välissündinute lapsed tahavad enamat ja üldjuhul on teise põlvkonna tööhõivenäitajad rohkem sarnased põlisrahvastiku kui nende vanemate omadega (Waldinger ja Feliciano 2004). Eestis puhul ei saa seda päris kindlalt väita. Huvitav on siiski see, et põlisrahvastiku noorte hulgas on immigrantrahvastiku noortest tunduvalt rohkem levinud haridustee pooleli jätmise pärast põhihariduse omandamist. 2008. aastal oli 15–24-aastaste esimese või madalama taseme haridusega mitteõppivate noorte osatähtsus põlisrahvastikus 12%, immigrantrahvastikus aga vaid 9%. 15–24-aastastest põlisrahvastiku noortest õpib kaks kolmandikku (67%), immigrantrahvastiku noortest aga tunduvalt vähem ehk 60%. 18–24-aastaste vanuserühmas on vahe juba väiksem — põlisrahvastikust õpib 55%, immigrantrahvastikust 53%.

Joonis 3 **Kogu- ja immigrantrahvastik haridustaseme ja vanuse järgi, 2008**
Figure 3 *Total population and immigrant population by educational level and age, 2008*



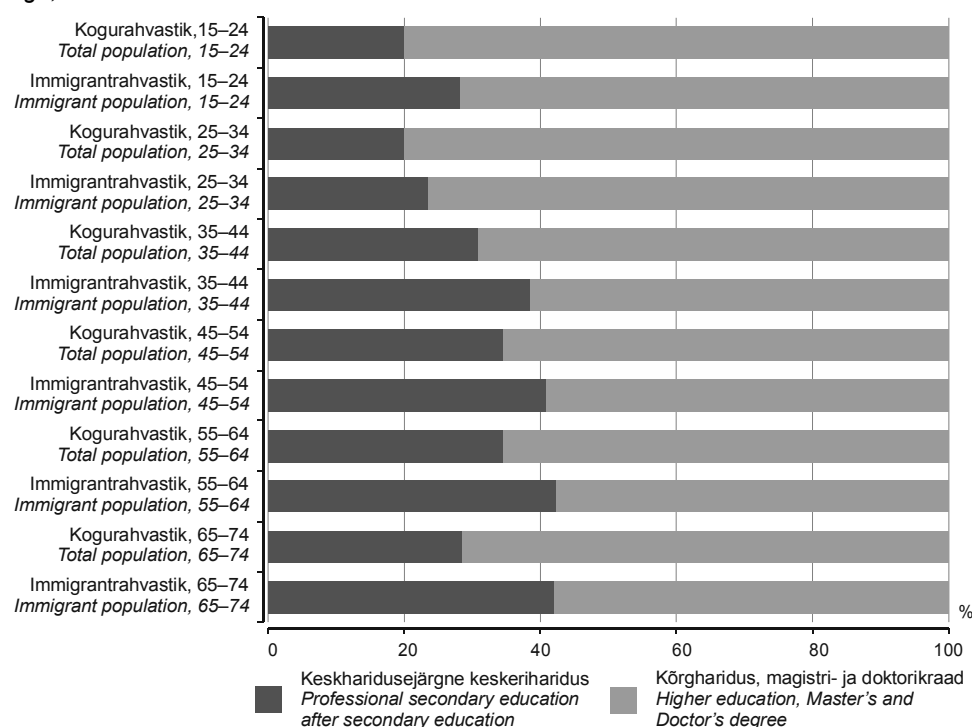
Allikad: immigrantrahvastiku uuring 2008; tööjõu-uuring 2008.
Sources: *Immigrant Population Survey 2008; Estonian Labour Force Survey 2008.*

Immigrantrahvastiku esimeses põlvkonnas on kolmanda taseme haridusega inimesi 35% ehk veidi rohkem kui teises põlvkonnas (31%), teises põlvkonnas aga on rohkem teise taseme haridusega inimesi. Seega on vähemalt teise taseme haridusega inimeste osatähtsus veidi suurem teise põlvkonna immigrantide seas.

Kolmanda taseme haridus jaotub keskeriharidusejärgseks keskerihariduseks ja kõrghariduseks (vt joonis 4). Sisserännanute seas on keskeriharidusega inimesi rohkem kui kogurahvastikus. Kõige suurem on keskeriharidusega inimeste osatähtsus immigrantide kasuks kõige vanemas vanuserühmas (65–74-aastased), kus immigrantide seas on 14 protsendi-

punkti rohkem keskeriharidusega inimesi kui kogurahvastikus. Immigrantrahvastikus on keskharidusejärgse keskeriharidusega immigrante kõige rohkem vanuserühmas 45–54 (31%), kolmanda taseme haridusega immigrantrahvastikus oli selle haridusega inimesi kõige rohkem 55–74-aastaste seas (42%). Kõrghariduse osatähtsus on kolmanda taseme haridusega kogurahvastikus suurem kui immigrantrahvastikus. Kõige märgatavam on vahe kõige vanemas vanuserühmas, kus kõrgharidusega inimesi on kolmanda taseme haridusega kogurahvastikus 13 protsendipunkti rohkem kui immigrantrahvastikus. Immigrantide hulgas on kõrgharidusega inimeste osatähtsus kõige suurem 25–34-aastaste vanuserühmas. Siiski ei ilmne, et immigrandid eelistaksid rakenduslikku haridust rohkem kui põliselanikud: rakendusliku ja akadeemilise kõrgharidusega inimeste suhe on nii immigrant- kui ka põlisrahvastiku seas peagu sama, kusjuures põlisrahvastikus on rakendus- kõrgharidusega inimeste osatähtsus isegi suurem.

Joonis 4 **Kolmanda taseme haridusega kogu- ja immigrantrahvastik haridusastme ja vanuse järgi, 2008**
 Figure 4 *Total population and immigrant population with tertiary education by educational level and age, 2008*



Allikad: immigrantrahvastiku uuring 2008; tööjõu-uuring 2008.
 Sources: *Immigrant Population Survey 2008; Estonian Labour Force Survey 2008.*

Immigrantrahvastiku erialased eelistused

Põlisrahvastik omandab rohkem üldharidust ja immigrantrahvastik kutse- ja keskeriharidust, mistõttu immigrantidel on põliselanike ees mõned eelised. Palju on räägitud, et tööturul on vaja rohkem konkreetsete kutseoskustega inimesi ja just sisserännanute hariduseelistused vastavad nõutud töökohtadele. Seetõttu on küsitav, miks immigrantide töötus on sellest hoolimata suurem, ehkki immigrantide pragmaatiline kutsesuunitlus peaks olema tööturule kasulik. Siiski võib ennustada, et pikemas perspektiivis võib see, et põlisrahvastik omandab pigem üldharidust, osutada ebaratsionaalseks, sest kogurahvastiku töötus on siiski suurem konkreetse erialata inimeste seas. Kui põliselanikud tahavad konkureerida sisserännanutelega, peaksid nad mõtlema erihariduse omandamise peale. Siiski on siinkohal olulised ka kultuuriline taust ja harjumused.

Vaadates põlis- ja immigrantrahvastikku kõrgeimal lõpetatud haridustasemel õpitud eriala järgi, võib samuti märgata immigrantide pisut praktilisemat erialavalikut (vt tabel 1). Näiteks üle kolmandiku immigrantidest on lõpetanud tehnika, tootmise ja ehituse eriala, samal ajal kui põlisrahvastikust on selle lõpetanud vaid alla viiendiku. Just tehnika, tootmise ja ehituse

valdkond on üks perspektiivikamaid nii praegu kui ka tulevikus. See on valdkond, mis annab edaspidi häid töölootusi. (Pullerits 2009)

Tabel 1 **Põlis- ja immigrantrahvastik eriala järgi, 2008**
 Table 1 *Native and immigrant populations by speciality, 2008*
 (protsenti — percentages)

| Eriala | Põlisrahvastik <i>Native population</i> | Immigrantrahvastik <i>Immigrant population</i> | Speciality |
|---|--|---|--|
| Haridus | 3,3 | 3,4 | <i>Education</i> |
| Humanitaaria ja kunstid | 2,4 | 0,0 | <i>Humanities and arts</i> |
| Sotsiaalteadused, äridus ja õigus | 11,3 | 11,9 | <i>Social sciences, business and law</i> |
| Bioteadused | 0,4 | ... | <i>Life sciences</i> |
| Füüsikalised loodusteadused | 0,5 | ... | <i>Physical sciences</i> |
| Matemaatika ja statistika | 0,2 | ... | <i>Mathematics and statistics</i> |
| Arvutiteadused | 1,1 | ... | <i>Computing</i> |
| Tehnika, tootmine ja ehitus | 18,2 | 35,5 | <i>Engineering, manufacturing and construction</i> |
| Põllumajandus | 3,9 | 0,8 | <i>Agriculture</i> |
| Tervis ja heaolu | 3,0 | 3,4 | <i>Health and welfare</i> |
| Teenindus | 7,9 | 5,8 | <i>Services</i> |
| Muu eriala, erihariduseta või teadmata eriala | 47,7 | 36,4 | <i>Other, no speciality or not known</i> |

Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: *Immigrant Population Survey 2008*.

Hõivatud immigrantrahvastiku tegevus- ja ametialasid analüüsidest võib samuti järeldada, et nad omandavad pigem kutseharidust. Immigrandid töötavad põliselanikest rohkem sellistel tegevusaladel nagu töötlev tööstus (üheksa protsendipunkti põlisrahvastikust rohkem) ning ametilt on immigrandid rohkem seadme- ja masinaoperaatorid (seitse protsendipunkti põlisrahvastikust rohkem), lihttöölised (neli protsendipunkti rohkem) ning oskus- ja käsitöölised (kolm protsendipunkti rohkem). Tippspetsialisti amet on tunduvalt levinum põlisrahvastiku seas (kuus protsendipunkti immigrantrahvastikust rohkem). Selline ametijaotus on pärit juba nõukogude ajast ja pannud aluse ka tööturu praegusele rahvuslikule segregatsioonile. Et aga sisserännanute traditsioonilisel tegevusalal tööstuses toimus üleminekuajal negatiivne hõivemuutus (Pavelson 1997), on üleminekuajal ja 1990. aastate areng viinud immigrandid ametistaatuse poolest madalamale tasemele, st nende osatähtsus on suurenenud kvalifitseerimata tööjõus ja ametihierarhia madalamatel astmetel, samal ajal kui põlisrahvastiku osatähtsus on suurenenud ametihierarhia tipus (Hallik 1999). 2008. aasta uuringust selgus, et töölkäivatest immigrandidest viiendiku töö eeldab madalamat haridustaset. Üle poole (53%) nendest olid kolmanda taseme haridusega ja üle neljandiku (27%) lihttöölised. Peagu kuuendikul (15%) lihttöölisena töötavatest immigrandidest oli kolmanda taseme haridus. Paljudel haritud sisserännanutel tuleb leppida oma haridusele mittevastavate ametikohtadega, et kindlustada endale töö ja sissetulek.

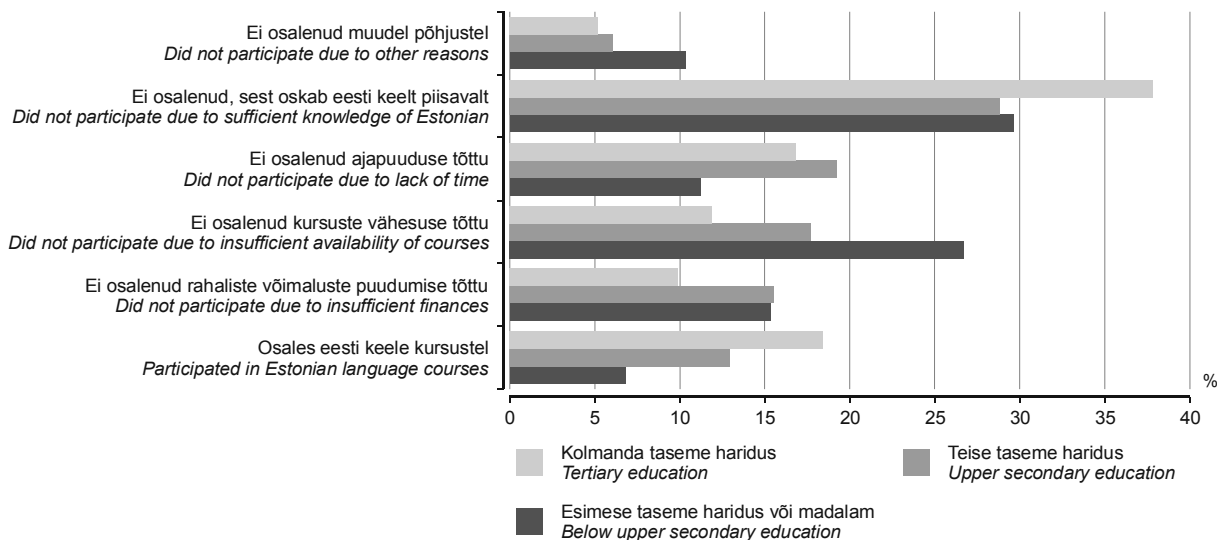
Immigrantrahvastiku osalemine kursustel ja koolitustel ning eesti keele oskus

2008. aastal oli viimase 12 kuu jooksul tööalastel täiendus- või ümberõppekursustel osalenud 9% 15–74-aastastest immigrandidest, neist üle poole (56%) olid kolmanda taseme haridusega. 2003. aastal olid kogurahvastiku vastavad näitajad 8% ja 53%. Peale kursuste käis töökonverentsidel ja -seminaridel 5% immigrandidest, kellest 4/5 oli kolmanda taseme haridusega, kogurahvastiku vastavad näitajad 2003. aastast olid 1,4% ja 78%. Huviala ja harrastustega seotud koolitustel käis vaid 2% immigrandidest (sama oli kogurahvastiku näitaja 2003. aastal), kellest 42% oli teise taseme haridusega (kogurahvastiku sama näitaja 2003. aastal oli 46%) ja 48% kolmanda taseme haridusega (kogurahvastiku sama näitaja 2003. aastal oli 30%). Seega — kui kogurahvastikust käib huvialakoolitustel rohkem teise taseme haridusega inimesi, siis immigrandidest käib ka huvikoolitustel rohkem kolmanda

taseme haridusega inimesi. Immigrantide seas on nende staatuse tõttu üks olulisemaid kursusi eesti keele kursus. 2008. aasta seisuga oli viimase viie aasta jooksul eesti keele kursustel osalenud 14% immigrantrahvastikust, kellest kõige rohkem (18%) oli kõrgeima haridustasemega osalenuid (vt joonis 5).

Joonis 5 **15–74-aastane immigrantrahvastik haridustaseme ja viimase viie aasta jooksul eesti keele kursustel osalemise järgi, 2008**

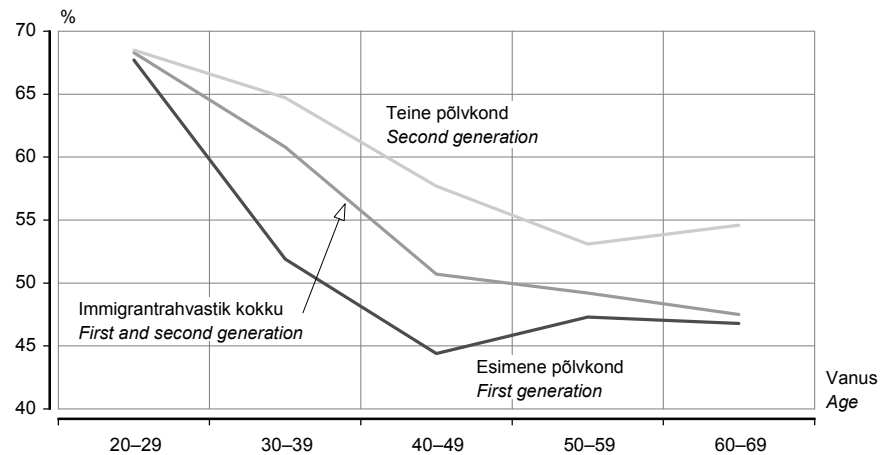
Figure 5 *Immigrant population aged 15–74 by educational level and participation in Estonian language courses during last five years, 2008*



Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: *Immigrant Population Survey 2008.*

Nendest immigrantidest, kes polnud viimase viie aasta jooksul eesti keele kursustel käinud, oli kolmandik ehk suurim osa neid, kes ei teinud seda seetõttu, et nad oskasid eesti keelt juba piisavalt. Ajapuuduse ja eesti keele kursuste vähesuse üle kurtis 17% immigrantidest. Rohkem õppis eesti keelt teine põlvkond, kuid teise põlvkonna seas oli ühtlasi rohkem neid, kes oskasid eesti keelt juba piisavalt. Immigrantide esimene põlvkond osales eesti keele kursustel tunduvalt vähem kui teine põlvkond, sest kursusi oli nende arvates liiga vähe või ei olnud neil selleks rahalisi võimalusi. Järelikult levib info keelekursuste kohta vanema põlvkonna seas halvemini ja neil on ka materiaalsed raskused. Eesti keelt ei õppinud kursuste vähesuse tõttu koguni 27% madala haridustasemega immigrantidest. Põhjus võib olla ka selles, et kursusi küll on, aga madalama haridusega inimesed ei oska nende kohta infot otsida. Rahalisi võimalusi keele õppimiseks ei olnud pigem esimese ja teise taseme haridusega immigrantidel, kolmanda taseme haridusega immigrante puudutas rahamure tunduvalt vähem. Ka piisav eesti keele oskus oli just kõrgharitude seas keelekursustel mitteosalemise levinuim põhjus. Sageli on keeleõppimine kinni ka suhtumises ja suhtumine on olemas omakorda vanusest ning sellest, kas immigrant on välis- või Eestis sündinud. Kui vanemate ehk esimese põlvkonna immigrantide seas on eesti keele oskusega inimesi 44%, siis nooremate ehk teise põlvkonna immigrantide seas vaid alla kolmandiku (31%). Enamasti täiskasvanuna Eestisse jõudnud rahvastik ei pidanud tol ajal eesti keele oskust oluliseks ja nüüd, vanas eas, seda enam ei õpi, kuid 1990. aastatel koolis käinute (praegu 20–29-aastased) seas on ka välissündinutel eesti keele oskus teise põlvkonnaga võrdne (vt joonis 6), millest võib järeldada, et lapsena Eestisse saabumine ja siin koolihariduse saamine soodustab kohaliku keele oskust (Tammur 2006).

Joonis 6 **20–69-aastane immigrantrahvastik vanuse ja eesti keele oskuse järgi, 2008**
 Figure 6 *Knowledge of Estonian of immigrant population aged 20–69 by age, 2008*



Allikas: immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Source: *Immigrant Population Survey 2008*.

Eesti keele oskus on üks osa haridusest, olenemata sellest, kas keelt on õpitud koolis, kursustel või on see Eestis elades lihtsalt külge hakanud. Eesti keele valdamisest sõltub immigrantrahvastiku läbilöögivõime ja majanduslik aktiivsus.

Kokkuvõte

Haridus on üks tõhusamaid immigrantide integreerijaid, sest haritus, tarkus, teadmised ja oskused, sealhulgas nii keeleoskus kui ka oskus elus läbi lüüa aitavad hoida immigrante marginaliseerumast. Et sisserännanutel on tööturule väga raske siseneda, aitab haridus neid raskusi leevendada ja kujundab paljuski valikuvõimalused tööturul. Eesti immigrantidel on üllatuslikult kõrge haridustase, isegi kõrgem kui põlisrahvastikul. Kindlasti annab see neile võimaluse ühiskonnas veidi paremini hakkama saada. Kui sellele lisandub hea eesti keele oskus, Eesti kodakondsus ja muidu aktiivne ellusuhtumine, peaks immigrantide positsioon Eestis olema põlisrahvastiku omaga suhteliselt võrdne. Paraku aga ei saa immigrantide ja põliselanike erinevusi seletada ainuüksi indiviidi investeeringute ja produktiivsusega, sest tööturuprotsesse mõjutavad ka rass ja rahvus: võib nimetada mitut mehhanismi, mille tagajärjel kujuneb rassi ja rahvuse alusel välja ebavõrdsus tööturul (nt kehvem ametipositsioon, madalam palk jne), hoolimata nende võrdsest haridusest ja võimekusest. Sageli on etniliste vähemuste suhtes välja kujunenud teatav suhtumine ja tööandjad võtavad uute töötajate värbamisel aluseks stereotüübid mõne etnilise rühma tööproduktiivsuse kohta. Selliste eelarvamuste tõttu hinnatakse etnilisi vähemusi põhirahvastikust tunduvalt madalamalt. (Grand ja Szulkin 2000) Seetõttu on immigrantid sageli pessimistliku ellusuhtumisega ega usu enam ka ise oma edusse ja see süvendab nende kehva olukorda tööturul veelgi. Töökoha, eriti tasuva ja haridusele vastava töökoha leidmisel on oluline osa ka sotsiaalsel võrgustikul, mis on põlisrahvastikul ja immigrantidel erinev.

Kirjandus References

- Alba, R. (2005). *Bright vs. blurred boundaries: Second-generation assimilation and exclusion in France, Germany, and the United States.* — *Ethnic and Racial Studies*, Vol 28, No 1, pp. 20–49.
- Forsander, A. (2003). *Inside or outside within? Immigrants in the Finnish Labor Market.* — *Yearbook of Population Research in Finland XXXIX*, pp. 55–72.
- Grand, le C., Szulkin, R. (2000). *Permanent Disadvantages or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden. Working Paper, 7.* Swedish Institute for Social Research.
- Hallik, K. (1999). Rahvuslikult jaotunud Eesti. — Eesti Inimarengu aruanne 1999, lk 40–45.
- Pavelson, M. (1997). Mitte-eeslased Eesti tööturul. — Vene noored Eestis: sotsioloogiline mosaiik. Tallinn: Avita, lk 183–195.
- Pavelson, M. (2000). Eesti tööturu segmenteeritus ja selle sotsiaalsed tagajärjed. — Tallinna Tehnikaülikooli kaheksakümnes aastapäev. Tallinn: TTÜ kirjastus, lk 101–105.
- Pullerits, P. (2009). Mida maksab edasi õppida? [www] <http://www.tarbija24.ee/?id=99496> (11.03.2009).
- Sakkeus, L. (2007). Rahvastiku areng sidusrühmade kaudu. — Sotsiaaltrendid 4. Tallinn: Statistikaamet, lk 10–37.
- Salt, J. (1993). *Current and future international migration trends in Europe.* Strasbourg: Committee on Migration of the Council of Europe.
- Tammur, A. (2006). Sisserännanute põlvkonnad Eesti tööjõuturul 2000. aastal. Tartu Ülikool [Magistritöö]. Tartu.
- Trends in International Migration. (1999). Paris: OECD Publications.*
- Waldinger, R., Feliciano, C. (2004). *Will the New Second Generation Experience 'Downward Assimilation'? Segmented Assimilation Re-assessed.* — *Ethnic and Racial Studies*, Vol 27, No 3, pp. 376–402.

EDUCATIONAL LEVEL OF IMMIGRANT POPULATION

Tiiu-Liisa Rummo-Laes
Statistics Estonia

Introduction

Many background indicators, such as membership in the native or migrant population, play a major role in the general behaviour, employment, activity and coping in total Estonian population. The migrant population includes persons from a variety of socio-demographic backgrounds, with some background indicators (e.g., age) being outside the control of the person himself/herself and others (e.g., level of education) subject to modification by personal efforts. Immigrants generally have a great sense of ambition, because they need to find employment in a new society, competing with the native population. High level of education is certainly one of the preconditions of better financial coping but, unfortunately, it is not always the main factor. Integration in the labour market and success in society often depends on ethnic background, because the ethnic majority has the power to establish a social distance between themselves and the population of external origin. The boundary between immigrants and locals is different in every society. It is associated with the social structure, culture, legislation and other institutional areas of the receiving society, as well as the background and characteristics of immigrants and the historical relations between their countries of origin and destination (Alba 2005). Sometimes, marginalization of immigrants is caused by stereotypical concepts of employers, who believe young and old age groups, women and minorities (incl. ethnic minorities) to be ineffective, incompetent and unstable (Pavelson 2000). However, high educational level of Estonian immigrants does reduce the level of unemployment in this group, even if it remains higher than unemployment among native population. Immigration and unemployment are dependent on many external factors and differ from country to country, depending, in addition to qualifications and educational level, also on the proficiency in local language, age, duration of stay in the country of destination and ethnicity/culture (Trends ... 1990). At the same time, the characteristics of human capital are only part of the answer, because the level of unemployment of immigrants can be even higher if they are fully proficient in the local language (Salt 1993). However, it is believed that the main reasons of unemployment among Estonian immigrants are poor Estonian language skills and difficulties in adaptation to the restructuring of Estonian economy. This has placed them in an unfavourable employment position in comparison to the Estonians (Hallik 1999). The unfavourable position of immigrants in the labour market is not associated with education, because their educational level is even higher than that of the Estonians. The high level of education of Estonian immigrants gives them a very good position in comparison to immigrants in other European countries (Sakkeus 2007).

Education of native and immigrant populations

The percentage of individuals with low level of education is lower among immigrants than among the native population (see Figure 1). In 2008, only 15% of the immigrants had basic or lower level of education, while almost a quarter of the native population had the same educational level. The native population includes more individuals with general secondary education, but more immigrants have acquired vocational or professional secondary education. 44% of the immigrants in the age group 15–74 had vocational education (incl. professional secondary education), while only one third (32%) of the native population had the corresponding level of education. The share of persons with higher education was equal in the native and immigrant populations (one fifth).

Gender patterns are relatively similar in native and immigrant populations. Generally, men have lower educational level than women and this applies to both, natives and immigrants. 17% of immigrant men and 14% of immigrant women had basic or lower level of education and the corresponding figures in the native population were 27% and 22%, respectively. The percentage of women with tertiary education (professional secondary education on the basis of secondary education or higher education) in the native population was 13 percentage points higher than the corresponding percentage of men, while in the immigrant population

the difference in favour of women was 8 percentage points. Consequently, the gap between women and men by education and gender in favour of women is larger in the native population. The group of men in the native population includes more individuals with basic or lower level of education than individuals with general secondary education, which is a difference in comparison to all other studied groups. Consequently, they have the lowest educational level among all groups considered. The number of men with vocational or professional secondary education is slightly higher than the corresponding number of women in both native and immigrant populations, while there are more women than men with higher education. However, it should be noted that, while the general percentage of individuals with higher education is almost equal in immigrant and native populations, the percentage of men with higher education is even slightly higher among immigrants than among the natives. Looking at tertiary education, which includes higher professional secondary education in addition to higher education, it appears that immigrant women have the highest educational level, with 37% of them having tertiary education. This can be explained by the fact that the immigrant population includes significantly more women with professional secondary education than the native population. At the same time, the group of women of the native population has the highest percentage of individuals with higher education.

The group of immigrants of the first generation includes slightly more individuals with tertiary education (a little over one third in the first and a little less than one third in the second generation), while the second generation includes more individuals with upper secondary education, and the first generation again includes slightly more individuals with the lowest educational level. Consequently, the second generation of immigrants includes a little more individuals with at least secondary education (86% in the second and 84% in the first generation). The oldest age group in the first generation of immigrants, 65–74 years, is characterised by a relatively large percentage of individuals with low level of education. The category of immigrants of the second generation includes very few persons of this age group. The second generation of immigrants includes many persons of the youngest age group, 15–24 years, which is absent from the first generation. This age group is also characterised by a relatively high percentage of young people with lower level of education, but this is partly due to the fact that they have not yet completed their education. However, the percentage of immigrants with at least upper secondary education is higher in the youngest age group of the second generation than in the oldest age group of the first generation. The age group 35–44 among the first generation of immigrants has the largest share of individuals with highest, i.e., tertiary education.

The place where education was acquired is also an important characteristic of the background indicator of education, because education acquired in the country of destination develops language and cultural proficiency of immigrants and helps to create social contacts in addition to developing their professional skills. All these attributes will be crucial for finding employment and developing one's career, because many job vacancies are filled through informal contacts (Forsander 2003). Consequently, immigrants of the second generation who have acquired their education in Estonia are in a better position. The percentage of immigrants who acquired their education in Estonia is higher than the percentage of those who were educated abroad (see Figure 2). However, if Russian was used as the language of instruction in general education and the person has been living in a Russian-speaking environment (e.g., Ida-Virumaa), the benefit of acquisition of education in Estonia is diminished, because the person has not learned much about Estonian language or culture. The Immigrant Population Survey of 2008 indicated that almost half of the immigrants with upper secondary education spoke Estonian, while this indicator was by 11 percentage points lower among the immigrants with higher education. Nevertheless, unemployment among immigrants with tertiary education is still significantly lower than unemployment among immigrants with lower levels of education. While the first generation of immigrants includes more individuals who acquired their education abroad, most of the immigrants of the second generation have acquired their education in Estonia.

Educational and age structure of immigrant population

A more specific examination of the educational and age structure of immigrants would require a comparison of their age and education indicators with those of the total population (see Figure 3). Immigrants in the age group 15–74 are characterised by a higher educational level than the educational level of the total population. This difference is particularly marked in the case of youngest immigrants (15–24 years). While the share of individuals of 15–24 years of age with at least upper secondary education in the total population is 48%, it is 73% in the immigrant population. However, the Labour Force Survey indicates a smaller gap: 48% of individuals of 15–24 years of age with at least upper secondary education in the total population, and 64% in the immigrant population. The share of non-studying individuals of 15–24 years of age with at least upper secondary education in the total population was less than one quarter (23%), but it was 31% in the immigrant population. The dominance of immigrants with at least upper secondary education over the individuals with the same educational level in total population is significantly smaller in other age groups, only about two percentage points. The oldest age group, 65–74 years, is the only one where the share of immigrant population with at least upper secondary education is slightly lower than the corresponding indicator in the total population.

Young immigrants mostly belong to the second generation of immigrants. Having been born in Estonia, they have better proficiency in Estonian language and have a better understanding of the importance of education and of the fact that they belong to a risk group. The children of persons who were born abroad have generally higher ambitions and employment indicators among the second generation tend to be more similar to the native population than to their parents (Waldinger and Feliciano 2004). The same could not be said with certainty in the case of Estonia. However, it is interesting that native young people tend to discontinue their education after basic education more frequently than young immigrants. In 2008, 12% of the young persons of 15–24 years of age with primary or lower level of education in native population were not studying anywhere, while the corresponding figure in immigrant population was only 9%. While two thirds (67%) of the young natives of 15–24 years of age are studying, the share of studying young immigrants is significantly lower at 60%. The gap becomes smaller in the age group 18–24, with 55% of studying natives and 53% of studying immigrants.

The first generation of the immigrant population includes 35% of persons with tertiary education, i.e., slightly more than the second generation (31%), but the second generation has more individuals with upper secondary education. Consequently, the share of individuals with at least upper secondary education is slightly larger among the second generation of immigrants.

Tertiary education is divided into professional secondary education after secondary education and higher education (see Figure 4). The group of immigrants includes significantly higher percentage of persons with professional secondary education than the total population. The dominance of immigrants with professional secondary education is strongest in the oldest age group (65–74 years), where the share of immigrants with professional secondary education is by 14 percentage points higher than the corresponding indicator in the total population. In the immigrant population, the age group 45–54 includes the largest share (31%) of individuals with professional secondary education after secondary education. The same level of education was most prominent in the age group 55–74 when the analysis was narrowed to immigrants with tertiary education. The share of persons with higher education in the group of individuals with tertiary education is larger in the total population than in the immigrant population. A gap is most noticeable in the oldest age group, where the total population with tertiary education includes 13 per cent more individuals with higher education than the immigrant population. Among immigrants, the representation of individuals with higher education is strongest in the age group 25–34. However, it does not appear that applied higher education is more appealing to immigrants than to the natives: the ratio of individuals with applied higher education to individuals with academic higher education is almost the same among the immigrant and native populations, whereas the share of persons with applied higher education is even slightly higher among the native population.

Preferred specialties of immigrant population

The native population tends to prefer general education and the immigrant population tends to prefer vocational and professional secondary education, which creates certain advantages for the immigrants. It is a common understanding that the labour market needs more persons with specific professional skills and the educational preferences of immigrants seem to be more in tune with the demand of the labour market. This leads to the question, why is unemployment among immigrants still higher when their pragmatic vocational orientation should be favourable in terms of the labour market? This could be a short-term issue and the fact that the native population prefers general education could turn out to be an irrational choice, because in the total population, unemployment is higher among individuals without a specialty. If the natives want to compete with the immigrants, they should consider acquiring special education in a profession. However, cultural background and customs also play a role in this context.

An analysis of the native and immigrant populations by the specialty studied at the highest completed level of education also indicates a more practical approach to the selection of specialty among immigrants (see Table 1). For instance, more than a third of immigrants have acquired education in the specialties of engineering, production or construction, while the same applies only to less than one fifth of the native population. Engineering, production and construction are, and can be expected to remain, the fields with most prospects. These fields provide good opportunities for future employment. (Pullerits 2009)

Similarly, an analysis of occupations of employed immigrants indicates that they tend to prefer vocational education. Immigrants, more than the natives, tend to be employed in sectors such as processing industry (nine percentage points more than the native population), with occupations such as equipment and machinery operators (seven percentage points more than the native population), unskilled workers (four percentage points more) and skilled and manual workers (three percentage points more). The positions of top specialists are much more common among the native population (six percentage points more than in the immigrant population). This distribution of occupations originates from the Soviet period and constitutes the foundation of the current ethnic segregation of the labour market. A negative change in employment occurred during the transition period in industrial sectors, where immigrants were traditionally employed (Pavelson 1997) and, consequently, transitional changes and developments in the 1990s have created the situation where immigrants have a lower occupational status, i.e., their representation has increased among unqualified labour force and lower levels of the occupational hierarchy, while the native population has gained stronger positions at the top of the occupational hierarchy (Hallik 1999). The survey of 2008 indicated that one fifth of employed immigrants have occupations that only require a lower level of education. More than half (53%) of those individuals had tertiary education and more than a quarter (27%) were employed in the positions of unskilled work. Almost one sixth (15%) of the immigrants who did unskilled work had tertiary education. Many highly educated immigrants have to accept occupations that do not correspond to their educational level in order to ensure employment and income.

Participation in training and Estonian language skills among immigrant population

In 2008, 9% of the immigrants of 15–74 years of age had participated in professional in-service or retraining courses in the last 12 months. More than half of such immigrants (56%) had tertiary education. In 2003, the respective indicators in the total population were 8% and 53%. In addition to training courses, 5% of immigrants attended work-related conferences and workshops, with 4/5 of such immigrants having tertiary education. The respective indicators in the total population, in 2003, were 1.4% and 78%. Only 2% of immigrants attended training courses associated with hobbies (the same level was observed in the total population in 2003). 42% of such immigrants had upper secondary education (as did 46% of total population in 2003) and 48% had tertiary education (as did 30% of total population in 2003). Consequently, while the participants in the hobby courses come mainly from among persons with upper secondary education in the total population, persons with tertiary education dominate among the participants in this kind of training among immigrants. Due to their status, Estonian language courses are among the highest-ranking training courses for

immigrants. As at 2008, 14% of the immigrant population had attended Estonian language courses during last five years and the largest group in this category (18%) included immigrants with highest level of education (see Figure 5).

Of those immigrants who had not participated in Estonian language courses during last five years, one third, or the largest group, were those who already had sufficient knowledge of Estonian. 17% of immigrants complained about lack of time or insufficient availability of courses. Estonian language studies were more prevalent in the second generation, but this generation also included the higher percentage of those who already had sufficient knowledge of Estonian. The participation of the first generation of immigrants in Estonian language courses was significantly lower than that of the second generation, because the number of available courses was too small in their opinion or they did not have the necessary financial resources. Consequently, distribution of information about language courses among the older generation is not as effective as it should be and they also experience financial difficulties. 27% of the immigrants with lower level of education did not study Estonian language due to unavailability of courses. One explanation for this result could also be that courses are actually offered but individuals with low level of education are unable to find the relevant information. Generally, immigrants with first and second level of education tended to lack the financial resources for the study of Estonian language, while financial problems were much less prominent among immigrants with tertiary education. Sufficient knowledge of Estonian is also the main reason why persons with higher education do not participate in language courses. Language studies are often dependent on attitude, which is in turn dependent on age and on the fact whether an immigrant was born abroad or in Estonia. While there are 44% of persons without Estonian language skills among the older immigrants, or the first generation, only less than third (31%) of younger immigrants, or the second generation, do not speak Estonian. The persons, who came to Estonia as adults during the Soviet occupation, did not consider proficiency in Estonian language a necessary skill and are now unwilling to learn the language in an old age. However, even if a persons was born abroad but attended school in the 1990s (is currently 20–29 years of age), he or she has probably the same proficiency in Estonian language as the second generation of immigrants (see Figure 6), which seems to indicate that coming to Estonia as a child and being schooled in Estonia promotes proficiency in the local language (Tammur 2006).

Knowledge of Estonian language is part of education, irrespective of whether the language was learned in school, in language courses or was acquired naturally through living in an Estonian-speaking environment. The achievement ability and economic activity of the immigrant population is dependent on proficiency in Estonian language.

Conclusion

Education is one of the most effective integrating factors for immigrants, because education, wisdom, knowledge and skills, incl. language knowledge and skill to succeed in life, help to prevent marginalization of immigrants. As immigrants find it very difficult to enter the labour market, education helps to alleviate these difficulties and is a very important factor in creating opportunities in the labour market. Estonian immigrants have a surprisingly high level of education, even higher than the native population. This certainly provides them with an opportunity for improved coping in society. If it is supplemented by good knowledge of Estonian language, Estonian citizenship and a generally active approach to life, the position of immigrants in Estonia should be relatively equal to that of the native population. Unfortunately, the differences between immigrants and the natives cannot be explained only by individual investment and productivity; race and ethnic origin have an impact on labour market processes. There are several mechanisms, which lead to inequality in the labour market on the basis of race and ethnic origin (e.g., inferior career position, lower salary, etc.), despite education and abilities being equal. Frequently, there are certain fixed opinions about ethnic minorities and employers base the recruitment of new employees on stereotypes about productivity of a certain ethnic group. Due to such prejudices, ethnic minorities are attributed a significantly lower evaluation than the native population. (Grand and Szulkin 2000) As a result, immigrants often develop a pessimistic outlook and lose faith in their own ability for success and, consequently, their situation in the labour market becomes even worse. Important role in finding a job, especially a job that pays well and corresponds to one's education, is played by social network, which is different in the case of native and immigrant populations.

PÕLIS- JA IMMIGRANTRAHVASTIKU POSITSIOONID TÖÖTURUL

Siim Krusell
Statistikaamet

Sissejuhatus

Artikli eesmärk on analüüsida tööealiste põliselanike ja immigrantide positsioone tööturul. Positsioone määratletakse selles artiklis teatavate indikaatorite kogumina. Need on näiteks ametipositsioon, palgatase, üldine toimetulek või tööhõive ning töötusnäitajad.

Oluline ei ole analüüsis pelgalt positsioonide fikseerimine, vaid ka võimalike erinevuste väljaselgitamine, lähtudes nii inimkapitalist kui ka sünnipäraselt saadust. Sünnipärane on näiteks rahvus, emakeel ja sugu ning inimkapitali alla kuulub näiteks haridustase ja keeleoskus. Artikli peamine andmeallikas on Eesti tööjõu-uuring ning immigrantrahvastiku uuring, kus on antud ka kindel definitsiooniline alus immigrantrahvastiku määratlemiseks. Eelmistes Eestis tehtud analüüsid, mis on puudutanud erinevusi tööturul, on eristunud eestlaste ja mitte-eestlaste tööturupositsioon ning suured erinevused hoiakutes. Oluline osa on olnud ka mitte-eestlaste eesti keele oskuse edukuse soodustamisel tööturul. Seega on analüüsis peale immigrantide ja põliselanike võrdluse ning immigrantide esimese ja teise põlvkonna võrdluse tähelepanu pööratud ka sellele, kas ja kuidas mõjutab immigrantide ja põliselanike rahvus ning keeleoskus tööturupositsioonidel paiknemist. Peale tööturupositsioonide fikseerimise 2008. aastal püütakse leida ka vastust küsimusele, miks põliselanike ja immigrantide tööturupositsioonid erinevad või miks erinevusi ei ole.

Teoreetiline taust

Immigrantide toimetulekut uuel kodumaal on analüüsitud üsna põhjalikult ja selle kohta on mitu eri lähenemist, mis on seotud ka konkreetse riigiga ning immigratsiooni ajaloolise kujunemisega selles riigis.

Ulatuslikult on analüüsitud etnilise kihistumise põhjuseid. Üldjuhul väljendub etniline kihistumine selles, et nii tööturul kui ka ühiskonnas üldse asub põlisrahvastik kõrgematel ja immigrantrahvastik madalamatel positsioonidel. Paljud lähenemised on pidanud kihistumise põhjuseks diskrimineerimist, mis võib olla nii kaudne kui ka otsene. Diskrimineerimine põhjustab omakorda ebaefektiivsust tööturul, sotsiaalset ebavõrdsust ja tõrjutust. (Heath ja Cheung 2007)

Esser (2004) on käsitlenud immigrantide integratsiooni põhirahvastikku uuel kodumaal ja toonud välja kolm eri dimensiooni, mis on siiski omavahel seotud. Esimene on üldine integratsioon ühiskonda. See hõlmab immigrantide kaasamist tööturule nii etnilise rühma kui ka rahvusüleste võrgustike esindajana. Teine dimensioon on seotud kohaga sotsiaalses või ka ametistruktuuris ja see väljendub näiteks ametialases ebavõrdsuses ning sissetulekus. Kolmas dimensioon mõõdab ühiskonnas olevaid võimalikke struktuurseid lõhesid ja varjatud või nähtavaid konflikte. (Esser 2004) Kalteri (2003, refereeritud Esser 2004 järgi) kohaselt on immigrantidel olemas etnilisele rühmale algselt omane kapital, näiteks emakeel või sotsiaalne kapital, mis on üldjuhul väiksema konkurentsivõimega kui põliselanike samalaadne kapital. Etnilisele rühmale omase algse kapitali kasutamise ulatus ja efektiivsus sõltub suurel määral sellest, kas sihtriigis on tekkinud omaette etniline kogukond või mitte. Etnilise kogukonna olemasolu toob kaasa immigrantidele algselt omase kapitali kasutamise ja arendamise sotsiaalses struktuuris, mis omakorda loob pinnase etniliste võrgustike tugevdamisele, suletuse tekkele ja arendamisele ning etnilise majanduse tekkele. Immigrantide kapitalide väiksem konkurentsivõime on mõneti põhjustatud ka puudulikest oskustest ja teadmistest (näiteks keeleoskus) uues keskkonnas heaks toimetulekuks. Lihtsustatud käsitluse järgi on immigrantide peamine valik assimilatsioon või segmenteerumine. Esimene eeldab investeringuid ja pingutusi sihtriigi kapitalide omandamiseks, teine aga olemasoleva etnilise kapitali tugevdamist (Esser 2004). Ühtlasi on välja toodud, et näiteks assimilatsiooni iseloom varieerub palju olenevalt kontekstuaalsetest ja ajaloolistest tingimustest (Kalter ja Granato 2002).

Immigrantrahvastikku käsitlevates analüüsid on palju kasutatud inimkapitali mõistet, mis hõlmab näiteks haridust ja töökogemust. Oluline tööturuindikaator on palk ning inimkapitali teooria järgi on näiteks palgaerinevuste peamine põhjus erinevused inimkapitalis. Selle kohaselt kaoksid etnilisest päritolust tingitud erinevused sissetulekus ja ühiskondlikus positsioonis, kui inimestele tagataks olenemata nende etnilisest kuuluvusest võrdsed võimalused hariduse ja oskuste omandamiseks. (Rubinson ja Browne 1993)

Alternatiivsed lähenemised inimkapitali teooriale põhinevad eeldusel, et immigrantide ja põliselanike erinevusi ei saa seletada ainuüksi indiviidide inimkapitali investeeringute ja produktiivsusega. Sünnipäraseid karakteristikud, nagu sugu, rass ja rahvus, on püsinud tööturu distributiivsete protsesside mõjutajana. Võib nimetada mitut mehhanismi, mille tagajärjel kujuneb tööturul sünnipärase karakteristikute alusel välja diferentseerumine ja ebavõrdsus. Kui üsna palju tööandjaid suhtub etnilistesse vähemustesse negatiivselt, jääb etniliste vähemuste sissetulek põhirahvastiku omast tunduvalt madalamaks, hoolimata sellest, et nad on võimekuse taseme poolest põlisrahvastikuga võrdsed. (Grand ja Szulkin 2000)

Statistilise diskrimineerimise teooria pooldajad aga väidavad, et diskrimineerimine ei pruugi baseeruda vähemuste vastu suunatud majanduslikult ebaratsionaalsel antipaatial. Ka vabaturul tegutsev ja vaid kasumi maksimeerimisest huvitatud tööandja võib langetada otsuseid, mis põhjustavad sünnipärasest karakteristikutest tulenevat ebavõrdsust. Selle teooria kohaselt sõltuvad tööandjate otsused töötajate kohta saadud infost, mida aga etniliste vähemuste korral on vähe. Sageli võtavad tööandjad uute töötajate värbamisel aluseks stereotüübid mõne etnilise rühma tööproduktiivsuse kohta. Etnilisi vähemusi kategoriseeritakse tunduvalt negatiivsemalt kui põhirahvust. (Grand ja Szulkin 2000) Tööandjad võivad kohelda sama haridustasemega inimesi erinevalt olenevalt sellest, millises riigis on haridus omandatud. Etniliste vähemuste diskrimineerimine võib olla ka vahend, millega kindlustada privilegeeritud rühmade (domineeriva rahvuse) monopoolset seisundit ihaldatuimatel ametipositsioonidel (Grand ja Szulkin 2000).

Calvo-Armengol ja Jackson (2004, refereeritud Beaman 2006 järgi) leidsid, et etniliste rühmade positsiooni erinevuse põhjus tööturul on segregeeritud tööturu tingimustes sotsiaalsete võrgustike erinev struktuur, mistõttu näiteks etniliste vähemuste suurem tööpuudus võib olla tingitud niisugustest võrgustikusisestest protsessidest nagu näiteks vähesem infoliikumine töövõimaluste kohta ja ka väiksemad töövõimalused võrgustikus.

Immigrantide kehvemad tööturunäitajad võrreldes põlisrahvastikuga on iseloomulikud enamikule arenenud maadele. Constant (2003) on analüüsinud immigrantide ja põliselanike võimalusi Prantsusmaa tööturul. Ta andis sotsiaal-majandusliku ülevaate Prantsusmaa immigrantide olukorrast 2000. aastal. Neid iseloomustas põliselanikest madalam haridus ja erioskuste tase ning ka nende ametialane staatus oli madalam. Enamik neist töötas lihttöölisena või sellistel ametialadel, kus ei lähe vaja eriti põhjalikke erialateadmisi. Ka põlvkondadevaheline ametialane mobiilsus ei olnud väga suur. Isegi kui immigrantide sissetulek on suhteliselt suur, on nad pigem sotsiaalse hierarhia madalamatel astmetel. Immigrantide töötusnäitajad on suuremad ja nad on majanduslike kriiside korral haavatavamad. (Constant 2003)

Üsna palju on võrreldud immigrantide esimest ja teist põlvkonda. Enamiku riikide puhul kalduvad andmed ja ka neid toetavad teoreetilised lähenemised rõhutama teise põlvkonna immigrantide suuremat edukust tööturul. Selle peamise põhjusena on välja toodud omandatud inimkapitali suuremat sarnasust põhirahvastiku inimkapitaliga, mis loob eeldused paremateks võimalusteks tööturul.

Konkreetseid näiteid on siinkohal võimalik tuua Saksamaa ja Hollandi kohta. Euwals jt (2007) on analüüsinud eri karakteristikute, sealhulgas keeleoskuse mõju Türgi päritolu immigrantide tööturupositsioonidele Hollandis ja Saksamaal. Nad leidsid, et hea haridus ja keeleoskus andsid Hollandis märksa parema positsiooni kui samaväärsed näitajad Saksamaal. Nii Hollandis kui ka Saksamaal olid teise põlvkonna immigrantidel paremad tööturupositsioonid kui esimese põlvkonna immigrantidel ning selle üks olulisi põhjusi on teise generatsiooni parem keeleoskus ja haridustase. Samas erinesid Hollandis 2000.–2001. aasta andmete järgi esimese ja teise põlvkonna immigrantide töötusnäitajad olenevalt sellest, millisest maailma piirkonnast immigrantid pärinesid. Lääne-Euroopa päritolu immigrantidel olid küll kõrgemad töötusnäitajad kui Hollandi põliselanikel, kuid teise

põlvkonna immigrantide töötusnäitajad olid madalamad kui esimese põlvkonna omad. Teistest maailma piirkondadest pärit immigrantidel põlvkondadevahelisi erinevusi töötusnäitajates ei olnud ning töötusnäitajad olid ka tunduvalt kõrgemad kui Hollandi põliselanikel (Lucassen 2002).

Samal ajal on välja toodud ka vastupidiseid tulemusi, mis viitavad teise põlvkonna ebakindlamale seisundile tööturul. Näiteks Kazemipur (2001), kes analüüsis vaesusriske Kanadas, leidis, et immigrantidel on põliselanikega võrreldes suurem risk vaesusse sattuda ja veelgi suurem risk on teise põlvkonna immigrantidel.

Teise põlvkonna immigrantide tööturuvõimaluste samaks jäämist või isegi halvenemist võrreldes esimese põlvkonna immigrantidega on täheldatud juhul, kui põhirahvastikul on teise põlvkonna suhtes sarnased eelarvamused mis esimese põlvkonna suhtes. Peale selle vähenevad teise põlvkonna võimalused juhul, kui nende vanemad ei oska vajalikul määral põhirahvuse keelt ja ka nende kokkupuuted ning kogemused põhirahvastiku kultuuriga on vähesed. See toob immigrantide teisele põlvkonnale kaasa raskused hea hariduse omandamisel ja kokkuvõttes ei suurenda edukust tööturul (Heath ja Cheung 2007).

Kuigi senised käsitletused pakuvad rohkelt võrdlusmomente ja lähtealust edasisteks analüüsideks, on Eesti kontekstis seniseid uuringutulemusi ning järeldusi lähtealusena kasutada keeruline, sest Eestis elava immigrantrahvastiku kujunemine erineb teistest riikidest (vt alapeatükk "Immigrantrahvastiku kujunemine Eestis"). Sellest hoolimata on alust eeldada, et näiteks eelarvamused immigrantide suhtes mõnes Lääne-Euroopa riigis ja Eestis on sarnased, ning näiteks see, kui vanemad ei valda riigis peamiselt kõneldavat keelt (mis on samal ajal ka riigikeel), põhjustab raskusi haridussüsteemis toimetulekuga riigist sõltumata.

Immigrantrahvastiku kujunemine Eestis

Eesti immigrantrahvastiku kujunemislugu on 20. sajandi teises pooles olnud mõneti teistsugune kui näiteks Lääne-Euroopa riikides, kuigi on olnud ka sarnasusi. Sarnane oli näiteks see, et saabumise põhjus oli tööle asumine, kuid töökoha saamise viis oli erinev. Kui näiteks Lääne-Euroopa riikides tingis immigrantrahvastiku tuleku majanduse loomulik areng, siis Eesti puhul arendati tööstust plaanimajanduse tingimustes, ehkki sageli ei lähtunud plaanimajandus majanduslikust loogikast.

Sisserände soodustamisel olid ka poliitilised põhjused: selles nähti kehtestatud korra säilimise tagatist, sest eeldatavalt olid sisserännanud kehtivale kommunistlikule režiimile lojaalsemad. Immigrantrahvastikku iseloomustas koondumine suurematesse linnadesse, suhteline sotsiaalne ja keelelis-kultuuriline eraldatus põlisrahvastikust ning samuti koondumine kindlatesse majandusharudesse ja ettevõtetesse. Pärast Eesti taasiseseisvumist vastu võetud kodakondsus- ja keeleseaduse ning samuti välismaalaste seaduse ja teiste õigusaktide tõttu leidis enamik okupatsiooni ajal Eestisse saabunutest end immigrandi staatusest. Tuli valida, kas täita enamikus Euroopa riikides normiks olevad naturalisatsiooniprotsessiga kaasnevad nõudmised, jääda äraootavale seisukohale või valida mõne teise riigi kodakondsus. Immigrandi staatus ei tähendanud vaid formaalset muutust, see väljendus paljudes sisulistest asjades, kuid samas jäi okupatsiooniaegse pärandina muutumist või püsimist ootama segmenteeritus ruumilises mõttes (nt linnades nagu Narva, Sillamäe ja Maardu), majandusharuti ning keelelis-kultuuriliselt.

Muutunud olukorda saab kirjeldada ka Kaufmanni (2004) välja toodud domineeriva etnilise rühma mõiste kaudu. See mõiste sai muu hulgas empiirilist tuge pärast idabloki lagunemist toimunud rahvusriikide taastamist — seni pigem allasurutud põhirahvused saavutasid vähemusrahvuseks muutunud etniliste rühmadega võrreldes suhteliselt paremad positsioonid. Vähemuseks muutumisega kaasnes olukord, kus tekkisid uued või taastati kultuuri- ja ajaloodiskursused ning identifikatsioon ja võimujaotus muutusid vastupidiseks. Enamiku praegu Eestis elavate mitte-eestlaste juured ei ole Eestis, kuid samas ei ole paljud neist immigrandid juhul, kui tugineda definitioonile, mille kohaselt immigrant on see, kelle vanemad on sündinud välismaal. Siiski on ka kolmanda põlvkonna immigrantidel sageli raskusi ühiskonda ja tööturule integreerumisel.

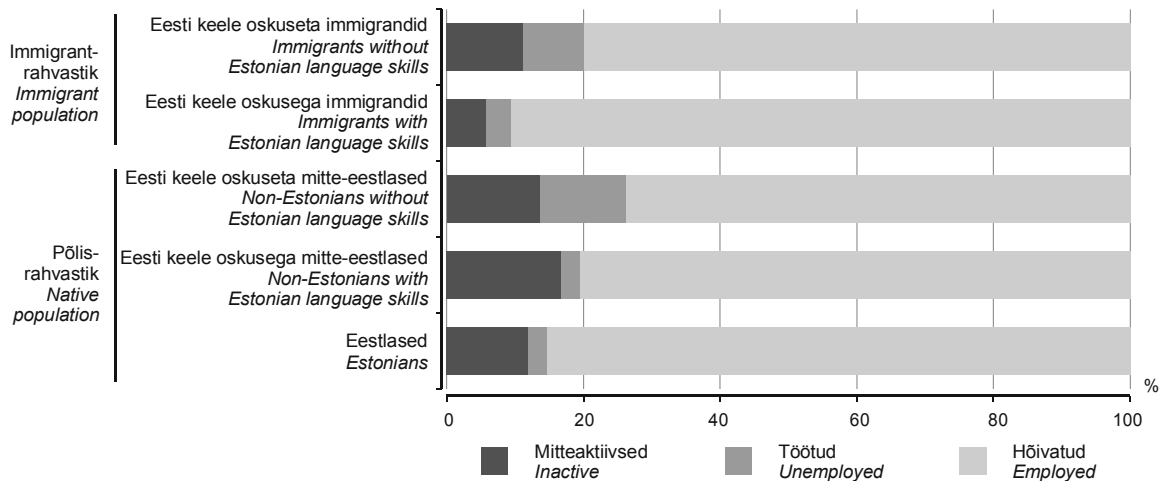
Tööealise rahvastiku tööalane staatus kujuneb välja kolme indikaatori — hõivatuse, töötuse ja mitteaktiivsuse — kaudu. Head käekäiku selles raamistikus iseloomustab kõrge tööhõive,

madal töötus ja nendest kahest näitajast sõltuv madal mitteaktiivsuse määr (noorte puhul mõjutavad mitteaktiivsust suurel määral õpingud).

Joonisel 1 on toodud tööalane staatus päritolu järgi. Põliselanike puhul on eristatud ka jaotust rahvusesti ja nii mitte-eestlastest põliselanike kui ka immigrantide puhul eesti keele oskust. Vanuskoosseisu mõju vältimiseks võeti analüüsi ainult 25–49-aastaste vanuserühm. Tööjõu aktiivsus oli kõige suurem eesti keele oskusega immigrantide seas, mida näitas ka mitteaktiivsete väike osatähtsus. Aktiivsus selles rühmas tähendas kõige kõrgemaid tööhõivenäitajaid ning ka madalat töötuse määra, mis oli küll pisut kõrgem kui eestlastel. Kõige madalamad hõivemäärad olid eesti keele oskusega immigrantidel ja mitte-eestlastest põliselanikel. Samuti olid nendes rühmades kõige kõrgemad töötusnäitajad. Kui arvestada kõiki kolme mõõdet, olid tööalase staatuse poolest teistest rühmadest halvemad väljajavaated nii eesti keele oskusega immigrantidel kui ka nendel mitte-eestlastest põliselanikel, kel puudus eesti keele oskus.

Joonis 1 **25–49-aastase immigrantrahvastiku tööalane staatus rahvuse, päritolu ja eesti keele oskuse^a järgi, 2008**

Figure 1 *Labour status of immigrant population aged 25–49 by nationality, origin and Estonian language skills^a, 2008*



^a Eesti keele oskus jaotub järgmiselt: oskab eesti keelt — oskab rääkida ja kirjutada; ei oska eesti keelt — saab aru vaid igapäevase suhtluse käigus või ei oska üldse eesti keelt.

^a Good skills of Estonian language referred the answer "I speak and write". Respondents who had no skills of Estonian language referred the answer "only understand or do not understand and speak".

Allikad: tööjõu-uuring 2008; immigrantrahvastiku uuring 2008.

Sources: Estonian Labour Force Survey 2008; Immigrant Population Survey 2008.

Tööalane staatus lubab anda üldise hinnangu sellele, milline on näiteks valitud vaadeldava rühma puhul risk olla töetu, kuid ei anna infot selle kohta, milline on hõivatute töö sisu, vastutuse määr, antav panus ja saadav kasu. Üks võimalus detailsema hinnangu andmiseks on analüüsida positsiooni tööturul, lähtudes ametialasest jaotusest.

Ametirühmade järjestamise või klassifitseerimise skeeme on mitu, näiteks CAMSIS, CSP-CH, Goldthorpe, ISCO-88 ning Treimani ja Wrighti konstrueeritud skeemid. Tööjõu- ja immigrantrahvastiku uuringutes on kasutatud ametipositsioonide klassifitseerimise skeemi ISCO-88, kuid seda on töödeldud nii, et analüüsis on vaatluse all viis suuremat ametirühma.

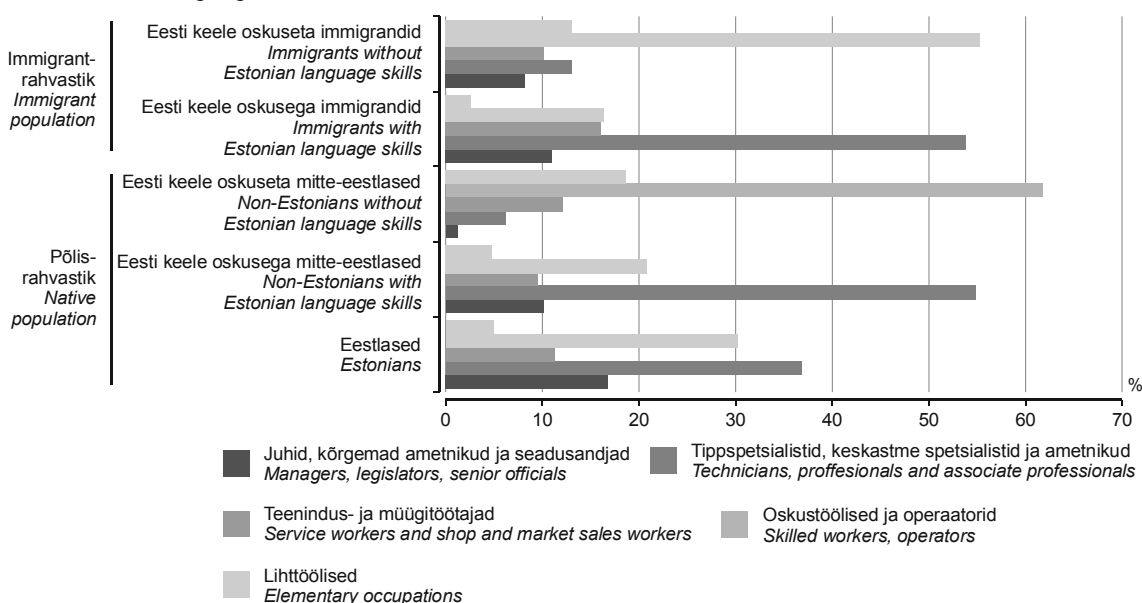
Joonis 2 toob esile põlis- ja immigrantrahvastiku ametialase staatuse ning eristatud on ka keeleoskust ja põliselanike rahvust. Eestlaste hulgas oli hõivatutest kõige rohkem tippspetsialiste, keskastme spetsialiste ja ametnikke. Neid oli kõige rohkem ka eesti keele oskusega mitte-eestlastest põliselanike ja immigrantide seas, kusjuures nende hulgas oli tippspetsialistide, keskastme spetsialistide ja ametnike osatähtsus koguni üle poole hõivatutest. Juhtide, kõrgemate ametnike või seadusandjatena töötavaid oli kõige rohkem eestlastest põliselanike seas — 17%. Üle 10% oli juhte, kõrgemaid ametnikke või seadusandjaid ka eesti keele oskusega mitte-eestlaste seas (nii immigrant- kui ka põlisrahvastik). Nii eestlastest põliselanike kui ka eesti keele oskusega mitte-eestlaste

ametialast jaotust iseloomustas ka lihttöölise üsna väike osatähtsus, sõltumata sellest, kas eesti keele oskusega mitte-eestlased kuulusid immigrantide või põliselanike hulka.

Võrreldes eestlasi ja eesti keele oskusega mitte-eestlasi, on nende ametistruktuuris küll erinevusi, kuid need ei võimalda siiski kahtlusteta rääkida ametialasest segregatsioonist. Segregatsioonist rääkimiseks aga annab põhjust eesti keele oskusega mitte-eestlastest põliselanike ja immigrantide ametialane jaotus. Sõltumata sellest, kas kuuluti põlis- või immigrantrahvastiku hulka, töötas üle poole eesti keele oskusega mitte-eestlastest oskustöölise või operaatorina. Nende seas oli ka lihttöölise osatähtsus üsna suur. Juhtide, eri taseme spetsialistide ja ametnikena hõivatute osatähtsus ei olnud nende hulgas kuigi suur. Joonisel 2 esitatud jaotus näitab ka seda, et ametistruktuuri olemust ei mõjuta eriti see, kas kuulutakse immigrant- või põlisrahvastiku hulka, vaid pigem rahvus ja eesti keele oskus.

Joonis 2 **25–49-aastase põlis- ja immigrantrahvastiku ametialane kuuluvus rahvuse ja eesti keele oskuse^a järgi, 2008**

Figure 2 *Occupations of native and immigrant population aged 25–49 by nationality and Estonian language skills^a, 2008*



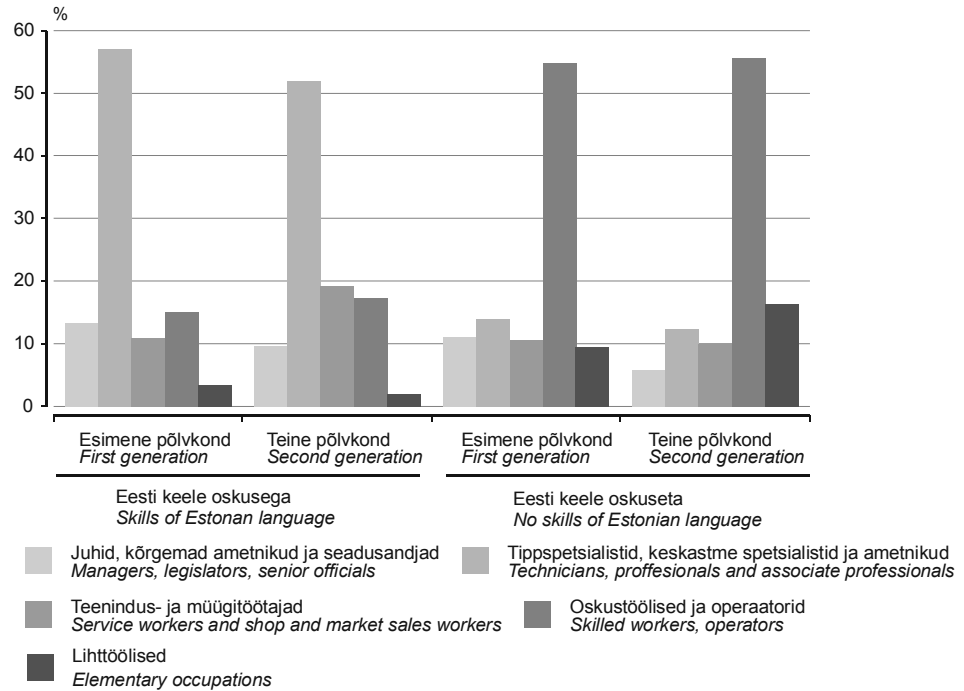
^a Eesti keele oskus jaotub järgmiselt: oskab eesti keelt — oskab rääkida ja kirjutada; ei oska eesti keelt — saab aru vaid igapäevase suhtluse käigus või ei oska üldse eesti keelt.
^a Good skills of Estonian language referred the answer "I speak and write". Respondents who had no skills of Estonian language referred the answer "only understand or do not understand and speak".

Allikad: tööjõu-uuring 2008; immigrantrahvastiku uuring 2008.
 Sources: Estonian Labour Force Survey 2008; Immigrant Population Survey 2008.

Immigrantrahvastiku saab jagada põlvkondliku printsiibi alusel esimese ja teise põlvkonna immigrantideks. Esimesel juhul ollakse ise ning on ka vanemad sündinud välismaal, teisel juhul ollakse küll ise sündinud Eestis, kuid vanemad on sündinud välismaal. Immigrantide põlvkondadevahelist mobiilsust analüüsid on leitud, et teise põlvkonna ametialast kuuluvust mõjutab vanemate inimkapital, mis kogukonna suhtelise suletuse tõttu on omandanud ka etnilise kapitali iseloomu. Selle tagajärjel asub järeltulev põlv põlvkonnaga sarnasele ametikohale koos sarnase omandatud hariduse ja oskuste sisuga ning põlvkondadevaheline mobiilsuse määr on madal (Borjas 1992). Esimese põlvkonnaga sarnasele ametikohale asumine iseloomustab ka Eesti immigrantide teist põlvkonda, kuid samal ajal on tegemist kahe eri jaotusega, mis ei sõltu põlvkonnast ja mille määrab eesti keele oskus. Nii olid eesti keelt valdavalt immigrantid põlvkonnast olenemata enim hõivatud tippspetsialistide, keskastme spetsialistide ja ametnikena ning eesti keelt mittevaldavalt immigrantid põlvkonnast sõltumata oskustöölise ja operaatorina. Kui eesti keele oskusega immigrantide puhul on põlvkondadevahelises ametialases võrdluses keeruline välja tuua mingitki erinevust, siis eesti keelt oskavate immigrantide esimese ja teise põlvkonna vaheline võrdlus toob esile siiski ühe muutuse: teise põlvkonna puhul oli tippspetsialistide, keskastme spetsialistide või ametnike osatähtsus peagu kümme protsenti väiksem ning teeninduse ja müügi alal töötavate osatähtsus jällegi kümme protsenti suurem.

Joonis 3 **25–49-aastase immigrantrahvastiku ametipositsioon põlvnemise ja eesti keele oskuse^a järgi, 2008**

Figure 3 *Occupational position of immigrant population aged 25–49 by generation and Estonian language skills^a, 2008*



^a Eesti keele oskus jaotub järgmiselt: oskab eesti keelt — oskab rääkida ja kirjutada; ei oska eesti keelt — saab aru vaid igapäevase suhtluse käigus või ei oska üldse eesti keelt.

^a Good skills of Estonian language referred the answer "I speak and write". Respondents who had no skills of Estonian language referred the answer "only understand or do not understand and speak".

Allikad: tööjõu-uuring 2008; immigrantrahvastiku uuring 2008.

Sources: Estonian Labour Force Survey 2008; Immigrant Population Survey 2008.

Haridus kui üks inimkapitali olulisemaid komponente loob olenevalt hariduse iseloomust ja tasemest inimesele mitmesuguseid võimalusi end tööturul rakendada. Võimalused tööturul peaksid suurenema koos haridustaseme tõusuga. Haridustaseme rakendamise edukuse määr aga võib palju sõltuda sellest, kas hariduse sisu vastab tööturu vajadustele või kas haridustasemega kaasnevad teised tööturul hakkamasaamiseks olulised komponendid, nagu sotsiaalsed oskused või keelteoskus. Tabelis 1 on toodud töötamine eri ametialadel hariduse, päritolu (immigrant- või põlisrahvastik), rahvuse ja eesti keele oskuse järgi. Tasemehariduse alus on üldjuhul õppekava ja selle õppekava sees või sellega seotud dokumentides on fikseeritud erineva detailsusega see, millisel ametialal nähakse mingi eriala või haridustaseme lõpetanud. Üldiselt on kõrghariduse omandamine spetsialistina tööle asumise eeldus ja samuti võib kõrgharidus luua suuremad eeldused juhina töötamiseks. Keskhariidus koos ametioskuste omandamisega peaks õppe-eesmärkide kohaselt viima oskustöölise ametikohale. Omandatud hariduse mõju tulevase töö iseloomule ei saa olla muidugi absoluutne, kuid põhilised trendid peaksid siiski välja joonistuma ning mida tugevam on trend, seda kindlamalt võib öelda, et haridus on algselt soovitud töökohaga vastavuses.

Haridus ja töökoht olid enim vastavuses kõrghariduse omandanud eestlastest põliselanikel ja mitte-eestlastel, olenemata sellest, kas kuuluti immigrant- või põlisrahvastiku hulka. Kõrghariduse omandanud eestlastest põliselanikest 60% töötas tippspetsialistide, keskastme spetsialistide või ametnikena ning 24% juhtide ja kõrgemate ametnikena. Kuigi kõrghariduse omandanud eesti keele oskusega mitte-eestlaste seas oli juhtide ja/või kõrgemate ametnike osatähtsus väiksem kui põliselanikel, oli ka nende hulgas nimetatud kahes ametirühmas töötavaid umbes 80%. Eesti keele oskuseeta kõrgharidusega immigrantidest aga töötas nimetatud kahes ametirühmas alla poole ja eesti keele oskuseeta kõrgharidusega mitte-eestlastest põliselanikest pisut üle kolmandiku.

Tabel 1 Haridustaseme^a mõju ametialasele kuuluvusele, 2008
 Table 1 Effect of educational level^a to occupational status, 2008
 (protsenti — percentages)

| | Põlisrahvastik, eestlased | Põlisrahvastik, eesti keele oskusega ^b mitte-eestlased | Põlisrahvastik, eesti keele oskusega mitte-eestlased | Eesti keele oskusega immigrantrahvastik | Eesti keele oskusega immigrantrahvastik | |
|---|-------------------------------------|---|--|--|---|--|
| | <i>Native population, Estonians</i> | <i>Native population, non-Estonians with Estonian language skills^b</i> | <i>Native population, non-Estonians without Estonian language skills</i> | <i>Immigrant population, non-Estonians with Estonian language skills</i> | <i>Immigrant population, non-Estonians without Estonian language skills</i> | |
| PK | | | | | | PK |
| Juhid, kõrgemad ametnikud, seadusandjad | 2,6 | 0,0 | 0,0 | 5,1 | 3,7 | Managers, legislators, senior officials |
| Tippspetsialistid, keskastme spetsialistid, ametnikud | 5,0 | 0,0 | 3,7 | 0,0 | 5,6 | Technicians, professionals and associate professionals |
| Teenindus- ja müügitöötajad | 13,8 | 18,7 | 4,0 | 15,9 | 1,7 | Service workers and shop and market sales workers |
| Oskustöölised ja operaatorid | 58,0 | 53,3 | 81,0 | 58,0 | 57,4 | Skilled workers, operators |
| Lihttöölised | 20,6 | 28,0 | 11,3 | 20,9 | 31,6 | Elementary occupations |
| Kokku | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | Amount |
| KH | | | | | | KH |
| Juhid, kõrgemad ametnikud, seadusandjad | 11,9 | 5,2 | 0,0 | 8,8 | 3,9 | Managers, legislators, senior officials |
| Tippspetsialistid, keskastme spetsialistid, ametnikud | 31,7 | 43,1 | 3,8 | 27,1 | 6,3 | Technicians, professionals and associate professionals |
| Teenindus- ja müügitöötajad | 17,8 | 23,0 | 9,7 | 33,7 | 5,9 | Service workers and shop and market sales workers |
| Oskustöölised ja operaatorid | 30,5 | 20,6 | 70,4 | 25,7 | 63,2 | Skilled workers, operators |
| Lihttöölised | 8,0 | 8,1 | 16,1 | 4,7 | 20,2 | Elementary occupations |
| Kokku | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | Amount |
| KHA | | | | | | KHA |
| Juhid, kõrgemad ametnikud, seadusandjad | 11,3 | 1,5 | 1,0 | 7,7 | 3,9 | Managers, legislators, senior officials |
| Tippspetsialistid, keskastme spetsialistid, ametnikud | 22,7 | 17,5 | 3,5 | 42,1 | 9,6 | Technicians, professionals and associate professionals |
| Teenindus- ja müügitöötajad | 16,8 | 19,2 | 12,0 | 18,7 | 11,9 | Service workers and shop and market sales workers |
| Oskustöölised ja operaatorid | 41,7 | 53,2 | 68,2 | 23,4 | 55,0 | Skilled workers, operators |
| Lihttöölised | 7,5 | 8,7 | 15,7 | 8,1 | 19,7 | Elementary occupations |
| Kokku | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | Amount |
| KKH | | | | | | KKH |
| Juhid, kõrgemad ametnikud, seadusandjad | 23,7 | 12,3 | 5,2 | 12,3 | 14,9 | Managers, legislators, senior officials |
| Tippspetsialistid, keskastme spetsialistid, ametnikud | 60,1 | 77,1 | 29,5 | 66,0 | 32,2 | Technicians, professionals and associate professionals |
| Teenindus- ja müügitöötajad | 6,7 | 4,3 | 8,8 | 9,8 | 6,6 | Service workers and shop and market sales workers |
| Oskustöölised ja operaatorid | 7,3 | 5,5 | 39,7 | 8,9 | 33,4 | Skilled workers, operators |
| Lihttöölised | 2,2 | 6,2 | 16,9 | 3,0 | 12,9 | Elementary occupations |
| Kokku | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | Total |

^a PK — põhiharidus ja/või kutseharidus koos põhiharidusega; KH — keskharidus; KHA — keskharidus koos ametioskuste omandamisega; KKH — kõrgharidus.

^b Eesti keele oskus jaotub järgmiselt: oskab eesti keelt — oskab rääkida ja kirjutada; ei oska eesti keelt — saab aru vaid igapäevase suhtluse käigus või ei oska üldse eesti keelt.

^a PK — Basic education and/or vocational education together with basic education; KH — Secondary education; KHA — Secondary education with occupational skills; KKH — Higher education

^b Good skills of Estonian language referred the answer "I speak and write". Respondents who had no skills of Estonian language referred the answer "only understand or do not understand and speak".

Allikad: tööjõu-uuring 2008; immigrantrahvastiku uuring 2008.

Sources: Estonian Labour Force Survey 2008; Immigrant Population Survey 2008.

Tööjõu-uuringu tulemused näitavad, et eesti keele mitteoskamine on põhjustanud tõsisemaid probleeme asuda pärast kõrghariduse omandamist haridusega vastavuses olevale töökohale. Palju suurem oli eesti keele oskusega kõrgharidusega inimeste seas lihttöölise osatähtsus, samuti töötati rohkem oskustöölise ja operaatoritena. Keskkhariduse koos ametioskustega omandanud eesti keele oskusega immigrandid ja mitte-eestlastest põliselanikud töötasid enamjaolt haridusele vastavatel ametikohtadel ehk oskustöölise või operaatoritena, kuigi ka nende seas oli lihttöölise osatähtsus üsna märkimisväärne. Eestlastest ja eesti keele oskusega mitte-eestlastest, kes on omandanud keskkhariduse koos ametioskustega, töötas oskustöölise või operaatoritena alla poole. Siiski ei ole nad asunud tööle mitte lihttöölise või teenindus- ja müügitöötajatena, vaid pigem kahte esimesse ametirühma kuuluvatele ametikohtadele (juhid, kõrgemad ametnikud, seadusandjad, spetsialistid ja ametnikud). Keskkharidusega inimeste puhul võib täheldada, et eesti keele oskusega immigrandid ja eesti keele oskusega mitte-eestlastest põliselanikud töötasid kõige rohkem oskustöölise ja operaatoritena ning teistest rühmadest märksa rohkem lihttöölisena. Keskkharidusega eestlased, eesti keelt oskavad immigrandid ja mitte-eestlastest põliselanikud aga jaotusid ametirühmade vahel ühtlasemalt (vt tabel 1).

Eesti keele oskusega immigrandid olid sagedamini juhid, kõrgemad ametnikud või seadusandjad kui eesti keele oskusega immigrandid. Regressioonimudel võimaldab analüüsida nii eesti keele oskuse kui ka muude eeldatavalt oluliste tunnuste mõju juhiks saamise ja olemise tõenäosusele tunnuste väärtuste omavahelises võrdluses (nt kas eesti keelt oskavate immigrantide võimalused jõuda juhtivale ametipositsioonile erinevad eesti keele oskusega immigrantide omast). Mudelisse on peale keeleoskuse lisatud haridustase, sugu, immigrantrahvastiku põlvkond ja vanus.

Tabel 2 **Juhtide, kõrgemate ametnike ja seadusandjate ametirühma kuulumist mõjutavad karakteristikud immigrantide seas, 2008**

Table 2 *Variables influencing refer into legislators, senior officials managers, professionals occupational group among immigrants, 2008*

| | Regressioonikordaja ^a | Juhiks saamise tõenäosus võrreldes referentühmaga | |
|---|--|--|---|
| | <i>Regression coefficients^a</i> | <i>Probability of obtaining a managerial position in comparison to reference group</i> | |
| Sugu | | | Sex |
| Mees | 0,207 | 4 | Male |
| Naine (referentühm) | | | Female (reference group) |
| Omandatud haridus | | | Education |
| Põhi- ja/või kutseharidus | -1,388 | -4 | Basic education and/or vocational education together with basic education |
| Amet koos keskkharidusega | -1,188 | -3,3 | Secondary education with occupational skills |
| Üldine keskkharidus | -0,965 | -2,6 | Secondary education |
| Kõrgem haridus (referentühm) | | | Higher education (reference group) |
| Vanus | | | Age |
| 15–24 | -0,406 | -1,5 | 15–24 |
| 25–49 | 0,468 | 1,5 | 25–49 |
| 50–74 (referentühm) | | | 50–74 (reference group) |
| Immigrandid keeleoskuse^b alusel | | | Immigrants according to language skills^b |
| Eesti keele oskusega | 0,514 | 1,7 | Good Estonian language skills |
| Eesti keele oskusega (referentühm) | | | No knowledge of Estonian language (reference group) |
| Immigrandid põlvkonna alusel | | | Immigrants according to generation |
| Esimene põlvkond | 0,468 | 1,6 | First generation |
| Teine põlvkond (referentühm) | | | Second generation (reference group) |

^a Regressioonikordajad on olulised nivool <0,05.

^b Eesti keele oskus jaotub järgmiselt: oskab eesti keelt — oskab rääkida ja kirjutada; ei oska eesti keelt — saab aru vaid igapäevase suhtluse käigus või ei oska üldse eesti keelt.

^a Regression coefficients are significant in level <0,05.

^b Good skills of Estonian language referred the answer "I speak and write". Respondents who had no skills of Estonian language referred the answer "only understand or do not understand and speak".

Allikad: tööjõu-uuring 2008; immigrantrahvastiku uuring 2008.

Sources: Estonian Labour Force Survey 2008; Immigrant Population Survey 2008.

Nii mudelis olevate tunnuste komplektil kui ka üksikutel tunnustel eraldi oli statistiliselt oluline mõju sõltuvalt tunnusele ehk juhtival positsioonil töötamisele.

Kõige suuremaks kujunesid erinevused juhtivale positsioonile saamise tõenäosuse puhul soo ja haridustaseme arvestuses. Meestel oli neli korda suurem tõenäosus saada juhtivale positsioonile kui naistel ning kõrgharidusega immigrantidel samuti mitu korda suurem tõenäosus saada juhtivale positsioonile kui kõikide teiste haridustasemetega inimestel. Suur tähtsus oli ka vanusel. Parimas tööeas inimestel ehk 25–49-aastastel olid kõige paremad võimalused saada juhtivale kohale. Eelised tulid välja ka eesti keelt oskavate ja esimesse põlvkonda kuulujate seas. Teise põlvkonna immigrantide võrdlemisi halvem positsioon on märkimisväärne tulemus, mis erineb enamiku teiste Lääne-Euroopa riikide tulemustest, kus teise põlvkonna immigrantid on tööturul esimese põlvkonna immigrantidest edukamad.

Peale ametipositsiooni ja selle, mil määral vastab saadud haridus töökohta profiilile, on oluline tööturupositsiooni hindamise mõõde ka palk. Eelmistes Eestis tehtud palgaanalüüsid ei ole küll võrreldud immigrant- ja põlisrahvastikku, kuid on võrreldud eestlaste ja mitte-eestlaste palka ning leitud, et eestlaste palk on olnud aastatel 1995–2007 mitte-eestlaste omast märksa kõrgem. Palgaerinevused ei ole olnud suured — palgavahed on olnud 10–15%. Erinevustele ei ole siiski seni leitud teadusliku kaaluga põhjendust (põhjendamata palgaerinevused) (Leping ja Toomet 2008). Tabelis 3 on põliselanike ja immigrantide vahelise palgavõrdluse puhul eristatud veel mitte-eestlaste keeleoskust ning põliselanike rahvust. Eestlastest põliselanike keskmine palk on endiselt suurim. Samas aga on eestlaste palgale väga lähedale jõudnud eesti keele oskusega mitte-eestlastest põliselanike keskmine palk, mis oli vaid 3% väiksem kui eestlaste keskmine palk. Eesti keele oskusega immigrantide keskmine palk oli 86% eestlaste palgast. Eesti keele oskusega immigrantide ja mitte-eestlastest põliselanike keskmine palk oli aga eestlaste palgast tunduvalt madalam — üle 20%. Palga hajuvust näitav variatsioonikordaja rühmade võrdluses eriti ei erine, kui välja arvata eesti keele oskusega mitte-eestlastest põliselanike pisut väiksem palga hajuvus. Seega palga ühtlast või ebaühtlast jaotust põlis- või immigrantrahvastiku hulka kuulumine suurel määral ei mõjutanud ning samuti ei mõjutanud seda eesti keele oskus.

Tabel 3 Netopalk päritolu, rahvuse ja eesti keele oskuse^a järgi, 2008
Table 3 Net salary by nationality and Estonian language skills^a, 2008

| | Põlisrahvastik | | | Immigrantrahvastik | | |
|--|--------------------------|--|---|---|--|---|
| | Eestlased | Eesti keele oskusega mitte-eestlased | Eesti keele oskusega mitte-eestlased | Eesti keele oskusega immigrantid | Eesti keele oskusega immigrantid | |
| | <i>Native population</i> | | | <i>Immigrant population</i> | | |
| | Estonians | <i>Non-Estonians with Estonian language skills</i> | <i>Non-Estonians without Estonian language skills</i> | <i>Immigrants with Estonian language skills</i> | <i>Immigrants without Estonian language skills</i> | |
| Keskmise palga suhe eestlaste palka, % | 100 | 97 | 74 | 86 | 77 | <i>Proportion to Estonians' salary, %</i> |
| Variatsioonikordaja | 0,62 | 0,59 | 0,47 | 0,55 | 0,60 | <i>Variation coefficient</i> |

^a Eesti keele oskus jaotub järgmiselt: oskab eesti keelt — oskab rääkida ja kirjutada; ei oska eesti keelt — saab aru vaid igapäevase suhtluse käigus või ei oska üldse eesti keelt.

^a Good skills of Estonian language referred the answer "I speak and write". Respondents who had no skills of Estonian language referred the answer "only understand or do not understand and speak".

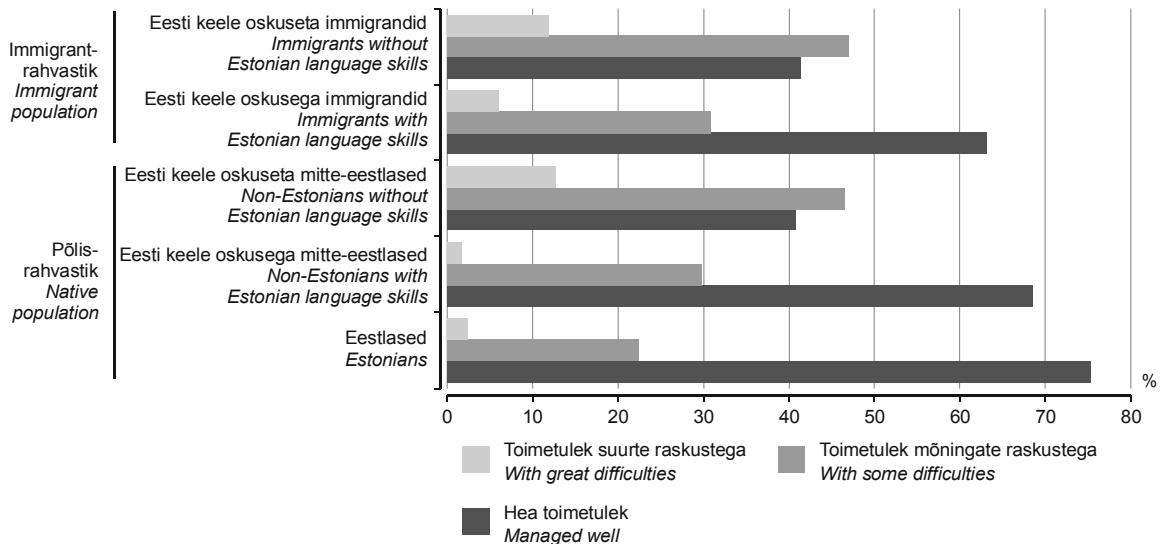
Allikad: tööjõu-uuring 2008; immigrantrahvastiku uuring 2008.

Sources: Estonian Labour Force Survey 2008; Immigrant Population Survey 2008.

Tööturu üldpildile hinnangut andvad mõõdikud, nagu hõivatute, töötute ja mitteaktiivsete osatähtsus, palgatase ning ametipositsioon ja selle kooskõla omandatud haridustasemega, on positsiooni näitavad objektiivsed indikaatorid. Välja saab tuua ka ühe subjektiivset hinnangut näitava indikaatori — hõivatute hinnang oma toimetulekule. Kõige paremini tulid enda hinnangul toime eestlastest põliselanikud. Neist vaid 2% tulid toime suurte raskustega ja 22% mõningate raskustega. Neile järgneb eesti keele oskusega mitte-eestlastest

põliselanike hinnang: nende seas oli suurte raskustega toimetulijaid samuti vaid 2%, kuid 30% tulid toime mõningate raskustega. Kõige madalama hinnangu oma toimetulekule andsid eesti keele oskusega mitte-eestlased, sõltumata päritolust. Neist hindasid end toime tulevaks alla poole ja suurte raskustega toime tulevaks üle 10%.

Joonis 4 Majanduslik toimetulek rahvuse, päritolu ja eesti keele oskuse^a järgi, 2008
Figure 4 Economical managing dependent on nationality, origin and Estonian language skills^a, 2008



^a Eesti keele oskus jaotub järgmiselt: oskab eesti keelt — oskab rääkida ja kirjutada; ei oska eesti keelt — saab aru vaid igapäevase suhtluse käigus või ei oska üldse eesti keelt.

^a Good skills of Estonian language referred the answer "I speak and write". Respondents who had no skills of Estonian language referred the answer "only understand or do not understand and speak".

Allikad: tööjõu-uuring 2008; immigrantrahvastiku uuring 2008.

Sources: Estonian Labour Force Survey 2008; Immigrant Population Survey 2008.

Kokkuvõte

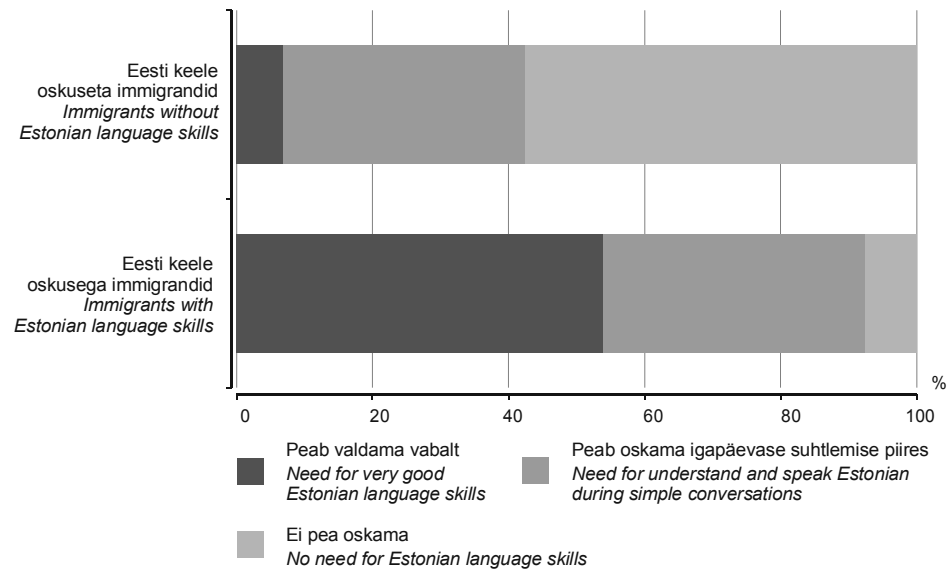
Kõige paremad tööturupositsioonid olid eestlastest põliselanikel, kuid erinevused võrreldes eesti keelt oskavate mitte-eestlastega ei olnud eriti suured, sõltumata sellest, kas mitte-eestlased kuulusid põlis- või immigrantrahvastiku hulka. Samal ajal oli eesti keele oskusega põliselanikel siiski märksa kõrgem keskmine palk kui eesti keele oskusega immigrantidel.

Eesti keele oskusega mitte-eestlastest põliselanikel ja eesti keele oskusega immigrantidel olid selgelt halvemad tööturupositsioonid. Immigrantidest said juhtivale positsioonile pigem hea eesti keele oskuse ja kõrgharidusega parimas tööeas esimese põlvkonna meessoost immigrantid. Teise põlvkonna immigrantide mõnevõrra halvemad tööturupositsioonid erinevad enamiku Lääne-Euroopa riikide tulemustest.

Analüüsi tulemused võimaldavad fikseerida olemasoleva jaotuse tööturupositsioonide kohta ja mõneti ka pakkuda võimalikke põhjendusi sellele, mis põhjustavad erinevusi põlis- ja immigrantrahvastiku vahel. Põhjuseid on mitu ja allpool toodud põhjendused hõlmavad ning selgitavad tõenäoliselt vaid osa neist. Joonisel 5 toodud tulemused eesti keele oskuse ja töökohal esitatavate eesti keele nõuete seostest tunduvad esmapilgul enesestmõistetavad, eriti mis puudutab eesti keele oskusega immigrante. Neil oleks keeruline töötada sellisel ametikohal, kus eesti keelt peab vabalt oskama. Nii töötaski eesti keele oskusega immigrantidest vaid 7% ametikohtadel, kus eesti keele oskus oli vajalik, ja üle poole ametikohtadel, kus eesti keele oskus ei olnud vajalik.

Joonis 5 **Hõivatud immigrantrahvastik eesti keele oskuse ja töökohal esitatavate eesti keele oskuse nõuete järgi, 2008**

Figure 5 *Employed immigrant population by Estonian language skills and demands for language proficiency on their occupation, 2008*



Allikad: tööjõu-uuring 2008; immigrantrahvastiku uuring 2008.
Sources: Estonian Labour Force Survey 2008; Immigrant Population Survey 2008.

Seega on enamikul eesti keele oskuseta immigrantidel tõenäoliselt keeruline töösuhtluse käigus eesti keele oskust märkimisväärselt parandada, mistõttu jäävad neile suletuks paljud töökohad, mille eeldus on eesti keele oskus. Hõivatute jaotust eesti keele oskuse nõuete järgi ei saanud vaadata mitte-eestlastest põliselanike puhul, kuid kui arvestada ülejäänud analüüsis vaadeldud indikaatorite väärtuste seotust eesti keele oskusega, võib eeldada, et ka näiteks eesti keele oskuseta mitte-eestlastest põliselanikud töötasid pigem sellistel ametikohtadel, kus eesti keele oskust ei olnud vaja. Eesti keelt valdavatest immigrantidest üle poole töötas ametikohtadel, kus eesti keele vaba valdamine oli vajalik. Nendel töökohtadel, kus eesti keelt ei läinud üldse vaja, töötasid vähesed. Eesti keelt valdavatel immigrantidel on erinevalt eesti keele oskuseta immigrantidest tööalaseid valikuvõimalusi palju rohkem, sest miski ei takista neid töötamast ka ametikohtadel, kus eesti keele oskus ei ole vajalik. Töötades ainult muukeelses keskkonnas, saavad immigrandid arendada vaid enda olemasolevat etnilist kapitali, kuid need, kes töötavad eesti keele oskust vajaval töökohal, saavad rikastada ka neid etnilise kapitali näitajaid, mis on omased enamikule Eestis elavatele põliselanikele. See puudutab keeleoskuse veelgi kõrgemat taset, tihedamaid sotsiaalseid võrgustikke ja kultuuritavade determineeritu paremat mõistmist. Eesti keele oskuseta immigrandid olid töö saamiseks kasutanud tunduvalt rohkem sugulaste ja tuttavate abi, mis ühelt poolt viitab segregatsioonile tööturu taastootmisele, kuid teiselt poolt näitab ka nõrkust saada töökohta ilma sotsiaalsete sidemeteta. Seega võib öelda, et eesti keele oskuseta immigrantide puhul võib üks tööturupositsioonide erinevuse põhjuseid olla see, kui neil on vähe enamusrahvuse etnilist kapitali.

Kirjandus References

- Beaman, L. (2006). *Social Networks and Dynamic of Labour Market Outcomes*. Yale University.
- Borjas, G. (1992). *Ethnic Capital and Intergenerational Mobility*. — *The Quarterly Journal of Economics*, Vol 107, No 1, pp. 123–150.
- Constant, A. (2003). *Immigrant Adjustment in France and Impacts on the Natives*. — Discussion Paper No 866. University of Pennsylvania.
- Esser, H. (2004). *Does the “New” Immigration Require a “New” Theory of Intergenerational Integration?* — *International Migration Review*, Vol 38, No 3, pp. 1126–1159.
- Euwals, R., Dagevos, J., Gijsberts, M., Roodenburg, H. (2007). *The Labour Market Position of Turkish Immigrants in Germany and the Netherlands: Reason for Migration, Naturalisation and Language Proficiency*. Discussion Paper No 2683. Insitute for the Study of Labor.
- Grand, le C., Szulkin, R. (2000). *Permanent Disadvantages or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden*. — Working Paper, 7. Swedish Institute for Social Research.
- Heath, A., Cheung Sin Yi. (2007). *The Comparative Study of Ethnic Minority Disadvantage*. — *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets*. The British Academy.
- Kalter, F., Granato N. (2002). *Demographic Change, Educational Expansion and Structural Assimilation of Immigrants: The Case of Germany*. — *European Sociological Review*, Vol 18, No 2, pp. 199–216.
- Kaufmann, E. (2004). *Dominant Ethnicity: From Background to Foreground*. Department of Politics and Sociology. Birkbeck College, University of London.
- Kazemipur, S. (2001). *Immigrants and 'New Poverty': the Case of Canada*. — *International Migration Review*, Vol 35, No 4, pp. 1129–1156.
- Leping, K., Toomet, O. (2008). *Eestlaste ja mitte-eestlaste palgaerinevused siirdeperioodil*. — *Pilk tööellu*. Tallinn: Statistikaamet, lk 82–96
- Lucassen, S. (2002). *Non-western immigrants benefit from favourable labour market*. *Statistics of Netherlands*. [www] <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2002/2002-0988-wm.htm> (25.06.2009).
- Rubinson, R., Browne, I. (1993). *Education and Economy*. — *Handbook of Economic Sociology*. / Eds. N. J. Smelser, R. Swedberg. Princeton: Princeton University Press, pp. 581–599.

POSITIONS OF NATIVE AND IMMIGRANT POPULATION IN THE LABOUR MARKET

Siim Krusell
Statistics Estonia

Introduction

The objective of this article is to analyse the labour market positions of native and immigrant population groups.

Positions are defined in this context as sets of certain indicators, such as professional position, salary level, general coping or employment and unemployment indicators.

The analysis is not merely attempting to determine the current status of positions, but also to identify any possible differences in terms of human assets and hereditary starting points. Hereditary attributes include, for instance, nationality, native language and sex, while human assets include, among other indicators, the level of education and language skills. The main data sources used for the article include the Estonian Labour Force Survey and the Immigrant Population Survey, which also provides a specific definition of the immigrant population. Previous Estonian analyses of disparities in the labour market have highlighted several differences in the labour market positions of Estonians and non-Estonians and major variances in their attitudes. Estonian language skills have also been an important factor in facilitating success of non-Estonians in the labour market. Consequently, in addition to comparing immigrants with the native population and the first generation of immigrants with the second generation, the analysis also considers, whether and how the nationality and language skills of immigrants and natives affect their positions in the labour market. In addition to mapping the labour market positions in 2008, the article also tries to discover the reasons behind any differences or lack thereof in the labour market positions of native population and immigrants.

Theoretical Background

The coping of immigrants in their new homelands has been a subject of extensive studies and there are many approaches, depending on the particular countries and the historical development of immigration in a specific country.

There have been extensive studies on the causes of ethnic stratification. Generally, ethnic stratification occurs when native population occupies higher positions than immigrant population, both in the labour market and in society in general. Many theories indicate that indirect or direct discrimination could be the cause of stratification. Discrimination, in turn, causes inefficiency in the labour market, social inequality and exclusion (Heath and Cheung 2007).

Esser (2004) has discussed the integration of immigrants into the native population in their new homeland and has highlighted three interrelated dimensions. The first is general integration in society. This pertains to the inclusion of immigrants in the labour market, both as representatives of an ethnic group and as representatives of trans-ethnic networks. The second dimension is associated with the position in social or professional structure, which is often reflected in unequal career opportunities and income disparities. The third dimension measures any potential structural gaps and hidden or visible conflicts in society (Esser 2004). According to Kalter (2003, from Esser 2004), immigrants possess initial assets of an ethnic group, such as native language, or social assets that are generally less competitive than the equivalent assets of native population. The extent and efficiency of utilisation of the initial assets of an ethnic group largely depend on the existence of a defined ethnic community in the target country. The existence of an ethnic community can lead to the utilisation and development of the initial assets of immigrants within a defined social structure, which facilitates strengthening of ethnic networks, creation and development of inclusion, and creation of ethnic economy. Lower competitive ability of the assets of immigrants is partially also caused by limited skills and knowledge (e.g., language skills) required for successful coping in the new environment. According to a simplified concept,

the main choice of immigrants is between assimilation and segmentation. The first requires investment and efforts to acquire assets in the target country, while the second requires strengthening of the existing ethnic assets (Esser 2004). In addition, it has been pointed out that the nature of assimilation can be highly variable, depending on contextual and historical conditions (Kalter and Granato 2002).

Many analyses of immigrant population have used the concept of human assets, which includes, for instance, education and professional experience. Salary is an important labour market indicator and, according to the theory of human assets, differences in human assets are the main cause of salary disparities. According to this theory, disparities in income and social position due to ethnic origin would disappear if everyone, irrespective of their ethnic origin, would have equal access to education and acquisition of skills (Rubinson and Browne 1993).

Alternative approaches to the theory of human assets are based on the assumption that the differences between immigrants and natives cannot be explained only through investments in human assets and productivity. Inherited characteristics, such as sex, race and nationality, have continually affected the distributive processes in the labour market. There are several mechanisms that lead to the development of differentiation and disparity in the labour market on the basis of inherited characteristics. If a relatively large number of employers adopt a negative attitude towards ethnic minorities, the income level of ethnic minorities remains significantly lower than that of the native population, despite their level of skills being equal with the natives (Grand and Szulkin 2000).

However, the supporters of the theory of statistical discrimination claim that discrimination is not necessarily based on the economically irrational antipathy towards minorities. Even an employer who is operating in a free market and is interested only in maximising the profits can make decisions that cause inequality due to inherited characteristics. According to this theory, the decisions of employers depend on the information obtained on job candidates and the information is limited in the case of ethnic minorities. In recruiting new employees, employers often rely on established average stereotypes about the productivity of workers from a certain ethnic group. Ethnic minorities are often categorised in significantly more negative terms than the native population (Grand and Szulkin 2000). Employers may treat persons with the same level of education differently, depending on where they acquired the education. Discrimination of ethnic minorities can also serve as a means to strengthen the exclusive position of privileged groups (the dominant nationality) in the most desirable professional positions (Grand and Szulkin 2000).

Calvo-Armengol and Jackson (2004, referenced in Beaman 2006) found that the cause of differences between the positions of ethnic groups in the labour market is the different structure of social networks in the circumstances of a segregated labour market, where the higher unemployment rate among ethnic minorities, for instance, could be caused by internal network processes, such as lower availability of information on job opportunities or limited job opportunities within the network.

Inferior labour market indicators of immigrants in comparison to native population are characteristic of the majority of developed countries. Constant (2003) has examined the opportunities of immigrants and natives in the French labour market. She provided a socio-economic overview of the situation of immigrants in France in 2000. It was characterised by lower level of education and specialised skills and lower occupational status in comparison to native population. Most immigrants were employed as unskilled workers or in occupations that do not require extensive specialised knowledge. The level of inter-generational occupational mobility was not particularly high, either. Even with relatively high income, immigrants tend to remain at the lower levels of social hierarchy. Immigrants have higher unemployment indicators and they are more vulnerable in the case of economic crises. (Constant 2003)

There have been many comparisons between the first and second generation of immigrants. In the case of most countries, the data and the theoretical constructs tend to indicate that the second generation of immigrants has more success in the labour market. The main reason behind this seems to be increased similarity between the acquired human assets and the human assets of native population, which creates preconditions for better opportunities in the labour market.

Specific examples are available from Germany and the Netherlands. Euwals et al (2007) have analysed the impact of a number of characteristics, incl. language skills, on the labour market positions of immigrants in the Netherlands and in Germany. They concluded that good education and language skills created a much better position for immigrants in the Netherlands than similar indicators did in Germany. The labour market positions in the second generation of immigrants were better than in the first generation in both the Netherlands and Germany, with better language skills and higher level of education being the main reasons. However, according to the Dutch data from 2000 and 2001, the unemployment indicators in the first and second generation of immigrants varied according to the area of origin of immigrants. In the case of immigrants from Western Europe, the unemployment indicators were higher than in the native population of the Netherlands, but the unemployment indicators were lower in the second generation of immigrants than in the first generation. However, there were no differences in unemployment indicators between generations in the case of immigrants from other parts of the world and the respective indicators were significantly higher than in the native population (Lucassen 2002).

However, there have been opposite results that indicate a more insecure position for the second generation in the labour market. For example, Kazemipur (2001), who analysed poverty risks in Canada, found that, in comparison to native population, immigrants are at higher risk of poverty and the risk is even higher in the second generation of immigrants.

Stability or deterioration of labour market opportunities in the second generation of immigrants in comparison to the first generation has been observed if native population retains their preconceptions in the case of the second generation. In addition, the opportunities for the second generation decrease if their parents do not have sufficient proficiency in the language of the native population and, consequently, they have limited contacts and experiences with the culture of native population. This causes problems with the acquisition of good education for the second generation of immigrants and does not increase their general success in the labour market (Heath and Cheung 2007).

Even though previous studies offer many points of comparison and reference for further analysis, it would be complicate to use these results and conclusions in the Estonian context, because the development of the Estonian immigrant population has been different than in other countries (see the section on "Development of Immigrant Population in Estonia"). Nevertheless, there are reasons to believe that some prejudices about immigrants are similar in certain Western European countries and in Estonia, and coping in the education system would be complicated in any country if the parents of pupils are unable to speak the main language (the official language) of the country.

Development of Immigrant Population in Estonia

The history of development of the Estonian immigrant population has been different than the same development in the Western European countries, for instance, even though there have been some similarities. For example, a similar feature is the fact that employment was often the main reason for arrival, but the manner of obtaining the job was different. While in the Western European countries the arrival of immigrant population was caused by natural development of economy, the Estonian industry was developed under centrally planned economy, which was sometimes quite different from the normal logic of economy.

In addition, immigration was facilitated due to political reasons: it was seen as a reinforcement of the existing rule, because the immigrants were, presumably, more loyal to the Communist regime. The immigrant population generally converged in larger cities, while remaining socially, linguistically and culturally relatively separated from the native population. Most of the immigrants were employed in specific economic sectors and companies. After Estonia restored its independence and adopted the Citizenship Act, the Language Act, the Aliens Act and other legislative instruments, many persons, who came to Estonia during the occupation, suddenly acquired the status of immigrants. They had to choose between compliance with the naturalisation requirements, similar to those used in most European countries, adoption of a wait-and-see attitude, or opt for the citizenship of another country. The status of immigrants was not only a formal change. It involved many essential elements, but the segmentation of immigrants in terms of spatial distribution (in

cities such as Narva, Sillamäe or Maardu), economic sectors and language/culture persisted as a legacy from the period of occupation.

The new situation could also be described through the concept of dominant ethnic group, proposed by Kaufmann (2004). This concept gained additional empirical support after the collapse of the Eastern Bloc and the restoration of nation states — the native populations, which had often been oppressed, achieved better positions than the ethnic groups that had now become minority populations. Becoming a minority was accompanied by creation of new or restoration of former cultural and historical discourses, with a reversal of identification and power distribution. The origins of most of the local non-Estonians are not in Estonia, but many of them could not be categorised as immigrants, if an immigrant is defined as someone whose parents were born in another country. Nevertheless, even the immigrants of the third generation often experience difficulties with integration in society and the labour market.

Labour status of the population of employable age is characterised by three indicators: employment, unemployment and inactivity. A good situation in this context would be characterised by high level of employment, low unemployment rate and the consequent low level of inactivity (in the case of young people, inactivity is largely affected by studies).

Figure 1 illustrates labour status by origin. A differentiation by ethnic origin is made in the group of native population and the attribute of Estonian language skills has been included in the case of both the native population and the immigrants. The age group of 25–49 was used for the analysis to preclude the effect of age structure. The activity of labour force was highest among the immigrants with Estonian language skills, which was confirmed by the low percentage of inactive persons. Activity in this group meant the highest employment indicators and low unemployment rate, which was only slightly higher than the unemployment rate among Estonians. The employment levels were lowest among the immigrants who did not speak Estonian and among non-Estonian native population. Correspondingly, these groups exhibited the highest unemployment indicators. Taking into account all three dimensions, immigrants who did not speak Estonian and non-Estonian native population without Estonian language skills had the worst prospects in terms of labour status.

Labour status enables to develop a general assessment of the risk of unemployment in any observed group, but does not provide information on the content of the work of employed persons, the level of responsibility, the contribution and the benefit received. An opportunity to obtain a more detailed assessment would be to analyse the position in the labour market on the basis of distribution of occupations.

There are several models for ranking or classification of occupational groups, such as CAMSIS, CSP-CH, Goldthorpe, ISCO-88 and the schemes constructed by Treiman and Wright. The Estonian surveys of labour force and immigrant population have used the ISCO-88 scheme for the classification of occupations, but it has been adjusted to include five major occupation groups in the analysis.

Figure 2 demonstrates the occupation status among native and immigrant populations, differentiating also language skills and the nationality of the members of native population. The group of employed Estonians included the highest number of top specialists, mid-level specialists and officials. These occupation categories were also dominant among the non-Estonian native population and immigrants with Estonian language skills and, notably, top specialists, mid-level specialists and officials even accounted for more than half of employed persons in these two groups. The percentage of managers, senior officials or legislators was highest among native population of Estonian nationality — 17%. The group of non-Estonians with Estonian language skills (both immigrants and natives) included over 10% of managers, senior officials or legislators. Another characteristic trait in the distribution of occupations among native Estonians and non-Estonians with Estonian language skills was the relatively small percentage of unskilled workers, which was not dependent on the fact, whether the Estonian-speaking non-Estonians belonged to the group of immigrants or natives.

A comparison of Estonians and Estonian-speaking non-Estonians indicates that there are some differences between the distribution of occupations in the groups, but they do not amount to a confirmation of occupational segregation. However, signs of segregation can be

detected in the distribution of occupations among natives and immigrants without Estonian language skills. Irrespective of whether they belong to native or immigrant population, more than half of non-Estonians without Estonian language skills were employed as skilled workers or operators. Percentage of unskilled workers was also rather high in these groups. Conversely, the number of persons employed as managers, specialists of different levels or officials was not very high. The distribution shown on Figure 2 also indicates that the occupational structure is not strongly affected by membership in immigrant or native population, but rather nationality and Estonian language skills.

Immigrant population can be divided into first and second generations of immigrants. The persons in the first generation and their parents were born abroad, while the persons in the second generation were born in Estonia but their parents were born abroad. Analyses of inter-generational mobility of immigrants indicate that occupational status of the second generation is influenced by the human assets of the parents, which has also acquired the character of ethnic assets due to relative reclusion of the community. As a result, the second generation takes up similar occupations as the first generation, with similar education and skills, and the level of inter-generational mobility is low (Borjas 1992). The second generation of Estonian immigrants also tends to take up the same occupations as their parents, but there are two different categories, which do not depend on the generation but, rather, on the Estonian language skills. Accordingly, immigrants who spoke Estonian were, irrespective of generation, mostly employed as top specialists, mid-level specialists and officials, while immigrants who did not speak Estonian were, irrespective of generation, employed as skilled workers and operators. While there are virtually no differences in the distribution of occupations between the generations of immigrants without Estonian language skills, one change is detectable in the comparison between the first and second generation of immigrants with Estonian language skills: in the second generation, the share of top specialists, mid-level specialists or officials was nearly ten percentage points lower and the share of persons employed in service and sales sectors was some ten percentage points higher.

Education as one of the main components of human assets creates various opportunities in the labour market, depending on the nature and level of education. Generally, the opportunities in the labour market should increase with the level of education. However, successful utilisation of the level of education may be heavily dependent on whether the content of education meets the needs of the labour market or whether the level of education is supported by other important components required for coping in the labour market, such as social skills and language proficiency. Table 1 provides data on occupational status by education, origin (immigrant or native), nationality and Estonian language skills. Formal education is generally based on a curriculum and the documents of the curriculum usually include a description of the envisaged career opportunities for the persons who have completed studies in a specialty or at a certain level of education. Higher education is, as a rule, a precondition for employment as a specialist and higher education may also provide better opportunities for employment in managerial positions. Secondary education with acquisition of professional skills should generally lead to skilled work occupations. Naturally, the impact of education on the character of future work cannot be absolute, but it should provide an indication of main trends and a strong trend is often a good confirmation of a correlation between education and the initially desired occupation.

The correlation between education and occupation was strongest among native Estonians with higher education and among non-Estonians, irrespective of whether they belonged to immigrant or native population. 60 per cent of Estonians with higher education were employed as top specialists, mid-level specialists or officials, while 24% of them were employed as managers or senior officials. Even though the percentage of managers and/or senior officials among the non-Estonians with Estonian language skills and higher education was lower than among the natives, nearly 80% of the persons in this group were employed in one of the two categories of occupation. However, only less than half of the immigrants without Estonian language skills and with higher education and slightly over one third of non-Estonian natives without Estonian language skills and with higher education were employed in one of these categories of occupation. The results of the Labour Force Survey indicated that lack of Estonian language skills has caused serious difficulties in taking up an occupation corresponding to the level of education. The percentages of unskilled workers,

skilled workers and operators were much higher among the persons with higher education but without Estonian language skills. Immigrants and non-Estonian natives without Estonian language skills and with vocational secondary education were generally employed in occupations corresponding to their education, i.e., as skilled workers or operators, but there was also a significant portion of unskilled workers in these groups. Less than half of Estonians and Estonian-speaking non-Estonians with vocational secondary education were employed as skilled workers or operators. However, they were generally not employed as unskilled workers, service or sales personnel, but rather took up positions in the first two categories of occupations (managers, senior officials, legislators, specialists and officials). There was a trend in the case of persons with secondary education that immigrants without Estonian language skills and non-Estonian natives without Estonian language skills were mainly employed as skilled workers and operators, but also a relatively higher portion of them were employed as unskilled workers. The distribution of Estonians, Estonian-speaking immigrants and non-Estonian natives with secondary education were distributed more evenly across the categories of occupations (see Table 1).

The group of immigrants with Estonian language skills included more managers, senior officials or legislators than the group of immigrants without Estonian language skills. A regression model enables to analyse the relative impact of Estonian language skills and other presumably significant attributes on the probability of becoming and being a manager (e.g., whether Estonian-speaking immigrants have different chances of ending up in managerial positions than immigrants without Estonian language skills). Level of education, sex, generation of immigrants and age were added to the model in addition to language skills.

Both the set of attributes in the model and individual attributes separately had a statistically significant impact on the dependent attribute, i.e., employment in managerial positions.

The probability of ending up in a managerial position was most affected by sex and level of education. Men were more times likely to obtain a managerial position than women, and immigrants with higher education were also much more likely to obtain a managerial position than persons with any other level of education. Age played an important role as well. Persons in the best employable age, i.e., from 25 to 49 years, had the best chances of obtaining a managerial position. Persons with Estonian language skills and immigrants in the first generation also had some advantages. The relative inferior position of the second generation of immigrants is a significant result, which differs from the results in most Western European countries where immigrants of the second generation have more success in the labour market than the first generation.

Salary is another important dimension for the assessment of labour market position, in addition to occupation and the correspondence between education and the profile of occupation. Previous Estonian salary analyses have not included a comparison of immigrant and native populations, but there has been a comparison of the salaries of Estonians and non-Estonians, with the result that, from 1995 to 2007, the salary of Estonians was higher than the salary of non-Estonians. The salary disparities have not been large, at about 10 to 15 per cent. However, no scientifically sound explanation of the salary differences has been found (unexplained salary differences) (Leping and Toomet 2008). Table 3 includes the attributes of language skills of non-Estonians and the nationality of natives in the salary comparison between native and immigrant populations. Native Estonians continue to receive the highest average salaries. However, the average salary of Estonian-speaking non-Estonian natives is now very close to the salary level of Estonians, being lower only by three per cent. The average salary of Estonian-speaking immigrants amounted to 86% of the salary of Estonians. However, the average salaries of immigrants and non-Estonians without Estonian language skills were significantly — by over 20% — lower than the salary of Estonians. There were no significant differences in the variation coefficient, an indicator of salary dispersion, between different groups, except for slightly lower salary dispersion among non-Estonian natives without Estonian language skills. Consequently, membership in native or immigrant population and Estonian language skills had no major impact on the even or uneven distribution of salaries.

The indicators that characterise the general condition of the labour market, such as the percentages of employed, unemployed and inactive persons, salary level, occupation and its correspondence with the level of education, are objective indicators of position. In addition, there is a subjective indicator — the opinion of employed persons about their coping. According to their own responses, native Estonians had the least problems with coping. Only 2% of them coped with great difficulties and 22% with some difficulties. Next in the ranking was the self-assessment of Estonian-speaking non-Estonian natives. This group also included only 2% of respondents who coped with great difficulties but 30% who coped with some difficulties. The lowest assessment of their coping was reported by non-Estonians without Estonian language skills, irrespective of origin. Less than half of them said that they were coping, but over 10% reported coping with great difficulties.

Conclusion

Native Estonians had the best labour market positions, but the differences with Estonian-speaking non-Estonians were not particularly great, irrespective of whether the non-Estonians in this group belonged to native or immigrant population. However, natives with Estonian language skills received much higher average salaries than immigrants with Estonian language skills.

Non-Estonian natives and immigrants without Estonian language skills had clearly inferior labour market positions. Among the immigrants, males of the first generation, in the best employable age, with good Estonian skills and higher education were the most likely to end up in a managerial position. The somewhat inferior labour market positions of the second generation of immigrants are at variance with the results in most Western European countries.

The results of the analyses enable to map the existing distribution of labour market positions and to propose a few explanations of the differences between native and immigrant populations. There are a number of reasons for this difference and it is likely that the reasons provided here only cover and explain a part of them. The correlation between language skills and Estonian language requirements for employment, shown on Figure 5, may seem self-evident, especially with regard to immigrants without Estonian language skills. It would be difficult for them to work in occupations that require fluency in Estonian. Consequently, only 7% of immigrants without Estonian language skills were employed in occupations where proficiency in Estonian was required and over half of them were employed in occupations where Estonian language skills were not required.

Therefore, most immigrants without Estonian language skills would probably find it difficult to improve their proficiency through professional communications and they will not have access to many occupations that require proficiency in Estonian. Distribution of employed persons by language requirements could not be surveyed in the case of non-Estonian natives, but, taking into account the correlation between the Estonian language skills and the other indicators in the analysis, one could assume that non-Estonian natives without Estonian language skills were likely to be employed in positions where proficiency in Estonian was not required. More than half of Estonian-speaking immigrants were employed in positions where proficiency in Estonian was required. Only a few worked in occupations where no Estonian language skills were required. Unlike immigrants without Estonian language skills, Estonian-speaking immigrants have access to many more employment opportunities, because nothing prevents them from being employed in positions where proficiency in Estonian is not required. Working only in a non-Estonian-speaking environment, immigrants are only able to develop their existing ethnic assets, but those who work in positions that required proficiency in Estonian are additionally able to improve the aspects of ethnic assets that are characteristic to most of Estonian native population. This pertains to even higher levels of language proficiency, closer social networks and better understanding of cultural customs. Immigrants without Estonian language skills were much more active in using the help of relatives and acquaintances for finding work, which can be seen as reproduction of a segregated labour market but also as a sign of inability to find a job without social connections. Consequently, it could be said that limited possession of the ethnic assets of the majority nation could be one of the reasons behind the difference in labour market positions in the case of immigrants without Estonian language skills.

IMMIGRANTIDE TÖÖTURURISKID

Mai Luuk
Statistikaamet

Sissejuhatus

Artiklis analüüsitakse immigrantrahvastiku seisundit ja käitumisstrateegiaid Eesti tööturul ning käsitletakse immigrantide töötururiske võrreldes põliselanikkonnaga. Eestis elavate immigrantide seas domineerivad ülekaalukalt (97%) mitte-eestlased. Samas on mitte-eestlaste töötusnäitajad viimase kümne aasta jooksul olnud stabiilselt kaks korda kõrgemad kui eestlastel ja sellest tulenevalt on muulaste tööturualased riskitegurid üldjuhul ülekanatavad ka tööealisele immigrantrahvastikule. Eestis 2000. aastatel korraldatud integratsiooni monitooringud käsitlevad muu hulgas ka mitte-eestlaste sotsiaal-majanduslikku seisundit ja toimetulekut, mille peamine tegur on töökoha olemasolu ja tööga rahulolu. Eesti segmenteeritud tööturul on eestlased seni olnud paremas olukorras kui eestivenelased. Põhjus on erinev hõivesuutlikkus, mida mõjutab etniliste rühmade ebavõrdne sotsiaalne kapital (Pavelson 2006). Eeltoodu leiab kinnitust ka rahvusrühmade subjektiivsete hinnangute toel — 2008. aastal oli oma tööga rahul või väga rahul 54% venekeelsetest ja 80% eestikeelsetest vastajatest (Kasearu ja Trumm 2008).

Mitme Euroopa uurija (Duvander 2001; Delander jt 2005; Sainsbury 2006) arvates sõltub immigrantide edukus tööturul paljudest teguritest, millest olulisim on riigis valitsev majandussituatsioon. Majanduslanguse tingimustes on põliselanikega võrreldes kaotajad pigem immigrandid, kelle hõivealad seonduvad ebakindlate töövormide (ajutised töölepingud, hooajatööd) ja madalalpalgaliste lihttöödega, mis majandussurutise ajal võivad suure tõenäosusega kaduda. Järgmistena nimetatakse riigis kehtivaid sotsiaal- ja kodakondsuspoliitilisi regulatsioone, mille eesmärk on tagada immigrantidele põliselanikega sarnased sotsiaal-majanduslikud ja poliitilised garantiid. Sama tähtis on ka tööturu segmenteerituse tase — Lääne-Euroopas hästi tuntud *insider-outsider*-sündroom, mis väljendub selles, et immigrantidel on halb ligipääs tööturule ning tööturukoolituse ja karjäärivõimalustele. Samal ajal on olulised ka immigrantide endi hoiakud ja käitumisstrateegiad tööturul: valmidus suurendada oma tööalast pädevust ja omandada töötamiseks ja igapäevaeluga toimetulekuks vajalikku riigikeeleoskust ning suutlikkus kohaneda kohalike tavade ja õigusnormidega. Ka on väidetud, et kooselu põliselanikust partneriga võib suurendada immigrantide läbilöögivõimet tööturul ning sotsiaalset ja kultuurilist kapitali.

Töösuhete valdkonnas võib ette tulla juhtumeid, kus tööturul domineeriv rühm kasutab oma eeliseisundit teiste rühmade marginaliseerimiseks ja ressurssidele juurdepääsu blokeerimiseks. See võib väljenduda tööandjate suhtumises ja häälestuses immigrantide suhtes, mille esmane, pelgalt sümboolne tähendus võib omandada laiemaid sotsiaalseid piirjooni, ulatudes tööturualase tõrjutuse ja diskrimineerimiseni (Lamont ja Molnar 2002).

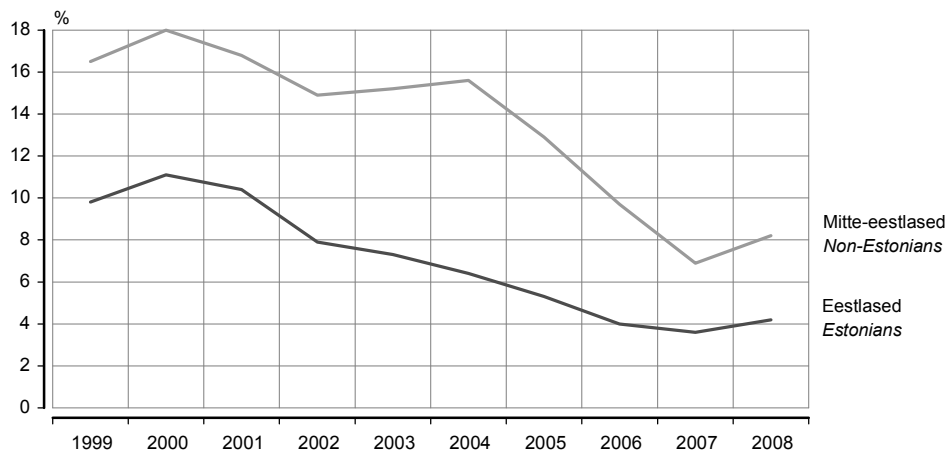
Tööturumuutused käesoleval kümnendil

Eesti tööturul on viimase kümne aasta jooksul toimunud olulised struktuursed ja institutsionaalsed muutused. 1998. aasta sügisel Venemaa kriisist põhjustatud majanduslangus tõi kaasa paljude ettevõtete pankrotilaine ja töötajate koondamise, mille tagajärjel kasvas eestlaste töötus 2000. aastal 11%-ni ja mitte-eestlaste töötus 18%-ni (vt joonis 1).

Eestlaste ja mitte-eestlaste hõiveerinevusi ja töötusnäitajaid on analüüsitud alates 1995. aastast, kui Eestis hakati korraldama rahvusvaheliselt võrreldavaid tööjõu-uuringuid. Uurijad põhjendavad mitte-eestlaste suuremat tööpuudust vähese riigikeeleoskuse ja kohati ka tööturunõudmistele mittevastavate tööoskustega. 2008. aasta tööjõu-uuringu andmetel elab kolmandik tööealistest mitte-eestlastest Ida-Virumaal, kus tööpuudus on taas-iseseisvumisajal olnud püsivalt kõrge. Peale selle mõjutavad muulaste tööturule integreerumist nende tagasihoidlik sotsiaalne kapital, suhteliselt vähene tööalane mobiilsus ja peamiselt venekeelse kogukonnaga piirduvad sotsiaalsed võrgustikud, mis raskendavad sobiva töö leidmist (Pavelson 2002: Tööturu ... 2006).

Eesti tööturu institutsionaalse raamistiku väljaarendamine algas Euroopa Liidu (EL) tööpoliitika eeskujul 1990. aastate lõpus. Pärast seda valmistati ette ja kehtestati uuendatud tööturuseadustik, mis pakkus töötutele senisest rohkem sotsiaalseid tagatisi ja täiustas olulisel määral tööpoliitika aktiivsete meetmete (tööturukoolitus, ettevõtluse alustamise toetus, tööandja toetus jpt) kättesaadavust (töötusotsiaalse kaitse seadus 2000; tööturu teenuse seadus 2000; tööturuteenuste ja -toetuste seadus 2006). 2002. aastal võeti vastu töötuskindlustuse seadus, milles sätestatud töötuskindlustushüvitis suurendas töötute toimetulekuvõimalusi olulisel määral. Tänu majanduse elavnemisele, tööturupoliitika täiustamisele ja Euroopa Sotsiaalfondi 2004. aastal käivitatud rahastamisele, vähenesid Eesti töötusnäitajad (vt joonis 1) märkimisväärselt. 2008. aastal alanud majanduse jähinemine suurendas mitte-eestlaste töötust 2007. aastaga võrreldes 1,3 protsendipunkti. Samal perioodil kasvas eestlaste töötus 0,6 protsendipunkti võrra. 2008. aastal korraldatud immigrantrahvastiku uuringust selgus, et põlis- ja immigrantrahvastiku (15–74-aastased) töötuse määr (vastavalt 5,2% ja 6,6%) ei erine nii palju kui eestlaste ja mitte-eestlaste töötusnäitajad. Põhjus on immigrantide ja mitte-eestlaste vanusstruktuuri erinevustes.

Joonis 1 15–74-aastaste töötuse määr, 1999–2008
 Figure 1 Unemployment rate of the population aged 15–74, 1999–2008



Allikas: tööjõu-uuringud 1999–2008.
 Source: Estonian Labour Force Surveys 1999–2008.

Immigrantrahvastiku hulgas on tunduvalt (15,6 protsendipunkti) rohkem 50–74-aastaseid, kellest suur osa on majanduslikult mitteaktiivsed, ja tunduvalt (12,0 protsendipunkti) vähem 15–24-aastaseid noori. 2009. aastal üha süvenenud majanduslangus on olulisel määral pingestanud ka tööturuolukorda. Tööjõu-uuringu andmetel oli 2009. aasta I kvartalis töötuse määr eestlastel 9% ja mitte-eestlastel 16,1%.

Eestis alaliselt elavate immigrantide töötamisele ja töö leidmise võimalustele ei ole üldjuhul piiranguid kehtestatud. Eestis kehtivate seaduste järgi peab Eestis töötada soovival immigrandil olema kehtiv elamisloa. 2009. aasta 1. jaanuari seisuga oli Kodakondsus- ja Migratsiooniamet väljastanud 229 600 kehtivat elamisloa: 55% määratlemata kodakondsusega isikutele, 42% Vene Föderatsiooni kodanikele ja 3% muude riikide kodanikele. Alalise elamisloa omanikel ei ole vaja Eestis töötamiseks eraldi tööloa taotleda. (Statistika ... 2009) Töötamise õigus on otseselt kodakondsusega seotud vaid avalikus teenistuses — teatavatel ametikohtadel, kus teostatakse avalikku võimu ja kaitstakse avalikku huvi, on õigus töötada vaid Eesti kodanikel. Muudele avaliku teenistuse ametikohtadele võib tööle võtta ka teiste EL-i liikmesriikide kodanikke. Kolmandate riikide kodanikke ja määratlemata kodakondsusega isikuid avalikku teenistusse tööle ei võeta (Tööturu ... 2006). 2008. aasta immigrantrahvastiku uuringu tulemuste põhjal oli Eesti kodakondsus 38%-l vastajatest. Määratlemata kodakondsusega ja muude riikide kodanikest 77%-l ei olnud elamisloa kehtivusaeg piiratud, 17% immigrantidest ei vajanud elamisloa ja vaid 6% vastajatest elas Eestis tähtajalise elamisloa alusel.

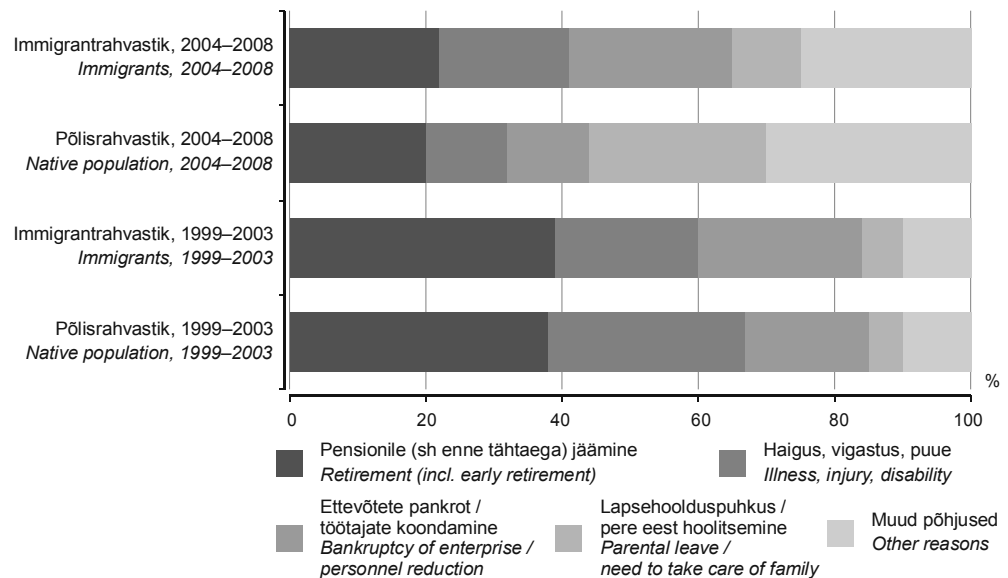
Immigrantide jaoks on sotsiaalsete tagatiste kättesaadavuse peamine tingimus töötamine ja seadustes sätestatud maksude tasumine. Siiski ei ole harvad juhtumid, kus immigrandid

töötavad omal soovil või tööandja surve all mitteametlikult ega ole maksukohustusest üldse informeeritud või loobuvad teadlikult, eeskätt madala palga tõttu, sotsiaalsete tagatiste saamiseks vajalike maksude tasumisest (Sainsbury 2006). Ümbrikupalkade saamine ja mitteametlikult töötamine oli kümnekond aastat tagasi tõsine probleem ka Eestis. 2002. aastal Balti riikides korraldatud Soome tööministeeriumi uuring näitas, et Eestis sai ümbrikupalka (kas iga kuu või mõnikord) kokku 10% kõigist küsitletud töötajatest. 2002. aasta olukord oli siiski mõnevõrra parem kui 1998. aastal, kui ümbrikupalka sai 19% küsitletud töötajatest. (Antila, Ylöstalo 2003) 2002. aastal pikaajaliste töötutega korraldatud kvalitatiivuuringutest selgus, et töötute raske majanduslik olukord ja täielik rahapuudus soodustab nende mitteametlikult töötamist. Pikaajaline töötus on viinud inimesed olukorda, kus nad on nõus vastu võtma ükskõik millise töö. Tööandjad kasutavad niisugust olukorda tööseaduste eiramiseks ja maksudest hoidumiseks. Paljudel juhtudel ei olnud töötud teadlikudki, et mitteametlikult töötades ja ümbrikupalka saades ei ole neil ravikindlustust ja väheneb tulevikus makstav pension. (Luuk 2004)

Immigrantide tööturult lahkumise põhjused

Analüüsid immigrant- ja põlisrahvastiku töölt lahkumise põhjuseid 1999.–2008. aastal, võib välja tuua mitmeid erisusi. Et tegemist on kümneaastase perioodiga, mille jooksul toimusid Eesti majanduses ja sellele sekundeerival tööturul kiired muutused, on immigrantide ja põliselanike tööturukäitumist käsitletud kahe ajajärgu, tööturu pingelisuse (1999–2003) ja tööturu elavnemise (2004–2008) kontekstis. Joonisel 2 on esitatud andmed nende vastajate kohta, kes olid aastatel 1999–2008 töölt lahkunud ja 2008. aasta tööjõu-uuringu toimumise ajal ei töötanud.

Joonis 2 **Töölt lahkumise põhjused, 1999–2008**
Figure 2 *Reasons for quitting a job, 1999–2008*



Allikas: tööjõu-uuring 2008.
Source: *Estonian Labour Force Survey 2008*.

Esitatud andmetest nähtub, et töölt lahkumist mõjutavad nii tööturuolukorrast tulenevad kui ka indiviidikesksed põhjused.

1999.–2003. aastal:

- pensionile jäid suhteliselt suured põliselanike ja immigrantide rühmad, sest pingestunud tööturusihtuatsioon ei võimaldanud pensionikka jõudnutel töötamist jätkata;
- oli rohkesti juhtumeid, kus kroonilisi haigusi põdevad ja puuetega inimesed ei suutnud pingestunud tööturuolukorrast tööd leida ja taotlesid töövõimetuspensioni,

mis pakkus mõnevõrra paremaid majanduslikke toimetulekuvõimalusi kui toonane väike töötü abiraha;

- ettevõtete pankrotistumise ja töökohtade kadumise tõttu olid immigrandid ohustatud mõnevõrra rohkem kui põliselanikud, sest Venemaa kriisist põhjustatud majanduslangus mõjutas enim immigrantide hõivealasiid (tööstus, transport, ehitus jt) ning Ida-Virumaal elavaid mitte-estlasi;
- majanduslangus ja tööturu ebastabiilsus olid olulised sündimust vähendavad tegurid ning seetõttu oli lapsehoolduspuhkusele minejate osatähtsus mõlemas vaadeldavas sihtrühmas suhteliselt tagasihoidlik;
- omal soovil töölt lahkumine võis kaasa tuua pikaajalise töötuse, tähtjalisi töölepinguid rakendati suhteliselt vähe ja ka õppima minejate osatähtsus oli suhteliselt tagasihoidlik.

2004.–2008. aastal:

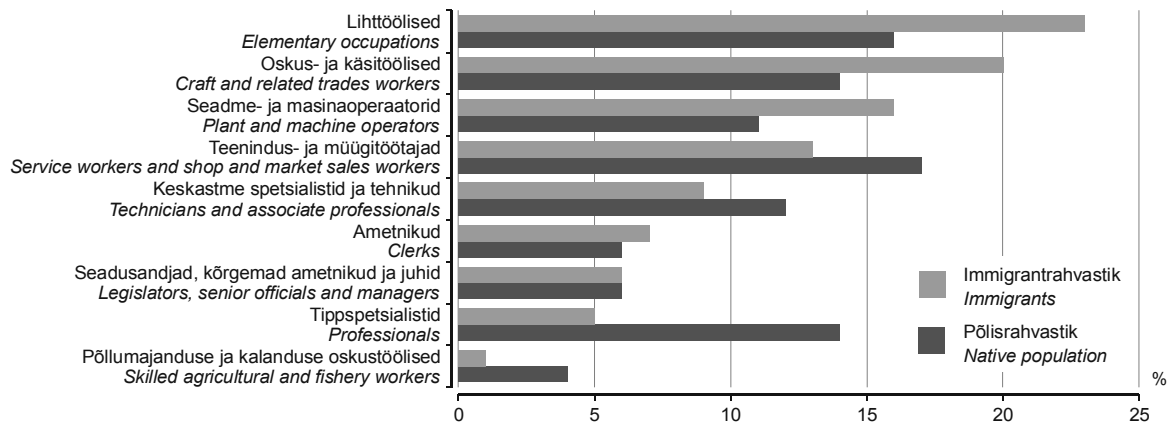
- mõlemas rühmas vähenes pensionile jääjate osatähtsus märkimisväärselt, sest elavnenud tööturg pakkus eakatele rohkem ja paremaid töötamisvõimalusi;
- loodud uued töökohad ja üldine heaolu tõus parandasid terviseprobleemidega inimeste, eriti põliselanike väljavaateid osaleda aktiivselt tööturul ja tõsta elukvaliteeti;
- järjepidevalt suurenenud majanduskasv, tööturuolukorra stabiliseerumine ja vanemahüvitise kehtestamine suurendasid sündimust ja pikemat lapsehoolduspuhkusel viibimist märkimisväärselt eeskätt põliselanike puhul, kelle hulgas fertiilses eas naiste osatähtsus on immigrantrahvastikuga võrreldes suurem ning eeldatavasti ka informeeritus peretoetustest ja materiaalne kindlustatus mõnevõrra parem;
- töölt koondatud immigrantide suhteliselt suur osatähtsus andis tunnistust nende jätkuvast ebakindlusest tööturul: enim koondati lihttöölisi ning seadme- ja masinaoperaatoreid tööstus- ja veondussektoris;
- majanduse elavnemine tõi kaasa paindlike töövormide (tähtjalised töölepingud, projektitööd jms) leviku, mis ühelt poolt suurendas küll hõivevõimalusi, kuid teiselt poolt soodustas tööandjate vabadust vallandada töötaja katseaja lõppemisel ilma sotsiaalsete tagatiste kohaldamiseta;
- tööst loobumine õpingute alustamiseks oli iseloomulik pigem põliselanikele, kelle eesti keele oskus pakub haridustee jätkamiseks paremaid võimalusi;
- sagenesid omal soovil töölt lahkumised, mille taga võis olla nii töövõtja isiklik valik kui ka tööandja surve.

Peale eeltoodu märkisid immigrandid muude töölt lahkumise põhjustena seda, et viimasel töökohal oli nende palk liiga väike, töö liiga raske ja töötingimused halvad. Oli ka juhtumeid, kus töölt lahkumise põhjustas konflikt tööandjaga. Põliselanike töölt lahkumise põhjused olid madal palk, halvad töötingimused ja see, et töö sisu ei meeldinud.

Immigrantide tööelu käsitletud uurijad väidavad, et põliselanike ja immigrantide tööturuseisundi erinevused seonduvad eeskätt hõivealade ning palgatasemega. Erinevus ei seisne ainult selles, et immigrandid töötavad vähetasustatud hõivealadel ja ametikohtadel, vaid pigem selles, et põliselaniku palgatase on samal ametikohal töötava immigrandi omast kõrgem. See aspekt mõjutab immigrantide palgataset eriti tugevalt nende esimestel tööaastatel. (Brekke ja Mastekaasa 2008)

2008. aastal tehtud tööjõu-uuringu andemetel on mittetöötavate immigrantide ja põliselanike viimase kümne aasta enam levinud hõivealad üldjoontes samased: töötlev tööstus, kaubandus, ehitus, kinnisvara ja äritegevus ning veondus ja laondus. Ametialade kaupa võib aga välja tuua mitmeid olulisi erinevusi. Joonisel 3 on esitatud mittetöötavate immigrantide ja põliselanike varasemad ametialad vahetult enne tööturult lahkumist. Võrreldes põliselanikega domineerivad immigrandid tööturul ülekaalukalt liht- ja oskustöölise ning seadme- ja masinaoperaatoritena.

Joonis 3 **Mittetöötavate varasemad ametialad enne tööturult lahkumist, 2008**
 Figure 3 *Non-employed persons by occupation of the last job, 2008*



Allikas: tööjõu-uuring 2008.

Source: Estonian Labour Force Survey 2008.

Esitatud andmetest selgub, et üks olulisemaid immigrandide töötururiske on töötamine madalalpalgalisel ja paljudel juhtudel ka väheseid tööoskusi nõudval lihttööl. Viimase kümne aasta jooksul töö kaotanud immigrandid töötasid põliselanikest rohkem ka oskustöölise ning seadme- ja masinaoperaatoritena. 2007. aasta sügisel alanud koondamised puudutasid enim immigrante — 2007.–2008. aastal koondati iga kümnes põliselanik ja iga neljas immigrant ning ametirühmade arvestuses koondati enim lihttöölisi.

Siinkohal võib tõstatada küsimus, kas immigrandid töötavad hõivealadel, mis vähenevad teadmispõhise majanduse arengu tõttu või toimub Eesti tööturul immigrandide diskrimineerimine. Tuginedes Eesti tööjõu-uuringute andmetele, tuleb märkida, et kuigi oskustöölise osatähtsus ametialade struktuuris on viimase kümne aasta jooksul püsinud suhteliselt stabiilne, on oskustöölise alarühmades täheldatavad olulised muutused. Kui ehitustöölise osatähtsus on viimastel aastatel võrreldes 1999. aastaga peagu kahekordistunud (põhjuseid tuleb seostada Eestis toimunud kinnisvarabuumiga), siis samal ajal on vähenenud metalli- ja masinaehitustööstuse oskustöölise osatähtsus (1,0 protsendipunkti) ja muude tegevusalade oskustöölise osatähtsus (2,8 protsendipunkti).

Seadme- ja masinaoperaatorite osatähtsus on viimase kümne aasta jooksul ametialade struktuuris küll mõnevõrra (0,5 protsendipunkti) suurenenud, kuid alarühmades on täheldatav seadmeoperaatorite (-0,9 protsendipunkti) ja mootorsõiduki- ning liikurmasinajuhtide osatähtsuse (-1,7 protsendipunkti) vähenemine. Lihttöölise üldine osatähtsus on viimase kümne aastaga vähenenud ühe protsendipunkti võrra. Vahetult enne majanduslanguse algust valminud Euroopa tööjõuvajaduse prognoosis aastani 2020 on märgitud, et 2020. aastal nõutakse kõrget kvalifikatsiooni 32%-l ja keskastme kvalifikatsiooni 50%-l töökohtadel. Vajadus madala kvalifikatsiooniga inimeste järele langeb Euroopas 18%-ni. Ka lihttööd teeb edaspidi üha vähem madala kvalifikatsiooniga töötajaid (Oskuste ... 2008).

Immigrantide takistused töö leidmisel

2008. aasta II kvartali tööjõu-uuringus uuriti tööga hõivatutelt muu hulgas ka töö kaotamise tõenäosuse ja uue töökoha leidmise võimalikkuse kohta. Tulemuste tõlgendamisel peab arvestama, et uuringu toimumise ajal (II kvartal 2008) ei olnud vastajatel võimalik saada majanduslanguse tõsidust hinnata ega selle mõju ulatust prognoosida. Seetõttu on ka vastajate hinnangud töö kaotamise ja uue töö leidmise suhtes pigem optimistlikud. Töö kaotamist järgmise aasta jooksul (alates 2008. aasta III kvartalist) pidasid kindlasti või tõenäoliselt võimalikuks 5% põliselanikest ja 15% immigrantidest. Töö kaotamise korral uue töö leidmist pidasid kindlasti või tõenäoliselt võimalikuks 94% põliselanikest ja 83% immigrantidest, kusjuures koguni 73% eesti keele oskuseta immigrantidest pidas samuti töö leidmist võimalikuks.

Optimismi väljendab ka vastus küsimusele, kas töö kaotuse korral õnnestuks leida vastuvõetav töökoht. Sellist võimalust hindas kindlaks või tõenäoliseks 92% põliselanikest ja 86% immigrantidest. Vastused küsimusele, kas töö kaotamise korral õnnestuks leida ka oma ametioskustele ja kogemustele vastav töökoht, erinevad eespool esitatud hinnangutest suhteliselt vähe — seda võimalust hindas kindlaks või tõenäoliseks 87% põlis- ja 72% immigrantrahvastikust. Niisuguste optimistlike hinnangute kujunemisel on mitu põhjust. Esiteks räägiti 2006.–2007. aastal meediakanalites valdavalt tööjupuudusest ja isegi võõrtööjõu Eestisse sissetoomisest, mistõttu Eesti palgatöötajad arvasid pigem, et nende töötuks jäämise risk on kaduvväike. Teiseks iseloomustas vaadeldavat perioodi kiire palgakasv, mis tugines olulisel määral ka töötajate survele. See suurendas palgatöötajate enesekindlust ja turvalisust ning vaieldamatult mõjutas ka tööjõu-uuringus esitatud hinnanguid.

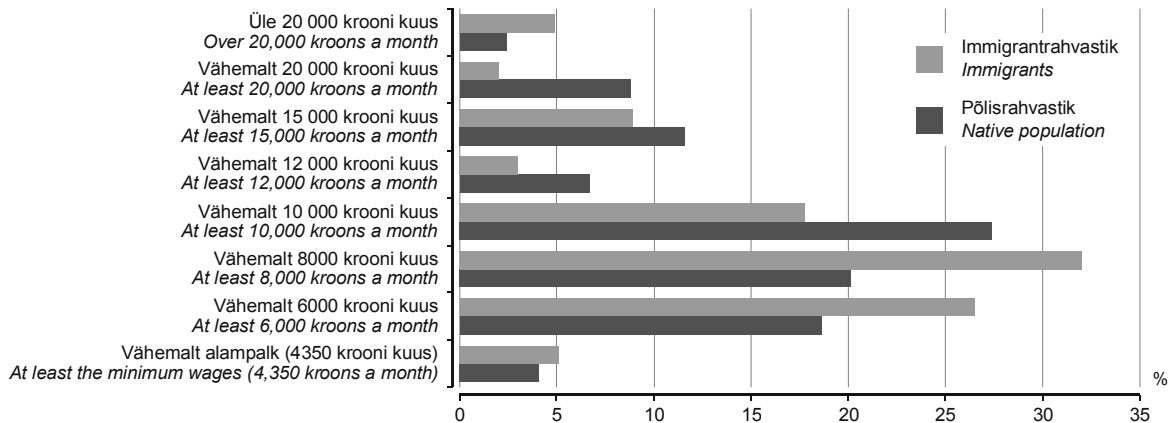
Siiski ei saa tähelepanuta jätta Euroopas korraldatud immigrantide tööturuseisundit käsitlevaid uuringuid, mis sedastavad mitmeid tõsiseid takistusi immigrantide tööturule integreerumisel. Enamikus Euroopa riikides on immigrantide töötus tunduvalt kõrgem ja kestab kauem kui põliselanikel, mistõttu pikaajalisi töötuid on immigrantide seas ka rohkem. Niisugune olukord sunnib immigrante sageli vastu võtma vähetasustatud lihttöö, mis ei vasta nende haridustasemele: immigrantide seas on võrreldes teiste töötururühmadega rohkem neid, kes on pakutava töö jaoks üle kvalifitseeritud (Duvander 2001).

Sellised karakteristikud on iseloomulikud ka Eestis töötavatele immigrantidele. 2008. aasta tööjõu-uuringu andmetel oli lihttöid tegevaid immigrante 14%, ületades põliselanike vastava osatähtsuse (8%). Sealjuures tegi 7% põliselanikest ja 22% immigrantidest tööd, mis eeldab tegelikult madalamat haridustaset. Pooltel töölkäivatest immigrantidest oli küll kolmanda taseme haridus, kuid siinjuures tuleb arvestada, et immigrantrahvastiku vanusstruktuuris domineerivad keskealised ja eakad rühmad, mistõttu võib eeldada, et nende haridus on omandatud põhiliselt 1970.–1980. aastatel ega vasta enam praeguse tööturu nõuetele. Seega tuleb paljudel haritud sisserännanutel leppida madalamate ja nende haridusele mittevastavate ametikohtadega, et kindlustada endale töö ja sissetulek. Tööjõu-uuringu andmetel otsis 2008. aastal tööd 14% immigrantidest ja 9% põliselanikest. Pikaajalisi töötuid (töötuse kestus 12 kuud või rohkem) oli 39% töötutest immigrantidest ja 27% töötutest põliselanikest. Tööd otsivate immigrantide haridustase on mõnevõrra kõrgem — esimese taseme haridusega immigrante oli vähem kui sama haridustasemega põliselanikke. Mõlema sihtrühma peamine töölt lahkumise põhjus oli koondamine. Koondatuid oli immigrantide seas 52% ehk peagu kaks korda rohkem kui põliselanike seas (28%). Samal ajal oli omal algatusel töölt vabastatuid immigrantide hulgas vähem (21%) kui põliselanike seas (29%).

Euroopa heaoluriikides töötavatele immigrantidele iseloomulikud hõivetingimused — ajutised ja hooajadöö, tähtjalised töölepingud ning osaaajatöö — on Eestis veel suhteliselt vähe levinud. Eesti tööjõu-uuringu 2008. aasta tulemused näitavad, et enamik töötuks jäänud põliselanikest ja immigrantidest otsis alalist töökohta ja täisajatööd. Niisugused eelistused viitavad sellele, et kaalukas osa praegustest tööturul tegutsejatest, eeskätt keskealised ja eakad palgatöötajad, ei ole huvitatud sagedastest töömuutustest ja töökoha vahetustest. Teisisõnu välistab oluline osa palgatöötajatest võimaluse olla tööturul mobiilne ja paindlik ning omandada samal ajal ka pidevalt uusi tööalaseid teadmisi ja töökogemusi. Eestis piiravad paindlikku tööaja kasutamist (nt osaaajaga töötamist) lühema tööajaga kaasnev väiksem töötasu ja tööandjate vähene huvitus osaaajatöö pakkumisel. Tööd otsivate inimeste palgasoovidest annab ülevaate joonis 4. Põliselanikest ja immigrantidest töötajate palgasoovid erinevad märkimisväärselt. Immigrantide seas on ligikaudu 60% neid, keda rahuldaks 6000–8000-kroonine brutopalk, hoolimata sellest, et Eesti keskmine brutopalk 2008. aastal oli ligikaudu 13 000 krooni kuus. Põliselanikest oli nõus samasuguse palgaga tööle asumata 40%. Eesti keskmise palga piires soovis teenida 18% põliselanikest ja 12% immigrantidest. Vähemalt 20 000 või rohkem soovis saada 11% põliselanikest ja 7% immigrantidest.

Joonis 4 Töötajate palgasoovid (brutopalk kuus), 2008

Figure 4 Jobseekers by desirable (monthly gross) wages (%), 2008

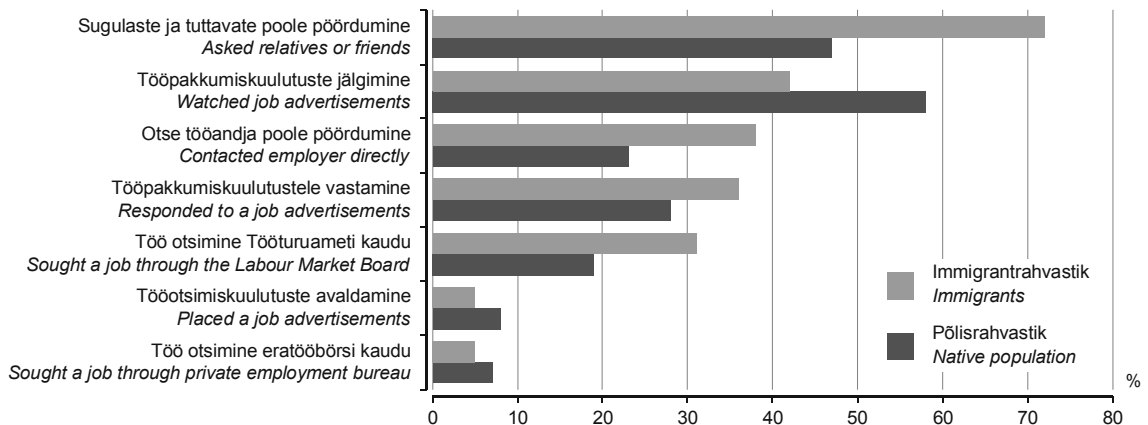


Allikas: tööjõu-uuring 2008.

Source: Estonian Labour Force Survey 2008.

Inimkapitali teooria kohaselt peaksid palgataseme erinevused või töö leidmise võimalused sõltuma otseselt indiviidi haridustasemest ja töökogemustest, kuid immigrantide ja põliselanike tööturuseisundi erisuste analüüsimisel pelgalt niisugustest selgitustest ei piisa. Olukorras, kus inimkapitali teooria fookustab töötajate või töötute individuaalseid karakteristikuid, rõhutab sotsiaalse kapitali teooria sotsiaalsete võrgustike tähtsust ning tuleb tunnustada, et mainekad ja hästi tasustatud töökohad on enamasti leitavad sõprade ja tuttavate kaudu. Mida kauem on sisseändajad uues elukohariigis elanud ja mida rohkem on immigrantide suhtevõrgustikes põliselanikke, seda paremad on väljavaated töö kaotamisel uut töökohta leida (Brekke ja Mastekaasa 2008).

Et Eestis elavad immigrantid on põliselanikest rohkem hõivatud lihttööl ja koondunud kõrge töötusega venekeelses elupiirkondadesse, võib eeldada, et nende suhtevõrgustikud piirduvad pigem venekeelse ja -meelse kogukonnaga ning nad ei ole suutlikud kaasama oma võrgustikesse põliselanikke. Seejuures on oluline osa keelebarjääril — kolmandik immigrantrahvastikust ei oska eesti keelt. Mitte-eestlaste sotsiaalsete võrgustike avardamisele on vastu töötanud ka viimaste aastate sisepoliitilised pinged, mis annavad tunnistust senise integratsioonipoliitika küündimatusest ning pigem nõrgendavad eestlaste ja mitte-eestlaste ühtsust. Töötisungitel on põliselanikel ja immigrantidel küll sarnased strateegiad, kuid tööleidmisvõimaluste kasutamise aktiivsus on suhteliselt erinev (vt joonis 5).

Joonis 5 Töötajate töötisungstrateegiad^a, 2008Figure 5 Jobseekers' scenarios for finding a job^a, 2008

^a Võis märkida mitu vastust, mistõttu vastajate osatähtsus ületab 100%.

^a As one respondent could select several answers, the total percentage of answers exceeds 100%.

Allikas: tööjõu-uuring 2008.

Source: Estonian Labour Force Survey 2008.

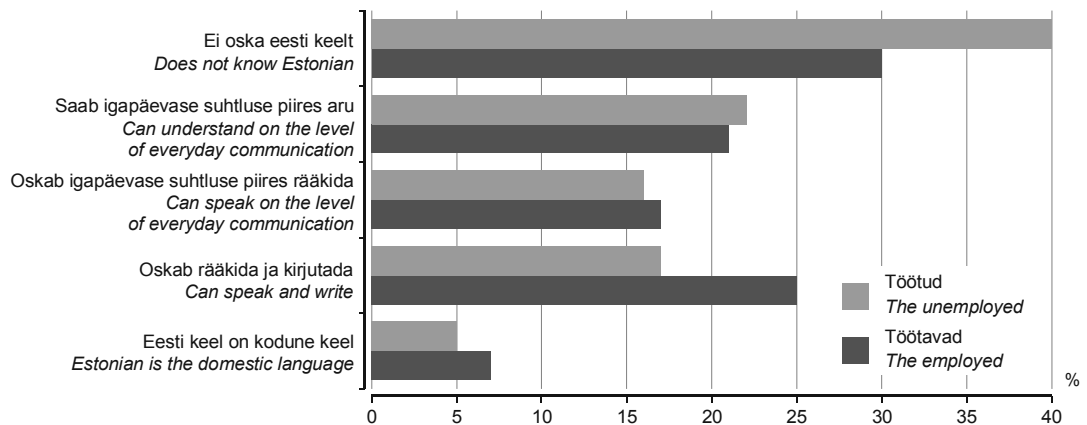
Tööotsinguviisidest on immigrantidel esikohal (72%) pöördumine sugulaste ja tuttavate poole. Eesti keele oskusega töötud kasutavad töö leidmisel sugulaste ja sõprade abi rohkem (86%) kui eesti keelt oskavad töötud immigrantid (64%), kusjuures lähedaste abile loodavad enim keskmisest madalama haridustasemega ja varem lihttööd teinud töötud. Tutvuste kaudu tööd otsivate immigrantide hulgas on rohkem ka neid, kes tunnevad, et nad ei ole Eestis teretulnud ja märgivad, et neil pole eestlastega midagi ühist. Seega on tööd otsivate immigrantide seas riskirühm, kelle umbkeelsus ja venekeelne suhtlusvõrgustik piiravad nende tööalaseid väljavaateid. Seda kinnitab ka asjaolu, et pooled (54%) eesti keele oskusega töötutest olid 2008. aastal pikaajalised töötud ja otsinud tööd üle aasta. Kui majanduskasvu ja töäjõupuuduse tingimustes toimisid ka venekeelsed sotsiaalsed võrgustikud suhteliselt hästi — 2007.–2008. aastal leidis sugulaste või tuttavate kaudu tööd 44% immigrantidest —, siis majanduslanguse ajal, kus esmajärjekorras võivad kaduda madala tootlikkusega lihttööd, on ootuspärane, et eesti keele oskusega töötud sugulaste ja tuttavate kaudu enam (ametlikku) tööd leida ei suuda.

Töö leidmiseks pöörduvad immigrantid põliselanikest aktiivsemalt ka otse tööandja poole ja sel juhul on tõenäoliselt ka tööandja ise venekeelne ning võib suure tõenäosusega kuuluda töötute suhtlusvõrgustikku. Põliselanikud (58%) jälgivad tööpakkumiskulutusi rohkem kui immigrantid (42%). Selline erinevus on põhjendatav tööpakkumisi sisaldavate eestikeelsete Interneti-portaalide ja trükiväljaannete suurema kättesaadavusega eeskätt põliselanikele. Eesti keele oskusega immigrantidest jälgib tööpakkumisi vaid kolmandik. Tööturuametisse (alates 01.05.2009 osutatakse tööturuteenuseid ja makstakse töötuskindlustushüvitisi välja Eesti Töötukassas) pöördumine oli töötute tööotsingute pingereas viiendal kohal ja sellisel positsioonil on riiklik töövahendussüsteem püsinud viimase kümne aasta jooksul. Hoolimata sellest, et immigrantid pöörduvad töötusametisse aktiivsemalt (31%) kui põliselanikud (19%), olid vastused küsimusele, miks töötud Tööturuametisse ei pöördu, valdavalt seotud sellega, et Tööturuametis ei leidu töötutele sobivat tööd. Tööturuametisse pöördatakse põhiliselt töötuskindlustushüvitise ja töötutoetuse taotlemiseks. Töötud, kellel ei ole õigust töötushüvitisi saada, Tööturuametisse pigem ei pöördu ja kasutavad töö leidmiseks muid võimalusi. Siinse analüüsi koostamise ajal (16.06.2009) avaldatud tööturustatistika põhjal oli Eesti Töötukassal 66 000-le registreeritud töötule pakkuda vaid 1300 Eestis asuvat töökohta. Olukorras, kus iga saja registreeritud töötute kohta on ainult kaks vaba töökohta, on riikliku töövahendussüsteemi kaudu töö leidmise võimalused muutunud peagu olematuks.

Immigrantide keelebarjäär on aktuaalne teema Euroopas korraldatud uuringutes, sest kohaliku keele (riigikeele) oskus on immigrantide jaoks töö leidmisel oluline. Euroopas elavate immigrantide puhul on riigikeeleoskus ja riigis elatud aastate arv tugevalt seotud. Mida pikem on riigis elamise aeg ja mida parem on riigikeeleoskus, seda paremini tulevad Euroopa immigrantid töö leidmise ja töötamisega toime. Immigrantide heal tasemel keeleoskus hõlbustab orienteerumist kohalikus kultuuriruumis, sotsiaalsete võrgustike avardamist ja juurdepääsu tänapäevasele oskusteabele — see kõik suurendab immigrantide konkurentsivõimet ja karjääri võimalusi (Støren 2009). Eesti keele oskusega immigrantide jaoks võivad töö leidmise võimalused olla suhteliselt piiratud ja tähendada paljudel juhtudel madalalpalgalise lihttöö tegemist. Samal ajal on riigikeeleoskuse omandamine väga keeruline nendel immigrantidel, kes perekonna raske majandusliku olukorra tõttu on sunnitud töötama mitmel töökohal või tegema ületunnitööd. Keeleoskuse puudumine võib põhjustada ka olukordi, kus immigrantid ei saa oma tööülesannetest või tööandja korraldustest aru ning see võib viia töölt vallandamise ja töötuks jäämiseni (Yakushko jt 2008).

Eestis elavate teise põlvkonna immigrantide riigikeeleoskus on palju paremal tasemel kui esimese põlvkonna immigrantidel, eriti neil, kes oskavad eesti keelt rääkida ja eesti keeles kirjutada. Töötavatest immigrantidest oskab eesti keelt 70% ja töötutest immigrantidest 60%. Joonisel 6 esitatud andmed kinnitavad Euroopa immigrantide uuringutest selgunut — mida paremal tasemel on immigrantide riigikeeleoskus, seda turvalisem on nende tööturuseisund. Neid immigrante, kes eesti keelt ei oska, on kõige rohkem oskustööliste (30%), seadme- ja masinaoperaatorite (25%) ja lihttööliste (21%) hulgas. Need on ametialad, mille osatähtsus hõivestruktuuris on pidevalt vähenenud, ja on tõenäoline, et nendest valdkondadest koondatud eesti keele oskusega töötud ei suuda enam tööd leida.

Joonis 6 Töötavate ja töötute immigrantide eesti keele oskus, 2008
 Figure 6 Knowledge of the Estonian language of employed and unemployed immigrants, 2008



Allikas: töajõu-uuring 2008.
 Source: Estonian Labour Force Survey 2008.

Kokkuvõte

Eestis elavate immigrantide tööturuseisundit ohustab mitu olulist riskitegurit, mis üldjoontes on sarnased Euroopa riikidesse sisse rändajate omadega. Põhiline erinevus seisneb selles, et suur immigrantide kogukond on elanud Eestis peagu poolsada aastat, kuid kolmandik selle tööealistest liikmetest ei ole senini suutnud omandada eesti keele oskust sellisel tasemel, mis tagaks neile turvalise tööturualase staatuse. Veel üks Eesti omapära on, et immigrantrahvastiku vanuskoosseisus on võrreldes põlisrahvastikuga tunduvalt rohkem 50–74-aastaseid, kellest suur osa on töötud või majanduslikult mitteaktiivsed, ning samal ajal on immigrantide hulgas palju vähem 15–24-aastaseid noori, sest suur osa immigrantide teise põlvkonna noortest on omandanud põliselaniku staatuse.

Viiesimmigrantidest teeb tööd, mis eeldab tegelikult madalamat haridustaset. Pooltel töölkäivatest immigrantidest on küll kolmanda taseme haridus, kuid siinjuures tuleb arvestada, et immigrantrahvastiku vanusstruktuuris domineerivad keskealised ja eakad, kelle haridus on omandatud põhiliselt 1970.–1980. aastatel. Toona omandatud haridus (sh kolmanda taseme haridus) ei vasta enam tänapäevastele tööturunõudmistele ja seetõttu tuleb paljudel haritud sisserännanutel leppida oma haridusele mittevastava madalalalgalise lihttöoga.

Eesti keele oskusega töötud kasutavad töö leidmisel peamiselt sugulaste ja sõprade abi ning sellest võib järeldada, et immigrantide sotsiaalsed võrgustikud toimivad valdavalt venekeelse kogukonna piires. Kui majanduskasvu ja töajõupuuduse tingimustes toimisid suhteliselt hästi ning toetasid töö leidmist ka venekeelsed sotsiaalsed võrgustikud, siis majanduslanguse ajal, kus esmajärjekorras võivad kaduda madala tootlikkusega lihttööd, on ootuspärane, et eesti keele oskusega töötud enam sugulaste ja tuttavate kaudu (ametlikku) tööd leida ei suuda.

Eesti keele oskusega immigrandid on põliselanikest rohkem hõivatud lihttööl, keskmisest madalama kvalifikatsiooniga oskustööl ning seadme- ja masinaoperaatoritena. Nendel töödel ei vasta ei palga- ega ka töötingimused immigrantide ootustele. Nimetatud hõivealadel on viimase kümne aasta jooksul toimunud hulgaliselt koondamisi ja on üsna tõenäoline, et riigikeeleoskusega ning vaid venekeelses ja -meelses suhtevõrgustikus osalevad vähese tööoskusega töötud ei leia praeguses pingestunud tööturuolukorras tööd ja jäävad pikaajalisteks töötuteks.

Kokku võttes võib märkida, et 2008. aastal Eestis korraldatud immigrantrahvastiku ja töajõu-uuringute tulemused kinnitavad Euroopa immigrantide töötururiske käsitlevate uuringute põhitulemusi: hea riigikeeleoskus ja põlisrahvastikku kaasavad multikultuurised suhtlusvõrgustikud võivad vähendada immigrantide töötururiske ja suurendada tööturualast turvalisust. Samal ajal sõltub riskitegurite mõju ja ulatus tööturul valitsevast olukorrast ning immigrantide individuaalsetest karakteristikutest.

Kirjandus References

- Antila, J., Ylöstalo, P. (2003). *Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002*. Helsinki: Ministry of Labour Finland.
- Brekke, I., Mastekaasa, A. (2008). *Highly educated immigrants in the Norwegian labour market: permanent disadvantage? — Work, employment and society, Vol 22, No 3, pp. 507–526.*
- Delander, L., Hammarstedt, M., Månsson, J., Nyberg, E. (2005). *Integration of Immigrants: The Role of language Proficiency and Experience. — Evaluation Review, Vol 29, No 1, pp. 24–41.*
- Duvander, A-Z. (2001). *Do Contry-Specific Skills Lead to Improved Labour Market Positions?: An Analysis of Unemployment and Labour Market Returns to Education among Immigrants in Sweden. — Work and Occupations, Vol 28, No 2, pp. 210–233.*
- Kasearu, K., Trumm, A. (2008). Eesti- ja venekeelse elanikkonna ainealine olukord ja eluga rahulolu. — Integratsiooni monitooring 2008. [www] <http://www.rahvastikumister.ee/index.php?id=12051> (15.05.2009).
- Lamont, M., Molnar, V. (2002). *The Study of Boundaries in the Social Sciences. Annual Review of Sociology, Vol 28, pp. 167–195.*
- Luuk, M. (2004). Pikaajaliselt töötute elu ilma tööta. — Pikaajaline töötus Eestis. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikool, lk 49–82.
- Oskuste vajadus Euroopa tööturul aastani 2020: keskpikk prognoos ja muutused sektorites. (2008). / Koost Kersti Raudsepp. Tallinn: Kutsehariduse Seirekeskus.
- Pavelson, M. (2006). Eestlaste ja eestivenelaste sotsiaal-majanduslik seisund: ootused ja muutused. — Integratsioon Eesti ühiskonnas. Monitooring 2005. Tallinn: MEIS, lk 4–14. [www] <http://www.meis.ee/book.php?ID=94> (15.05.2009).
- Pavelson, M. (2002). Töö, sissetulek ja toimetulek: integratsiooni sotsiaal-majanduslik tagapõhi. — Intergratsioon Eesti ühiskonnas. Monitooring 2002. Tallinn: Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, lk 42–53.
- Sainsbury, D. (2006). *Immigrants' social rights in comparative perspective: welfare regimes, forms in immigration and immigration policy regimes. — Journal of European Social Policy, Vol 16, No 3, pp. 229–244.*
- Statistika. (2009). Kodakondsus- ja Migratsiooniamet. [www] <http://www.mig.ee/index.php/mg/est/statistika> (15.05.2009).
- Støren, L. A. (2009). *Foreign Diploma Versus Immigrant Background: Determinants of labour Market Success or Failure? — Journal of Studies in International Education, pp. 1–21.*
- Tööturu riskirühmad: mitte-eestlased. (2006). Sotsiaalministeeriumi toimetised, nr 3. Tallinn: Sotsiaalministeerium. [www] http://213.184.49.171/www/gpweb_est_gr.nsf/Pages/goproweb1540 (15.05.2009).
- Yakushko, O., Backhaus, A., Watson, M., Ngaruiya, K., Gonzalez, J. (2008). *Career Development of Recent Immigrants and Refugees. — Journal of Career Development, Vol 34, No 4, pp. 362–396.*

LABOUR MARKET RISKS OF IMMIGRANTS

Mai Luuk

Statistics Estonia

Introduction

This article analyses the status and behaviour strategies of immigrant population on the Estonian labour market and discusses the labour market risks of immigrants in comparison with the native population. Non-Estonians comprise the predominant proportion (97%) of immigrants residing in Estonia. At the same time, the unemployment indicators of non-Estonians have during the last decade been constantly twice as high as those of Estonians. Thus, the labour market-related risk factors of non-Estonians apply, in general lines, also to the working-age immigrant population (Estonian Labour Force Surveys 1999–2008). The integration monitorings conducted in Estonia since 2000 observe, among other topics, also the socio-economic condition and coping of non-Estonians, the main factors of which are presence of a workplace and satisfaction with work. On the segmented Estonian labour market, Estonians have so far been in a better condition than the Estonian Russians. The reason lies in a different employment capacity, influenced by the unequal social capital of ethnic groups (Pavelson 2006). The above stated can be confirmed by the judgements provided by different ethnic groups — in 2008, 54% of the Russian speaking respondents and 80% of the Estonian speaking respondents were either satisfied or very satisfied with their work (Kasearu, Trumm 2008).

According to several European researchers (Duvander 2001; Delander et al. 2005; Sainsbury 2006), the success of immigrants on the labour market depends on a lot of different factors, the most important of them being the situation of the economy in the state. In the conditions of economic recession, rather immigrants than the native population are in the position of losers, since they are mostly engaged in uncertain forms of employment (temporary employment contracts, seasonal work) and low-paid elementary jobs that are bound to go into liquidation during the economic slump. Another factor pointed out by researchers involves current social and citizenship-political regulations in the state, the aim of which is to provide immigrants with the socio-economic and political guarantees similar to those granted to the native population. The segmentation level of labour market is of no less importance — the insider-outsider syndrome, well known in Western Europe, which is revealed in the disadvantaged access of immigrants to the labour market, to the labour market-related trainings and career prospects. Nevertheless, the attitudes and behaviour strategies of immigrants on the labour market, i.e. readiness to improve one's own work-related competence level and to acquire knowledge of the official language necessary for working and coping with every-day life as well as the capacity to adapt to local traditions and legal rules are also essential. It has also been admitted that cohabitation with a native partner may enhance the respective immigrant's capacity to succeed on the labour market and enrich his/her social and cultural capital.

In terms of labour relations, there might occur cases where a group holding a dominant position on the labour market takes advantage of this position in order to marginalise other groups and block their access to resources. It may be revealed in the attitude and predisposition of employers to immigrants. The initial and purely symbolic meaning thereof may develop into a wider social problem and lead to the labour market-related exclusion and discrimination (Lamont, Molnar 2002).

Changes on the labour market during the current decade

Essential structural and institutional changes have taken place on the Estonian labour market during the last decade. The economic downturn caused by the Russian crisis in the autumn of 1998 brought along the bankruptcy of a lot of enterprises and reduction of labour force. As a result, the unemployment of Estonians grew up to 11% and that of non-Estonians to 18% in 2000 (Figure 1).

The employment differences and unemployment indicators of Estonians and non-Estonians have been analysed since 1995 when the first internationally comparable labour force surveys were organised in Estonia. Researchers explain a higher unemployment of non-Estonians by their insufficient knowledge of the official language and in some cases also by insufficient skills that often do not correspond to the labour market demands. According to the 2008 Labour Force Survey, one third of the working-age population live in Ida-Viru county where the level of unemployment has constantly stood high since the restoration of independence. In addition, a modest social capacity of non-Estonians, their relatively low work-related mobility and social networks restricted to the Russian community mainly thus hindering the prospects of finding work play an important role in the integration of non-Estonians into the labour market. (Pavelson 2002; Tööturu ... 2006).

The development of institutional framework of the Estonian labour market began at the end of 1990s by the example of European Union work policy. During the period that followed, revised labour market legislation was prepared and established. The referred legislation provided unemployed persons with more social guarantees than before and essentially improved the availability of active measures taken in the context of work policy (labour market training, setting-up aid, employer's aid, etc.) (see Unemployed Persons Social Protection Act 2000, Employment Service Act 2000, Labour Market Services and Benefits Act 2006). In 2002, the Unemployment Insurance Act was adopted and the unemployment insurance benefit provided for in the referred Act essentially improved the coping possibilities of the unemployed. Due to a buoyant economy, elaboration of labour market policy and financing from the European Social Fund started in 2004, unemployment indicators in Estonia fell to a considerable extent (Figure 1). The cooling down of the economy that started in 2008 gave rise to a growth in the unemployment of non-Estonians (+1.3 percentage points compared to 2007). In the same period, the unemployment of Estonians grew by +0.6 percentage points. The results of Immigrant Population Survey conducted in 2008 show that the unemployment rates of the 15–74-year-old native and immigrant population (5.2 and 6.6%, respectively) do not differ so much as the unemployment indicators of Estonians and non-Estonians. The reasons can be found in the difference of age structure of immigrants and non-Estonians.

The proportion of 50–74-year-olds is considerably bigger (+15.6 percentage points) among the immigrant population, a large share of whom are economically inactive; and the proportion of 15–24-year-olds is considerably smaller (-12.0 percentage points) among the immigrant population. The economic recession that is deepening further in 2009 has also brought along remarkably bigger tensions on the labour market. According to the Labour Force Survey, in the 1st quarter of 2009 the unemployment rate of Estonians was 9% and that of non-Estonians 16.1%.

In general, no restrictions have been set to the employment and work finding opportunities of the immigrants residing in Estonia on a permanent basis. According to the current Estonian legislation, immigrants who wish to work in Estonia need to have a valid residence permit. As of 1st January 2009, the Citizenship and Migration Board had issued 229,600 valid residence permits as follows: 55% to persons with unspecified citizenship, 42% to the citizens of the Russian Federation and 3% to citizens of other countries. Persons with permanent residence permits do not need to apply separately for a work permit (Statistika ... 2009). A right to work is directly related to citizenship only in the public sector — only Estonian citizens have a right to work in some positions where official authority is exercised and public interests are protected. In other positions of the public sector, citizens of other European Union Member States can also be employed. Citizens of the third countries and persons with unspecified citizenship cannot be employed in the public sector (Tööturu ... 2006). On the basis of the Immigrant Population Survey results, 38% of respondents had Estonian citizenship. 77% of the persons with unspecified citizenship and citizens of other countries had a residence permit with unrestricted validity period. 17% of immigrants did not need a residence permit and only 6% of respondents lived in Estonia on the basis of a temporary residence permit.

The status of being employed and the payment of taxes provided for in the legislation are the primary preconditions for the availability of social guarantees for immigrants. At the same time, rather often immigrants, either at their own free will or being forced to do so by

the employer, work unofficially and are either not aware of tax liability, or deliberately, first and foremost because of low wages and salaries, evade taxes the payment of which is obligatory for getting social guarantees (Sainsbury 2006). A decade ago, payment under the table and working unofficially posed a serious problem in Estonia, too. A survey conducted in 2002 in the Baltic countries by the Finnish Ministry of Labour proved that 10% of the total number of interviewed employees in Estonia got paid under the table (either on a monthly basis or sometimes). In 2002, the situation had improved to some extent compared to the year 1998 when 19% of the interviewed employees got paid under the table (Antila, Ylöstalo 2003). The results of qualitative surveys conducted in 2002 among the long-term unemployed indicated that the difficult economic condition of the unemployed and a total lack of money facilitated unofficial work. Long-term unemployment has put people in a situation where they agree to accept any work. Employers take advantage of such a situation in order to ignore legislation and evade taxes. Besides, in a lot of cases the unemployed did not even know that they were left without health insurance and that their pension would be smaller in future when working unofficially and getting paid under the table (Luuk 2004).

Reasons of the immigrants for quitting labour market

When analysing the reasons of the immigrants and natives for quitting a job during 1999–2008, several differences can be pointed out. As the period under review concerns ten years during which rapid changes took place in the Estonian economy and in the Estonian labour market, the labour market behaviour of immigrants and natives has been viewed in the time context of labour market tension (1999–2003) and labour market boom (2004–2008). Figure 2 provides data about the respondents who had quit their job any time during 1999–2008 and did not work at the time when the 2008 Labour Force Survey was carried out.

It proceeds from the data displayed in Figure 2 that quitting a job is influenced by the reasons arising from the labour market situation as well as individual reasons.

During 1999–2003

- quite numerous groups of the native and immigrant population quit their job and retired, since tensions revealed on the labour market did not allow the persons who had reached the retirement age to continue work;
- there occurred a lot of cases where people suffering from chronic illnesses and disabled persons could not find work in the strained labour market situation and applied for the pension for incapacity for work that provided slightly better economic coping prospects than the small unemployment benefit of that time;
- immigrants were a bit more than the native population exposed to the risks of being touched by the bankruptcies of enterprises and liquidation of workplaces, since the economic downturn caused by the Russian crisis affected mainly the economic activities where mostly immigrants were employed (industry, transport, construction, etc.) and the non-Estonians residing in Ida-Viru county;
- economic recession and instability of labour market served as essential fertility reducing factors and therefore the proportion of those going on the parental leave was relatively modest in both target groups under observation;
- quitting a job at one's own will could bring about long-term unemployment. Fixed-term employment contracts were rarely used and the share of persons taking up studies was comparatively modest.

During 2004–2008

- the proportions of those quitting a job and retiring decreased remarkably in both groups, as the buoyant labour market offered more and better working conditions for the elderly;
- the created work places and a general improvement of welfare brought along better prospects for active participation in the labour market and for enhancement of the living standard for people with health problems, in particular the native population;

- a sustainable economic growth, stabilisation of the labour market situation and introduction of the parental benefit had a remarkable influence on fertility and longer stay on the parental leave, in particular among the native population where the share of women in the fertile age is bigger compared to the immigrant population, the respective group is presumably also better informed of the family benefits and their material security is to some extent better;
- a relatively large percentage of immigrants made redundant is a proof of their continuing uncertainty on the labour market — mostly workers in elementary occupations and operators of equipment and machinery in the industry and transport sectors have been made redundant;
- a livelier phase of the economy brought along a wider use of more flexible work forms (fixed-term employment contracts, project works, etc.) that on the one hand increased employment opportunities, but on the other hand facilitated the employers' freedom to lay off an employee upon the end of probation period without granting social guarantees;
- giving up work and picking up studies is characteristic rather of the native population whose knowledge of the Estonian language opens better opportunities for continuing education;
- quitting a job at one's own will became more frequent. This might have been the employee's own free choice or forced by the employer.

In addition to the above said, immigrants noted among other reasons for quitting a job that their salary was too low, work was too difficult and working conditions were poor at the work place they left. There also occurred cases where a conflict with the employer had led to an employee's quitting of the job. Native population pointed out the following reasons for quitting a job: low salary, poor working conditions and the fact that the work itself did not appeal to the person concerned.

The researchers who have studied the working life of immigrants state that differences in the labour market status between immigrants and the native population mainly concern economic activities and salary levels. The difference does not only lie in the fact that immigrants work in the low-paid economic activities and positions, but rather in the fact that the salary level of native population working in the same position is higher than that of immigrants. This aspect has a particularly strong influence on the salary level of immigrants first and foremost during their first years of employment (Brekke, Mastekaasa 2008).

As a result of the Labour Force Survey conducted in 2008, the economic activities most typical of the non-working immigrants and natives are similar in general lines: manufacturing, trade, construction, real estate and business activities as well as transportation and storage. But in terms of occupations, several essential differences can be detected. Figure 3 presents the last occupations that the currently non-working immigrants and native population held before quitting work. Compared to the native population, immigrants are predominantly employed as blue-collar workers: workers in elementary occupations, skilled workers and plant and machine operators and assemblers.

It can be concluded from the presented data that one of the most crucial labour market risks of immigrants is working in low-paid elementary occupations that often do not require any special skills. Immigrants who lost work during the last ten years had worked more often than the native population as skilled workers and plant and machine operators and assemblers. Mostly immigrants were those who faced redundancy in autumn 2007 — during 2007–2008 every 10th native and every 4th immigrant was made redundant, with respect to occupations workers in elementary occupations were the most affected group.

Here, a question may arise whether immigrants work in the economic activities that require fewer and fewer workers as a result of the development of knowledge-based economy or, whether immigrants are being discriminated on the Estonian labour market. Relying on the results of the Estonian Labour Force Survey, it should be noted that although the share of skilled workers has stood relatively stable in the occupational structure during the last ten years, important changes can be detected in the sub-groups of skilled workers. Compared to the year 1999, the share of construction workers has almost doubled during the recent years. The reasons thereof are definitely related to the real estate boom in Estonia. At the same time, the share of skilled workers in metal industry and manufacture of machinery has

decreased (by -1.0 percentage points) as well as the share of skilled workers in other economic activities (by -2.8 percentage points). The share of plant and machine operators and assemblers has increased to some extent in the occupational structure during the last ten years (+0.5 percentage points), but in sub-groups a decrease in the share of plant operators (-0.9 percentage points) and that of the motor vehicle and non-road mobile machinery drivers (-1.7 percentage points) has decreased. The overall percentage of elementary workers has fallen by 1.0 percentage points during the last ten years. Forecast of the future skill needs in Europe up to 2020 that was published right before the beginning of economic recession states that 32% of jobs will require a high qualification and 50% of jobs will require a medium qualification in 2020. Demand for workers with a low qualification will fall to 18% in Europe as a whole. In future, also elementary occupations will be covered by workers who have higher than just a low qualification (Oskuste ... 2008).

Obstacles that immigrants face in finding a job

In the Labour Force Survey conducted in 2nd quarter 2008, the probability of losing a job and finding a new one was the question asked from the employed persons. When interpreting the respective results, it should be borne in mind that during the conduct of the Survey (2nd quarter 2008) the respondents could neither evaluate the seriousness of the coming economic recession nor forecast the extent of its impact. Therefore, the assessments provided by respondents with respect to losing a job and finding a new one are rather optimistic. 5% of the native population and 15% of immigrants regarded losing of a job possible (either for sure or probably) during the following year (starting from 3rd quarter 2008). 94% of the native population and 83% of immigrants regarded finding a new job possible (either for sure or probably) in case of losing a job, whereas as many as 73% of immigrants without knowledge of the Estonian language also considered finding a new job possible.

Similar optimism is reflected in the answer to the question whether it would be possible to find an acceptable job in case of losing a job. 92% of the native population and 86% of immigrants thought that they would find a new job for sure or probably in that case. Responses provided to the question whether in case of losing a job it would be possible to find a job suitable in terms of professional skills and experience differ comparatively little from the assessments provided above — 87% of the native population and 72% of immigrants considered this prospect either certain or probable. Several reasons lie behind the formation of such optimistic assessments. First, during 2006–2007, the media channels talked predominantly about the shortage of labour force and even about the inflow of immigrant workers to Estonia as a possible solution. This made the Estonian salaried employees think that the risk of losing a job was negligible. Secondly, the period under observation was characterised by a rapid increase in wages and salaries, a process that was largely facilitated by the pressure exerted by employees themselves. This boosted the self-confidence and security of salaried employees and, without doubt, influenced the assessments provided in the Labour Force Survey.

At the same time, we must also take into consideration the surveys studying the labour market status of employees in Europe. The named surveys pointed out several serious obstacles to integration of immigrants into the labour market. In the majority of European countries, the unemployment of immigrants is remarkably bigger and their unemployment period lasts considerably longer than that of the native population. Therefore, the number of long-term unemployed persons is also bigger among immigrants. In such a situation, immigrants often have to agree to a low-paid elementary work that does not correspond to their educational level. In the opinion of the European labour market researchers, there are more overqualified workers among immigrants in comparison with other labour market groups. (Duvander 2001)

The described characteristics are also typical of the immigrants working in Estonia. According the 2008 Labour Force Survey, the share of immigrants working in elementary occupations was 14% exceeding the respective share among the native population (8%). Thereby, 7% of the native population and 22% of immigrants had a job that in fact requires a lower educational level than they had. Although a half of the working immigrants had tertiary education, it should be taken into account that middle-aged and elderly groups dominate in

the age structure of immigrant population. Thus, it might be presumed that they have acquired their education mainly during 1970s–1980s and this does not meet the requirements of the present day labour market any longer. Consequently, a lot of educated immigrants have to reconcile themselves to lower positions that do not correspond to their education in order to secure work and income for themselves. According to the data of the Labour Force Survey, 14% of the total number of interviewed immigrants and 9% of the total number of interviewed native people were looking for a job in 2008, whereas the predominant majority (98%) of them had not worked during the last four weeks. Long-term unemployed persons (duration of unemployment 12 months or longer) accounted for 39% of unemployed immigrants and 27% of unemployed native population. Immigrants looking for a job have a slightly higher educational level — fewer immigrants have only primary education compared to the respective number of native population. In both target groups, the main reason for quitting a job was personnel reduction. The share of laid off persons among immigrants was 52% or nearly two times more than among native population (28%). But the percentage of those having quit a job at their own will was smaller among the immigrant population (21%) than among the native population (29%).

The employment conditions characteristic of the immigrants working in the European welfare states, such as temporary and seasonal works, fixed-term contracts and part-time jobs are not yet widely spread in Estonia. Survey results show that the predominant proportion of the native and immigrant population without work was looking for a permanent or full-time job. Such preferences refer to the fact that a significant share of workers on the today's labour market (in particular middle-aged and elderly salaried employees) are not interested in frequent changes of work and jobs or, in other words, an important share of salaried employees excludes a possibility for themselves of being mobile and flexible on the labour market and hence also the opportunity to acquire new knowledge and work experience on a constant basis. The factors hindering the use of flexible working time (e.g. part-time work) in Estonia involve smaller wages for a shorter working time and a small interest of employers in offering part-time work. Figure 4 gives an overview of the desirable salaries of jobseekers. The salary desired by native population and immigrants differs considerably. Almost 60% of immigrants would be well satisfied with the gross wages of 6,000–8,000 kroons, whereas the Estonian average monthly gross wages and salaries amounted to nearly 13,000 kroons in 2008. 40% of the native population agree to accept work for the same wages. 18% of the native and 12% of immigrant population wish that their earnings were within the Estonian average wages and salaries. 11% of the native and 7% of immigrant population expect the desirable salary to be at least 20,000 kroons.

In accordance with the human capital theory, differences in the level of wages and salaries or the opportunities of finding a job should directly depend on the educational level and work experience. But the analysis of differences in the labour market status of the immigrant and native population proves that these explanations alone are not sufficient. The human capital theory focuses on the individual characteristics of the employed and unemployed, but the social capital theory emphasizes the importance of social networks and it should be admitted that prestigious and well-paid jobs are usually found through friends and acquaintances. The longer an immigrant has lived in a new resident country and the more his/her network of relationships includes native residents, the better are his/her prospects of finding a new job after losing work (Brekke and Mastekaasa 2008).

As the immigrants residing in Estonia are, compared to the native population, more engaged in elementary occupations and live mostly in the Russian-speaking residential areas characterised by a high level of unemployment, it could be presumed that their relationship networks are mostly restricted to the Russian-speaking and Russian-minded community and the representatives of native population are seldom included in their networks. Thereby also language barriers have an important role — one third of the immigrant population cannot speak Estonian. Expansion of the social networks of non-Estonians has also been hindered by the strained domestic policy of recent years, proving the inadequacy of current integration policy that rather weakens integrity of the native and immigrant population. When looking for a job, native and immigrant population use similar scenarios, but the activeness in using different job search opportunities is quite different (Figure 5).

Among the job search forms, turning to relatives and acquaintances positions first among immigrants (72%). The unemployed persons without knowledge of the Estonian language more often turn to their relatives and friends (86%) than the immigrants with knowledge of the Estonian language (64%), whereas persons whose educational level is below the average and who have previously worked in elementary occupations more often rely on the help of their closest relatives. The percentage of those who feel that they are not welcome in Estonia and who admit that they have nothing in common with Estonians is larger also in the group of immigrants who rather tend to find work through personal contacts. Thus, we can specify a risk group among the immigrants in search of work whose lack of knowledge of the Estonian language and Russian-speaking relationship network restrict their prospects of finding a job.

This is also confirmed by the fact that a half of the unemployed without knowledge of the Estonian language (54%) were long-term unemployed in 2008 and had been looking for a job for over a year. In the conditions of economic growth and shortage of labour force, also the Russian-speaking networks were rather efficient — during 2007–2008, 44% of immigrants found a job through their relatives or acquaintances. But during the economic recession when the low-productivity elementary occupations might be the first to disappear, the unemployed without knowledge of the Estonian language cannot obviously find an (official) job through their relatives and acquaintances.

In their job search immigrants, compared to the native population, turn more actively also directly to employers who themselves are Russian-speaking and with a great probability belong to the relationship network of a particular unemployed person. Native population (58%) watch job advertisements more often than immigrants (42%). Such a difference can be explained by a better availability of the Estonian language-based job advertising internet portals and printed publications first and foremost to native population. Only a third of immigrants without knowledge of the Estonian language watch job advertisements. Turning to the Labour Market Board (since 01.05.2009 the labour market services are provided and the unemployment insurance benefits are paid by the Estonian Unemployment Insurance Fund) held the fifth place in the ranking of the unemployed persons' job search forms and this position was sustained throughout the last decade. In spite of the fact that immigrants turn to the Unemployment Insurance Fund in their job search more actively (31%) than the native population (19%), replies to the question 'why the unemployed do not turn to the Unemployment Insurance Fund?' are mainly related to the reason that unemployed persons do not find a suitable job there. People primarily turn to the Unemployment Insurance Fund in order to apply for the unemployment insurance benefit and state unemployment benefit. The unemployed who are not entitled to unemployment benefits, do not usually turn to the Unemployment Insurance Fund. They use other ways for finding work. On the basis of the labour market statistics, published during the preparation of this analysis (16.06.2009), the Unemployment Insurance Fund had only 1,300 jobs to offer in Estonia per 66,000 registered unemployed persons. In a situation where there are only two vacant jobs per 100 registered unemployed persons, opportunities of finding work through the official work mediation system have become almost non-existent.

The language barriers of immigrants constitute a popular topic for study in the surveys organised in Europe, as knowledge of the local (official) language of the immigrants is an essential indicator for finding work. In case of immigrants living in Europe, knowledge of the official language and number of years lived in the respective country is in strong correlation. The longer the period lived in a particular country is, and the better the knowledge of official language is, the easier it is for the immigrants in Europe to find and cope with work. Immigrants' good level of language knowledge facilitates orientation in the local culture space, expansion of social networks and access to contemporary know-how: all the aforementioned factors improve the competitive capacity of the immigrants' work-related career prospects (Støren 2009). Low-paid elementary occupations remain almost the only opportunity for the immigrants without knowledge of the official language, but the prospect that these jobs will not be liquidated soon is relatively uncertain. Besides, acquiring of the official language is very complicated for the immigrants who need to work at several work places or work overtime to alleviate a serious economic situation of the family. Lack of the language knowledge may also cause a situation where immigrants do not understand their work-related duties or orders delivered by the employer and this may lead to a lay-off and unemployment (Yakushko et al. 2008).

Knowledge of the official language of the second generation immigrants residing in Estonia is at a relatively better level than that of the first generation immigrants. This concerns particularly those who can speak and write in Estonian. 70% of employed immigrants and 60% of unemployed immigrants do have the Estonian language skills. Data presented in Figure 6 confirm the conclusions made on the basis of the surveys on European immigrants — the labour market status of immigrants is more secure in case of their better knowledge of official language. The percentage of immigrants who do not have knowledge of the Estonian language is the biggest among skilled workers (30%), plant and machine operators and assemblers (25%) and elementary occupations (21%). The share of these occupations has constantly shown a falling trend in the employment structure and it is obvious that the unemployed persons without knowledge of the Estonian language who have before lay-off been working in these economic activities will hardly be able to find work again.

Summary

The labour market status of the immigrants residing in Estonia is endangered by several crucial risk factors that are in general lines similar to those endangering the immigrants of European countries. The main difference lies in the fact that a large immigrant community has lived in Estonia for almost half a century, but a third of its working-age members have not succeeded in acquiring the Estonian language at the level that would have guaranteed a secure labour market status for them. Another peculiarity of Estonia concerns the age structure: compared to the native population, there is a remarkably larger proportion of 50–74-year-olds among the immigrant population of Estonia, a large percentage of whom are either unemployed or economically inactive, and at the same time there is a remarkably smaller proportion of 15–24-year-olds among immigrants, since a large share of the youth of the second generation immigrants have obtained a status of native population.

A fifth of immigrants have a job that in fact requires lower education than they really have. A half of employed immigrants have tertiary level education, but hereby it should be taken into consideration that middle-aged and elderly groups who have acquired their education mainly during 1970s–1980s predominate in the age structure of immigrant population. The education acquired at that time (i.e. the tertiary level education) does not meet the requirements of the present-day labour market any longer and therefore a lot of educated immigrants have to reconcile themselves to low-paid elementary occupations that do not correspond to their educational level.

The unemployed without knowledge of the Estonian language mainly use the help of relatives and friends in seeking work and therefore it can be concluded that the social networks of immigrants mainly function within the Russian-speaking community. In the conditions of economic growth and labour shortage also the Russian-speaking social networks were relatively successful and one could rely on them in seeking work, but during the economic recession the low-productivity elementary jobs are the first that might be liquidated and it is evident that the unemployed without knowledge of the Estonian language cannot find an (official) job through their relatives and acquaintances any longer.

Immigrants without knowledge of the Estonian language are more than the native population engaged in elementary occupations, in skilled work requiring lower than average qualification or work as operators of equipment and machinery — the jobs that do not meet the expectations of immigrants neither in terms of salary nor working conditions. In the listed occupations, numerous lay-offs have taken place during the last decade and it is rather obvious that the unemployed with limited working skills, without knowledge of the official language, and participating only in the Russian-speaking and –minded relationship network do not find a job in the present strained labour market situation and complement the rows of long-term unemployed population.

In conclusion it should be noted that results of the Immigrant Population and Labour Force Surveys conducted in 2008 confirm the fundamental findings gained from the surveys on the labour market risks of European immigrants — a good level of official language and multicultural relationship networks that also embrace the native population may reduce the labour market risks of immigrants and enhance their labour market-related security. At the same time, the impact and spread of risk factors depend on the situation prevailing on the labour market and on the individual characteristics of immigrants.

PÕLIS- JA IMMIGRANTRAHVASTIKU TÖÖELU KVALITEET

Marin Randoja
Statistikaamet

Töökoht määrab inimese positsiooni ühiskonnas, sissetuleku ja sotsiaalsed sidemed. Töö on paljudele üks eneseteostuse võimalusi. Tööl käimine võimaldab ühiskonnaelus paremini osaleda ja on just seetõttu immigrantide jaoks väga oluline ühiskonnaga kohanemise komponent. Töö leidmine (nii enne kui ka pärast Eestisse kolimist) on immigrantidel perekondlike põhjuste järel sageduselt teine Eestisse elama asumise põhjus. Tööl veedavad inimesed suure osa oma päevast. Töötaja füüsilise heaolu seisukohast on oluline, et töötingimused oleksid head. Halva kvaliteediga töökohtadel töötavate inimeste risk töötuks jääda või tööjõust välja langeda on palju suurem. Madala kvaliteediga töökoht tähendab ühtlasi madalat produktiivsust. Tööelu kvaliteet on seega tugevalt seotud sotsiaalse tõrjutusega.

Analüüsis on kasutatud 2008. aasta immigrantrahvastiku uuringu ja Eesti tööjõu-uuringu andmeid. Mõlema uuringu sihtrühm on tööeline rahvastik ehk 15–74-aastased inimesed. Immigrantide all on mõeldud inimesi, kelle mõlemad vanemad on sündinud välismaal. Põliselanikud on need, kelle vähemalt üks vanem on sündinud Eestis.

Tööelu kvaliteedi mõõtmine Euroopas

Euroopa tööhõivestrateegia eesmärkide hulgas on peale täishõive ka tootlikkuse tõstmine ja kvaliteetsete töökohtade propageerimine. See viitab sellele, et püüeldakse korraga rohkemate ja paremate töökohtade poole. Tööjõupakkumise kvaliteedi tõus Euroopas on kaasa toonud suurenenud nõudmise parema kvaliteediga tööde järele. Neid töid iseloomustavad kõrged nõudmised haridusele ja oskustele, töökoha suhteline kindlus, juurdepääs koolitustele ja karjäärivõimalustele, kõrge tootlikkus ja üsna kõrge palk. Uute, paindlike töövormide osatähtsuse suurenemine läheb mõningatel juhtudel vastuollu osa tööelu kvaliteedi dimensioonidega (tööhõivekindlus, koolitus- ja karjäärivõimalused). Pidevalt muutuvad töövormid ja suurenev tööintensiivsus on takistanud töötingimuste paranemist Euroopas. (*Employment ... 2001*)

Tööelu kvaliteedi parandamine ei ole oluline mitte ainult töötaja heaolu seisukohalt, vaid ka sotsiaalse kaasatuse ja tööhõive suurendamisel. Neil, kes on hõivatud suhteliselt madala kvaliteediga töodel, kus ei ole koolitus- ja karjäärivõimalusi ning tööhõivekindlust, on suurem risk jääda töötuks või mitteaktiivseks (*Employment ... 2001*). Töötus ja mitteaktiivsus vähendavad tööturule naasmise ning kõrge kvaliteediga töö saamise tõenäosust tunduvalt. Nii tekib väljapääsmatu olukord ja väheste oskustega inimeste tööturule sisenemine on raskendatud. Samal ajal aga on madala kvaliteediga tööd vajalikud just nende inimeste tööturule integreerimiseks: madala kvaliteediga töökohalt on lihtsam edasi kõrgema kvaliteediga tööde poole liikuda kui tötu või mitteaktiivsena. (*Employment ... 2002*)

Tööhõive määra ja tööelu kvaliteedi vahel on positiivne seos. Riikides, kus madala kvaliteediga töökohti on vähe (alla 25%), on hõivemäär kõrgem kui riikides, kus madala kvaliteediga töökohti on palju (üle 25%). Selline seos kehtib eriti naiste ja keskmise kuni kõrge kvalifikatsiooniga töötajate kohta. Töökohtade pakkumise suurendamine suurendab ka tööjõupakkumist. Koolitused ja efektiivsuse, õigluse ning kahepoolsuse suurendamine töösuhetes tõstab tootlikkust. Tööturult välja langemise vähendamine madala kvaliteediga töökohtadel ja kõrgema kvaliteediga töökohtadele liikumise parandamine suurendab tööhõive suutlikkust ja sotsiaalset kaasatust. (*Employment ... 2002*)

Tööelu kvaliteet on suhteline mõiste, mis kajastab töö ja töötaja vahelist suhet, võttes ühest küljest arvesse töö ja töötajaga seotud objektiivsed tegurid ning teisalt töökohaga seotud nõuded. Samuti sisaldab see töötaja subjektiivset hinnangut nendele teguritele olenevalt tema individuaalsetest omadustest, kogemustest ja ootustest. (*Employment ... 2001*) Tööelu kvaliteet on osa elukvaliteedist, mida mõjutab töö. Muu hulgas hõlmab see mõiste üldist töö ja töötingimustega rahulolu, töökoormust, suhteid töökaaslastega, tööhõivekindlust, töötaja

kaasamist tööprotsessi, enesearendamis- ja karjäärivõimalusi, töö- ja pereelu ühitamist, võrdsust töösuhetes, tööga seotud tervise- ja ohutusriske jne. (Tööelu ... 2009) Et ühtset tööelu kvaliteedi mõistet ja metoodikat selle mõõtmiseks ei ole, on selle mõõtmiseks välja pakutud mitmesuguseid võimalusi.

Euroopa Komisjon (*Employment ... 2002; Employment ... 2003*) on kindlaks määranud kümme tööelu kvaliteedi mõõdet ja pakunud välja indikaatorid, mille põhjal vaadelda tööelu kvaliteedi arengut Euroopas: töö sisemine kvaliteet, oskused, elukestev õpe ja karjääri areng, sooline võrdsus, tööohutus- ja tervishoid, paindlikkus ja turvalisus, juurdepääs ja kaasatus tööturule, töö organiseeritus ja töö- ning pereelu ühitamine, sotsiaaldialoog ja töötajate kaasatus, mitmekesisus ja mittediskrimineerimine ning üldine töö tulemuslikkus.

Kuigi Euroopa Liidu kontseptsioon tunnistab tööelu kvaliteedi mitmedimensionaalsust ja kaasab nii objektiivseid kui ka subjektiivseid faktoreid, on sel mõningaid puudusi. Kaasamata on mitu olulist tunnust, näiteks palk ja töö intensiivsus, ning mõni valdkond, näiteks koolitus ja haridus, on kajastatud ainult osaliselt. Teisest küljest sisaldab see majanduslikke näitajaid, mis pole otseselt konkreetse töö ja töötaja tunnustega seotud. Aruanne "*Employment in Europe 2008*" pakub tööelu kvaliteedi mõõtmiseks parandatud versiooni, mis baseerub tööelu kvaliteedi neljal peamisel dimensioonil: palgad ja sotsiaal-majanduslik turvalisus; töötajad ja töö intensiivsus; oskused ja koolitus; töö ja eraelu ühitamine (kaasa arvatud soolise võrdsuse aspektid). Seda raamistikku kasutades on EL-i liikmesriigid jagatud nelja tööelu kvaliteedi mudelisse (*Employment ... 2008; Davoine jt 2008*).

1. Põhjamaad (Taani, Soome, Rootsi, Suurbritannia ja Holland). Seda rühma iseloomustab kõrgem palk kui teistes Euroopa riikides, üldine hea sotsiaal-majanduslik turvalisus ja head töötajad. Neis riikides on kõrge koolitustel osalemise määr ja head lastehoiuvõimalused. Üsna kõrge on ka tööhõive määr ning suur on tööga rahulolu ja tootlikkus. Võrreldes teiste rühmadega on aga kõrgem töö intensiivsus.
2. Mandri-Euroopa (Belgia, Saksamaa, Austria, Luksemburg, Prantsusmaa, Iirimaa, Küpros ja Sloveenia). Enamiku indikaatorite poolest on see rühm kõige lähedasem Euroopa keskmisele. Töötajad, sotsiaal-majandusliku turvalisuse ja soolise hõivelõhe poolest on need riigid teistega võrreldes keskmisel kuni kõrgemal positsioonil. Haridustase on Mandri-Euroopa riikides keskmine või keskmisest madalam.
3. Lõuna-Euroopa (Kreeka, Portugal, Itaalia, Malta ja Hispaania). Seda rühma iseloomustab tööelu kvaliteedi üldine kehv seis. Sotsiaal-majandusliku turvalisuse, töötajad ja koolituste poolest on need riigid keskmisel või madalal positsioonil. Lõuna-Euroopa riikides on suhteliselt madal haridustase ja suur sooline hõivelõhe.
4. Uued liikmesriigid (Poola, Rumeenia, Ungari, Bulgaaria, Slovakkia, Tšehhi, Läti, Leedu ja Eesti). Nendes riikides (eriti Poolas, Rumeenias ja Slovakkias) on üsna madal sotsiaal-majanduslik turvalisus ja ebasoodsad töötajad, mida osaliselt tasakaalustab madal töötajad. Uutele liikmesriikidele on iseloomulik kõrge haridustase ja väike sooline hõivelõhe.

Töökoha kindlus ja juurdepääs koolitusele ning karjäärivõimalustele on ühed peamistest teguritest, mis määravad selle, kas töö kuulub kõrge või madala kvaliteediga tööde hulka. Aruandes "*Employment in Europe 2001*" on töökohad rühmitatud kolme töökvaliteedi mõõtme järgi: töökoha kindlus, juurdepääs koolitusele ja karjäärivõimalustele ning tunnipalk. Eespool mainitud faktorite järgi jagatakse töökohad neljaks tüübiks.

1. Perspektiivitud tööd (*dead-end jobs*) on täht- või lühiajalise lepinguga või ilma ametliku lepingu ja järelevalvaja funktsioonideta tööd, kus töötaja ei paku mingisuguseid täiendkoolitusi. Need tööd võib omakorda jagada madala ja korraliku palga või tootlikkusega töödeks. Madalaks arvestatakse nende puhul tunnipalka, mis on alla 75% riigi mediaantunnipalgast.
2. Madala palga ja/või produktiivsusega tööd (*low pay/productivity jobs*) puhul on vaatamata madalale palgale (alla 75% riigi mediaantunnipalgast) tegemist vähemalt kindla töökoha või töötaja pakutavate koolituste ja karjäärivõimalustega.

3. Mõistliku kvaliteediga töödel (*jobs of reasonable quality*) on korralik palk ja/või tootlikkus ja suhteliselt kindel lepingutüüp või tööandja pakutavad koolitus- ja karjäärivõimalused.
4. Hea kvaliteediga tööd (*jobs of good quality*) on need, millel on korralik palk, kindel lepingutüüp ja tööandja pakutavad koolitused ja karjäärivõimalused.

Inimese subjektiivne tööga rahulolu sõltub sellest, millisesse töökvaliteedi rühma ta töökoht kuulub. Nendest inimestest, kelle töö on hea kvaliteediga, olid aruande "Employment in Europe 2001" järgi oma tööga rahul 60% ja rahulolematud ainult 4%. Madalakvaliteediliste töödega hõivatutest oli rahul 30%, keskmiselt või vähe rahul oli 70%. Töökoha kvaliteedist sõltub ka hõiveseisundite ja erineva kvaliteediga tööde vaheline liikumine. Madalama kvaliteediga töödel on tõenäolisem tööhõivest välja langeda või jääda sama kehva kvaliteediga töökohale. Tööhõivest väljalangemine on kõige kõrgem perspektiivitutel töökohtadel. Parema kvaliteediga töökohtadelt liigutakse rohkem veelgi kvaliteetsematele töökohtadele ja tööturul välja langetakse vähem.

Immigrantide ja põliselanike tööelu kvaliteeti määravad tegurid

Tööga rahulolu määravad peamised tegurid on kõrge palk, pikk ametis töötamise aeg, alalisest lepingust tulenev suhteline turvalisus, täisajaga töö, juhtimis-/ülevaataja-kohustustega töö, kõrget kvalifikatsiooni nõudev töö tippspetsialisti, keskastme spetsialisti, seadusandja või juhina ja töö avalikus ning teenindussektoris. Madal palk, ajutisest lepingust tulenev ebakindel töökoht, madala positsiooniga ja juhtimiskohusteta töökoht, madalat kvalifikatsiooni nõudev käsitsi tehtav või lihttöö, eriti põllumajanduses, mõjutavad tööga rahulolu negatiivselt ja selle kaudu ka tööelu kvaliteeti. (*Employment ... 2001*)

Immigrantide ja mittekodanike minevik Lääne- ja Ida-Euroopa riikides on erinev. Alates 1960. aastatest rändas Lääne-Euroopa riikidesse suur hulk võõrtöölisi. Selle peamine põhjus oli sõjajärgne majanduskasv. Mõningatesse riikidesse, näiteks Prantsusmaale ja Suurbritanniasse, rännati endistest koloniaalmaadest, teiste riikide puhul toimusid uued immigratsioonimuutused (nt Lääne-Saksamaa ja Türgi, Maroko ning Jugoslaavia vahel sõlmitud immigratsioonilepingud). Immigratsioon jätkus perede taasühendamise, immigrantide suurenemise sündimuse ja varjupaigaotsijate tõttu. Kommunistliku režiimiga Kesk- ja Ida-Euroopa riigid puutusid enne 1990. aastaid immigratsiooniga kokku väga vähe. Erandid olid Balti riigid, eriti Eesti ja Läti, kuhu nõukogude ajal rändas sisse palju peamiselt vene keelt rääkivaid inimesi. Pärast iseseisvumist 1991. aastal said nendest inimestest immigrandid. 1990. aastatel hakkas ka Ida-Euroopa riikidesse sisse rändama vähesel määral majanduslikke immigrante, eriti oskustega tippspetsialiste (Kahanec 2008). Eesti immigrantide hulgas on nn uusimmigrante siiski vähe. EL-iga liitumise ja majanduslike tingimuste paranemisega aga võib ennustada selle immigrantirühma suurenemist Eestis (Tööturu ... 2006).

Enamikus arenenud riikides on immigrandid tööturul halvemas seisus kui põlisrahvusest elanikud (Zorlu 2008; Mahuteau 2008). Nende probleemid tööturul tulenevad eelkõige vähesemast keeleoskusest, nõrgematest sotsiaalsetest võrgustikest ja väiksemast võrgustike hulgast kui põliselanikel, rahvusrühmade erinevatest hoiakutest üksteise suhtes ja nende omavahelistest suhetest (Tööturu ... 2006).

Immigrantide halvem positsioon sihtriigi tööturul ei piirdu ainult kehvemate hõivenäitajatega, vaid ilmneb ka tööturu segregatsioonis (Zorlu 2008). Immigrantide kontsentreerumine teatavat tüüpi tegevus- ja ametialadele mõjutab nende töö kvaliteeti, sissetulekut ning karjäärivõimalusi.

Constant (2003) on analüüsinud immigrantide ja põliselanike olukorda Prantsusmaal. Selgus, et immigrandid on koondunud sotsiaal-majandusliku redeli alumisse ossa. Nad töötavad sageli väheseid oskusi nõudvatel lihttöödel, mis on ebastabiilsed, madala palga ja väheste arenemisvõimalustega. Immigrandid elavad tihti suurte linnade vaestes linnaosades ja nende töötusnäitajad on halvemad kui põliselanikel. Alates 1990. aastatest on Prantsusmaa tööturule sisenevate immigrantide töösaamisvõimalused halvenenud, eriti raske on noortel immigrantidel. Peale selle, et noorte töötus on kõrgem, on töötuks jäänud noorte immigrantide hõivesse naasmine palju ebatõenäolisem kui põliselanike puhul.

Paljudes Euroopa riikides on immigrandid põliselanikest nooremad ja sellepärast on nende seas ka aktiivset tööjõudu rohkem. Eestis on immigrantide osatähtsus suurem keskealiste ja

nooremas pensionieas inimeste hulgas ning nende puhul on põlis- ja immigrantrahvastiku majanduslik aktiivsus suhteliselt sarnane.

Hea kvaliteediga töö leidmisel on olulised haridus ja keeleoskus. Uuringutest (Dustmann 2000; Euwals 2007) on selgunud, et sihtriigi keele oskusega immigrandid on suurema töenäosusega hõivatud ja saavad kõrgemat palka. Keeleoskus on abiks töötamisel, samuti nõutakse paljudes töökohades, eriti teenindussektoris, suhtlemist sihtriigi keeles. Samal ajal ei ole kõikides töökohtades ja piirkondades riigikeele oskamine hädavajalik ning töökohtadel nõutav keeleoskuse tase on erinev. Näiteks ei pruugi eesti keele oskus Ida-Virumaal või Tallinnas immigrantide töösaamisvõimalusi eriti suurendada, kuigi üldiselt aitab eesti keele oskus immigrantidel tööturul paremini hakkama saada (Tööturu ... 2006).

Paljud uuringud (Zorlu 2008; Euwals 2007) on teinud kindlaks, et teise põlvkonna immigrandid küll parandavad oma tööturupositsiooni võrreldes esimese põlvkonnaga, aga see jääb siiski põlisrahvastiku tasemele alla. Peamiselt parandab olukorda teise põlvkonna parem haridus ja keeleoskus.

Immigrantide ja põliselanike tööturupositsioonide erinevuse üks põhjuseid on nende sotsiaalsete võrgustike erinevused (Calvo-Armengol ja Jackson 2004). Sihtriigi tööturule sisenevad uued immigrandid liiguvad ametiredelil sageli allapoole, sest neil ei ole uue tööturu kohta täielikku infot ja töötamisel toetuvad tihti etnilistele võrgustikele (Mahuteau 2008). Ka teise põlvkonna immigrantidel on töötamisel palju abiks sugulased, sõbrad ja etnilised võrgustikud sihtriigis. Eestis saavad immigrandid tööd peamiselt sugulaste või tuttavate kaudu: ligi pool 2008. aastal küsitletud immigrantidest oli viimase 12 kuu jooksul leidnud töö just sel moel. Üle neljandiku immigrantidest oli leidnud töö ka töökuulutuste kaudu, kuid võrreldes põliselanikega kasutavad immigrandid muid töösaamisviise vähem.

Kuigi sotsiaalsete võrgustike kaudu on võimalik töö kiiremini leida, on nende mõju leitava töökoha kvaliteedile ebaselge. Sellealased uuringud on näidanud, et sotsiaalsete võrgustike kaudu töö leidnud inimeste sissetulek on väiksem. See kehtib eriti nende töökohtade puhul, mis nõuavad madalamat kvalifikatsiooni. (Loury 2003) Tihti ei ole immigrantide sotsiaalsete võrgustike kaudu leitud töökohad võrgustike piiratuse tõttu inimese varasema töökogemuse ja haridusega seotud. Erinevalt põliselanikest ei ole immigrantidel nii suurt võrgustikku, millele töö otsimisel toetuda. Võrgustike kaudu tööd otsivate uute immigrantide edu tööturul sõltub sellest, kui edukad on need, kelle kaudu tööd otsitakse (Mahuteau ja Junankar 2008).

Immigrantide tööturuolukorda mõjutavad palju ka rahvussuhted ja hoiakud. 2005. aastal korraldatud integratsiooni monitooringust ilmnas, et eestlased suhtuvad sallivamalt Põhjamaadest ja EL-i riikidest saabuvatesse immigrantidesse ja võõrtööjõudu. Venemaalt tulijate suhtes on vastuseis suurem, eriti vastumeelsed on eestlastele Aasia ja Aafrika riikide ning Türgi immigrandid. (Pettai 2006)

Töö kestus ja lepingu tüüp

Alaline töö suurendab tööjõus püsimise tõenäosust. Aruande *“Employment in Europe 2001”* andmetel töötas kolmandik ajutise lepinguga töötajatest aasta pärast püsivamal töö, üle viiendiku oli tööjõust lahkunud või töötuks jäänud. Alalise lepinguga töötajatest olid aasta pärast töötud või mitteaktiivsed kõigest 5%. Lepingu liigi ja kestuse järgi immigrandid Eestis põliselanikest ebaturvalisemas olukorras ei ole: enamik hõivatutest töötab alalisel töö. Ajutine töö on vaid paaril protsendil immigrant- ja põlisrahvastikust. Ajutisi töid teevad rohkem mehed — kaks kolmandikku kõigist ajutise tööga immigrantidest on mehed. Seda tüüpi tööd on rohkem levinud ka noorte ja madalama haridusega hõivatute seas.

Ka lepingu tüübi järgi jagunevad immigrandid ja põliselanikud sarnaselt. Nii immigrantidest kui ka põliselanikest töötab 96% kirjaliku tähtajatu töö- või teenistuslepingu alusel. Võrreldes põliselanikega on immigrantide seas veidi rohkem levinud kirjalikud tähtajalised töölepingud. Tähtajalise lepinguga töötajatest töötab immigrantidest pool ja põliselanikest 47% kirjaliku lepingu alusel. Immigrantide hulgas on suulise töölepingu või kokkuleppega töötajaid vähem kui põliselanike seas — 42% immigrantidest ja 48% põliselanikest, kellel on sõlmitud tähtajaline leping, töötab suulise lepingu või kokkuleppe alusel, kusjuures suuline kokkulepe on sõlmitud rohkem kui kolmandikul tähtajalise lepinguga põliselanikest ja neljandikul tähtajalise lepinguga immigrantidest. Suuliste kokkulepete eesmärk on töötamine mitte-ametlikult: ettevõtte ei maksa töötaja pealt makse, võib töötajast ilma palka maksmata kiiresti vabaneda ega täida talle seadusega pandud muid kohustusi riigi ja töötaja ees. Et tegemist pole ametliku tööga, on selliste töökohtade leidmisel suurem tähtsus sotsiaalsetel

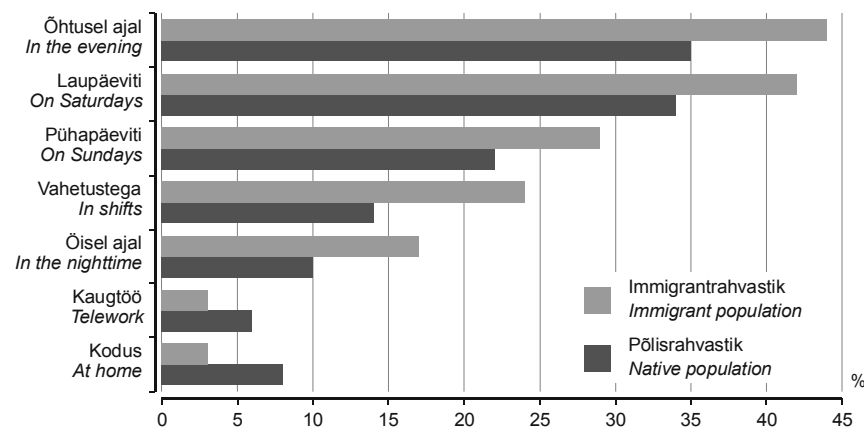
võrgustikel, mistõttu põliselanikel on selliste tööde leidmise võimalus suurem kui immigrantidel. Seega on immigrantidel töökohaga seotud turvalisus isegi veidi suurem kui põliselanikel.

Tööelu turvalisust näitab peale lepingu tüübi ka töökohal töötatud aeg. Ühel töökohal pikka aega püsimine aga võib madala kvaliteediga tööde korral tähendada ka vastupidist. Immigrandid on töökohal palju püsivamad: uuringu ajal olnud töökohal töötatud keskmine aeg oli immigrantidel seitse aastat ja üheksa kuud, põliselanikel oli see täpselt aasta lühem.

Tööaeg

Peale lühiajaliste lepingute mõjutab töötajate rahulolu tööga ka tööaeg. Uuringute (*Employment ... 2001*) kohaselt vähendab tööga rahulolu sunnitud osaajaga töötamine; kui lühem tööaeg on vabatahtlik, võib see tööelu kvaliteeti hoopis suurendada. Võrreldes paljude teiste Euroopa riikidega ei ole osaajaga töötamine Eestis kuigi levinud: osaajaga töötab 6% immigrantidest ja 8% põliselanikest. Nagu põliselanikel on ka immigrantidel normist lühem tööaeg populaarsem naiste seas — osaajaga töötab immigrantidest iga kümnes naine. Kõigist osalise töötajaga töötavatest immigrantidest on naisi ligi kolm neljandikku. Osaajaga töötajaid on kõige vähem aktiivses tööeas (25–49-aastased) olevate hõivatute hulgas. Kõige levinum on see töövorm noorte seas: noored töötavad osaajaga eelkõige õpingute ja perekohustuste tõttu. Võrreldes põliselanikega on noorte puhul osaajaga töötamine veidi rohkem levinud immigrantide seas: iga seitsmes 15–24-aastane immigrant töötab osalise töötajaga.

Joonis 1 **Immigrant- ja põlisrahvastik töötaja ja -vormi järgi, 2008**
Figure 1 *Native and immigrant population by different working arrangements, 2008*



Allikas: tööjõu-uuring 2008.
Source: *Estonian Labour Force Survey 2008*.

Tavapärasest erinevatel tööaegadel töötavad rohkem immigrantid (vt joonis 1). Põhiliselt on see tingitud erinevustest nende ameti- ja tegevusalades: suur osa immigrantidest töötab töötlevas tööstuses ja lihttöoliste ning seadme- ja masinaoperaatoritena. Ebatüüpilisel ajal töötamine võib mõjutada nii inimese tööga rahulolu kui ka tervist. Vahetustega töötamine näiteks kurnab organismi, sest söögi- ja uneajad erinevad pidevalt. Kõige levinumad ebatüüpilise töö vormid on töötamine õhtuti ja laupäeviti. Nendel aegadel töötab üle 40% immigrantidest ja iga kolmas põliselanik. Vahetustega töö on neljandikul immigrantidest ja seitsmendikul põliselanikest.

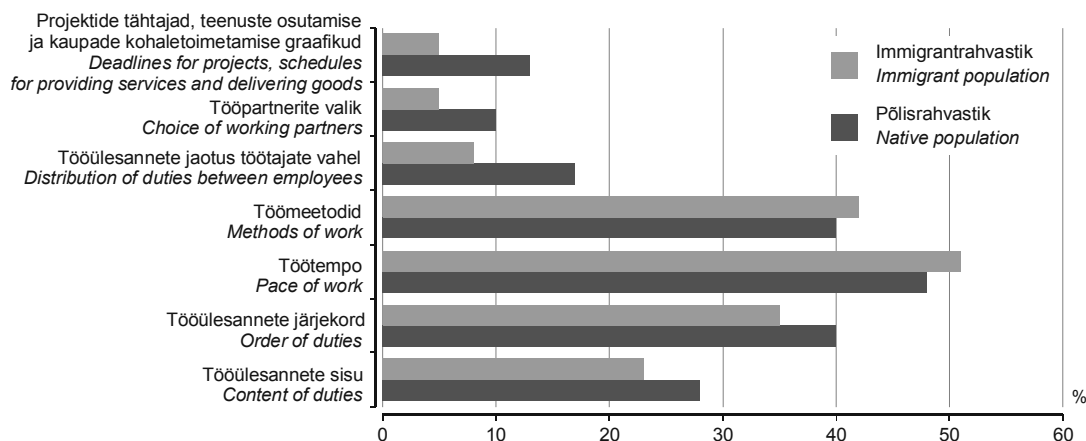
Üks võimalus töö- ja pereelu paremini ühendada on kodus töötamine ja kaugtöö. Ühest küljest peaks see suurendama tööga rahulolu ja tööelu kvaliteeti, teisalt aga võivad kodus puududa sobilikud töötingimused ja võib tekkida oht, et kaob piir töö- ja vaba aja vahel. Ehkki Eestis ei ole kodus töötamine ja kaugtöö eriti populaarsed, on mõlemad töövormid rohkem levinud põliselanike seas. Kodus töötavaid või kaugtööd tegevaid inimesi on immigrantide hulgas kaks korda vähem.

Tööellu kaasatus

Töoga rahulolu ja seeläbi ka tööelu kvaliteeti mõjutavad juhtimiskohustused: töötaja juhendab teisi ja vastutab teatavate ülesannete täitmise eest. Põliselanikest hõivatute hulgas on sellised kohustused viiendikul. Vastutaval kohal olevaid immigrante on märksa vähem — 14%. Et mehed on ametihierarhias tavaliselt kõrgematel kohtadel kui naised, on nii immigrant- kui ka põlisrahvastiku seas juhtimiskohustustega mehi rohkem. Peagu igal viiendal meessoost immigrandil ja igal neljandal meessoost põliselanikul on mingisuguseid juhtimiskohustusi, naiste puhul vastavalt 10% ja 18%. Vastutaval ametikohal töötamine sõltub peale soo ka vanusest, jäädes immigrantide puhul kõigis vanuserühmades madalamale tasemele. Noortele kogemusteta töötajatele ei anta tavaliselt töökohti, mis nõuaks suurt vastutust ja teiste juhendamist. Seega täidab juhirolli alla kümnendiku noortest. Juhtimiskohustustega inimesi on kõige rohkem 25–49-aastaste hõivatute seas (24% põlis- ja 16% immigrantrahvastikust). Vanemaaliste hulgas on juhtivate töötajate osatähtsus väiksem. Mida kõrgem on haridustase, seda tõenäolisemalt töötab inimene juhtimiskohustustega töökohal. Kui madalama haridusega (esimese või teise haridustasemega) immigrantidest on vastutaval kohal kümnendik, siis kõrgeima (neljanda) haridustaseme korral juba neljandik. Juhtimiskohustustega töötajate osatähtsus on madalama haridusega immigrantide ja põliselanike seas sarnane (teise või madalama haridustasemega põliselanikest on juhtimiskohustus 14%-l). Mida kõrgem on haridus, seda suurem on immigrantide ja põliselanike vaheline lõhe. Neljanda haridustasemega põliselanike seas on juhtival kohal töötavate inimeste osatähtsus 1,6 korda suurem kui sama haridustasemega immigrantide seas (neljanda haridustasemega põliselanikest on juhikohustusi 39%-l).

Joonis 2 Põlis- ja immigrantrahvastiku võimalused mõjutada töötamisega seotud tegureid, 2008

Figure 2 Native and immigrant population by possibility to affect different work related factors, 2008



Allikas: tööjõu-uuring 2008.

Source: Estonian Labour Force Survey 2008.

Oluline tööelu kvaliteediga seotud tegur on õigus oma töö üle otsustada: kas ja kui palju saab inimene ise oma tööga seotud faktoreid (tööülesannete sisu, töötempo, töömeetodid jne) mõjutada. Kolm peamist valdkonda, kus palgatöötajad saavad töö juures kõige rohkem kaasa rääkida või oma äranägemise järgi talitada, on töötempo, -meetodid ja tööülesannete järjekord (vt joonis 2). Kahe esimese suhtes on rohkem sõnaõigust immigrantidel — töötempot saab mõjutada üle poole ja töömeetodeid 42% immigrantidest —, tööülesannete järjekorras saavad rohkem kaasa rääkida põliselanikud — tööülesannete järjekorda saab mõjutada 40% põliselanikest. Tööülesannete jaotust töötajate vahel, tööpartnerite valikut ja tähtaegu on võimalik muuta üsna vähestel. Võrreldes põliselanikega on immigrandid ka neis asjus halvemas seisus — nende osatähtsus, kes saavad viimati nimetatud valdkondi oma töökohal mõjutada, on immigrantide seas üle kahe korra väiksem. Võimalus oma töökohaga seotud tegureid mõjutada sõltub ametist ja tegevusalast ning sellest, kui täpselt on töökorraldus mingis ettevõttes reglementeeritud. Et juhtimiskohustustega inimestel on üldjuhul ka rohkem otsustusõigust, on neil oma töösse puutuva üle ka suurem mõju. Töoga

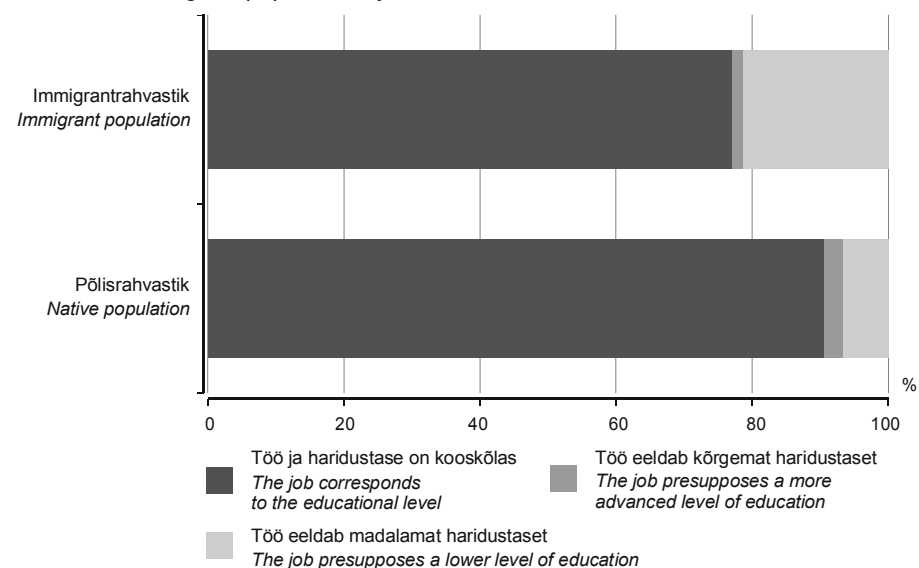
seotud tegureid saavad nii immigrantide kui ka põliselanike seas rohkem mõjutada mehed, 25–49-aastased, kõrge haridustasemega ja tertsiaarsektoris (kaubanduses, teeninduses jm) töötavad inimesed. Õigust oma töö üle otsustada suurendab immigrantidel ka eesti keele oskus. Kui näiteks tööülesannete järjekorda saab mõjutada 22% eesti keele oskusega immigrantidest, siis eesti keele oskusega immigrantidest peagu kaks korda rohkem — 41%. Siinkohal tuleb arvestada, et eesti keele oskusega immigrantidel on kõrgem haridus (44% neist on kolmanda või kõrgema haridustasemega), nad on nooremad (62% neist on alla 50-aastased) ja töötavad sagedamini tertsiaarsektoris (64%) kui eesti keele oskusega immigrantid (30% neist on kolmanda või kõrgema haridustasemega, 54% alla 50-aastased ja 44% töötab tertsiaarsektoris). Töökorralduse muutmise või töötingimuste asjus oli 2008. aastal küsitletud inimestest viimase 12 kuu jooksul konsulteeritud 44%-ga põliselanikest ja kolmandikuga immigrantidest. Tööga seonduvaid probleeme on otsese ülemusega arutanud 63% põliselanikest ja 56% immigrantidest.

Töö ja haridustaseme kooskõla

Inimene, kelle haridustase on kõrgem, kui töökohal nõutakse, on üleharitud. Üleharitus vähendab tööga rahulolu ja seeläbi tootlikkust ja palka (Nielsen 2007). Taanis korraldatud uuringust (*ibid.*) selgus, et üleharitud saavad küll rohkem palka kui need samal töökohal töötavad inimesed, kelle haridus on kooskõlas tööga, aga see on tunduvalt väiksem, kui nad teeniksid oma haridusele vastaval töökohal. Pikka aega madalamat haridust nõudval töökohal töötamise tõttu ei uuene ja võivad ununeda oskused, mida ei kasutata. Üleharitusega võidakse kompenseerida teisi puudusi, näiteks piisava töökogemuse puudumist. Sihtriigi tööturule sisenevad immigrantid võivad üleharitusega tasa teha sellel tööturul vajalike kogemuste ja keeleoskuse puudumist.

Võrreldes põliselanikega töötavad immigrantid rohkem töökohtadel, mis eeldavad nende haridusest madalamat haridustaset (vt joonis 3). Sellistel töökohtadel töötab viiendik immigrantidest ja 7% põliselanikest. Üleharitud immigrantide osatähtsus on suurem esimese põlvkonna immigrantide seas, neist neljandik töötab sellisel töökohal. Ülekvalifitseeritusega peavad sagedamini leppima naised: immigrantidest töötab iga neljas naine madalamat haridustaset nõudval tööol. Meestel on võrreldes naistega rohkem töökohti, mis eeldavad nende haridusest kõrgemat haridustaset. Töö ja hariduse vahelise kooskõla puudumine suureneb koos haridustaseme ja vanusega. 71% kolmanda ja kõrgema haridustasemega immigrantidest töötab töökohal, kus töö ja haridustase on kooskõlas. Teise ja madalama haridustasemega immigrantidest on selline töö 80%-l.

Joonis 3 Põlis- ja immigrantrahvastik töö ja haridustaseme kooskõla järgi, 2008
Figure 3 Native and immigrant population by the accordance of educational level to work, 2008.



Allikas: tööjõu-uuring 2008.
Source: Estonian Labour Force Survey 2008.

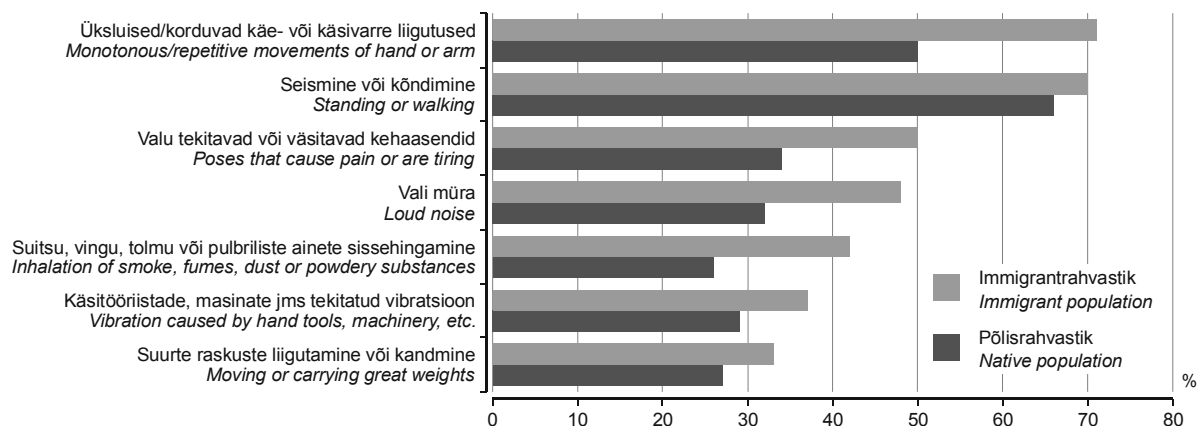
Alates 1992. aastast (juhul, kui inimene oli 1992. aastal noorem kui 15-aastane, siis alates 15-aastaseks saamisest, ja juhul, kui saabus Eestisse pärast 1992. aastat, siis alates Eestisse saabumisest) on üle poolte immigrantide tööalane positsioon jäänud samaks, 29% on liikunud kõrgema positsiooniga tööle ja 14% jaoks on tööalane positsioon muutunud madalamaks. Vaadeldes hõiveseisunditevahelisi liikumisi, on näha, et immigrantid käituvad selle poolest põlisrahvastikuga sarnaselt. Võrreldes 2007. aasta sama ajaga oli 2008. aastal küsitluse ajal 93% tööga hõivatud immigrantidest endiselt hõivatud, 4% jäänud töötuks ja 3% liikunud väljapoole töjõudu. Ka mitteaktiivsetest oli 93% säilitanud aastataguse seisundi (endiselt mitteaktiivsed). Endistest mitteaktiivsetest immigrantidest oli hõivatuid 5% ja töötuid 2%. Erinevus põliselanikega ilmneb töötuse korral. Põliselanikud on töötusest hõivesse liikumisel olnud palju aktiivsemad: töötutest põliselanikest on endale töö leidnud pooled, samal ajal kui immigrantidest veidi üle kolmandiku. Üle poole töötutest immigrantidest on jäänud töötuks, põliselanikest on töötute seisundisse jäänud 45%.

Tervise- ja ohutusriskid

Töö intensiivistumisega suurenevad töötamisega seotud riskid. Kolmandikul immigrantidest ja põliselanikest on terviseprobleem, mis on tekkinud tööga seotud õnnetuse või haiguse tagajärjel. Põlisrahvastikul on töötamisega seotud riskide kohta rohkem infot kui immigrantidel. Töökohustuste täitmisega seotud tervise- ja ohutusriskidest on väga hästi informeeritud iga teine põliselanik ja iga kolmas immigrant ning hästi informeeritud 45% põlis- ja 59% immigrantrahvastikust. Immigrantid puutuvad töö juures tervist kahjustavate ja ohtlike situatsioonidega rohkem kokku kui põliselanikud (vt joonis 4). Selle põhjus on, et immigrantid töötavad teistsugustel ametitel ja tegevusaladel, eriti suur on immigrantide osatähtsus töötlevas tööstuses. 70% immigrantidest teeb töö juures üksluseid käe- või käsivarre liigutusi, seisab või kõnnib. Põliselanikest teevad üksluseid käeliigutusi vaid pooled. Pool immigrantidest ja kolmandik põliselanikest puutub töö juures kokku valu tekitavate või väsitavate kehaasendite ja valju müraga. Üle kolmandiku immigrantidest peab sisse hingama suitsu, vingu, tolmu või muid pulbrilisi aineid, puutuma kokku masinate tekitatud vibratsiooniga ja liigutama suuri raskusi. Et naised töötavad teistsugustel ameti- ja tegevusaladel, on neil töös vähem terviseriske kui meestel. Seadme- ja masinaoperaatorite, oskus- ja käsitöölise ning lihttöölisena töötab peagu kaks kolmandikku mees-immigrantidest, naistest töötab nendel ametitel vaid kolmandik. Töös puutuvad tervise- ja ohutusriskidega rohkem kokku noored (15–24-aastased), madalamalt haritud ja primaar- või sekundaar-sektoris töötavad inimesed.

Joonis 4 Põlis- ja immigrantrahvastik töö juures tervise- ja ohutusriskidega kokkupuutumise järgi, 2008

Figure 4 Native and immigrant population by facing health and safety risks at work, 2008



Allikas: töjõu-uuring 2008.

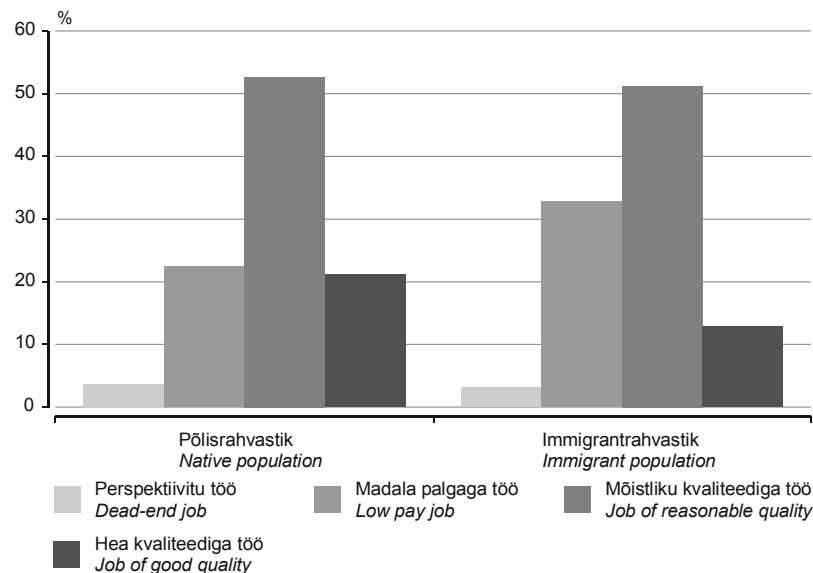
Source: Estonian Labour Force Survey 2008.

Töökoha kvaliteet

Lähtudes lepingu tüübist, tööandja pakutavast koolitusest, palgast ja juhtimiskohustustest, on töökohad jagatud nelja rühma: perspektiivitud tööd, madala palgaga tööd, mõistliku kvaliteediga tööd ja hea kvaliteediga tööd. Koolituse juures on uuringus arvestatud viimase nelja nädala jooksul tööga seotud täiendus- või ümberõppekursustel või töökonverentsidel ja -seminaridel osalenuid. Palga all on arvestatud töötaja tavalist netokuupalka. Perspektiivitud on tähtajalise töölepingu, töövõtulepingu, käsunduslepingu, tööjõudu rentiva firmaga tehtud lepingu ja suulise töölepingu või kokkuleppega töökohad, kus ei ole juhtimiskohustusi ja kus töötaja ei ole viimase nelja nädala jooksul osalenud tööga seotud täiendus- või ümberõppekursustel või töökonverentsidel ja -seminaridel. Madala palgaga töökohtadel on töötaja tavaline netokuupalk alla 75% riigi mediaanetokuupalgast ja töötajal on kirjalik tähtajatu töö- või teenistusleping, juhtimiskohustused ja/või on töötaja osalenud tööga seotud koolitustel. Mõistliku kvaliteediga tööde puhul on töötaja tavaline netokuupalk vähemalt 75% riigi mediaanetokuupalgast ja töötajal on kindel töökoht (kirjalik tähtajatu töö- või teenistusleping) või tööandja pakutavad koolitus- ja karjäärivõimalused. Hea kvaliteediga töödel on töötaja tavaline netokuupalk vähemalt 75% riigi mediaanetokuupalgast, kindel lepingutüüp, juhtimiskohustused ja töötaja on osalenud tööga seotud koolitustel.

Ligi kolm neljandikku kõigist töötajatest töötab mõistliku või hea kvaliteediga töökohal. Viiendikul töötajatest on hea kvaliteediga kindel töö, kus on korralik palk ja koolitus- ning karjäärivõimalused. Üle neljandiku hõivatutest töötab halva kvaliteediga töödel, millest 12% on perspektiivitud ja ülejäänud madala palga ning produktiivsusega tööd. Kõige suurem erinevus põliselanike ja immigrantide vahel on madala palgaga töödel (vt joonis 5). Kui põliselanikest töötab madalapalgalistel töökohtadel veidi üle viiendiku hõivatutest, siis immigrantidest kolmandik. Et koolitustel osalenud ja tähtajaliste lepingutega töötavate immigrantide ja põliselanike osatähtsus on ühesuurune, tuleneb erinevus eelkõige nendevahelisest palgalõhest. Mõistliku ja hea kvaliteediga töökohtadel, kus üks kriteerium on korralik palk, on immigrantide osatähtsus väiksem kui põliselanikel.

Joonis 5 Põlis- ja immigrantrahvastik töö kvaliteedi järgi, 2008
Figure 5 Native and immigrant population by job quality, 2008



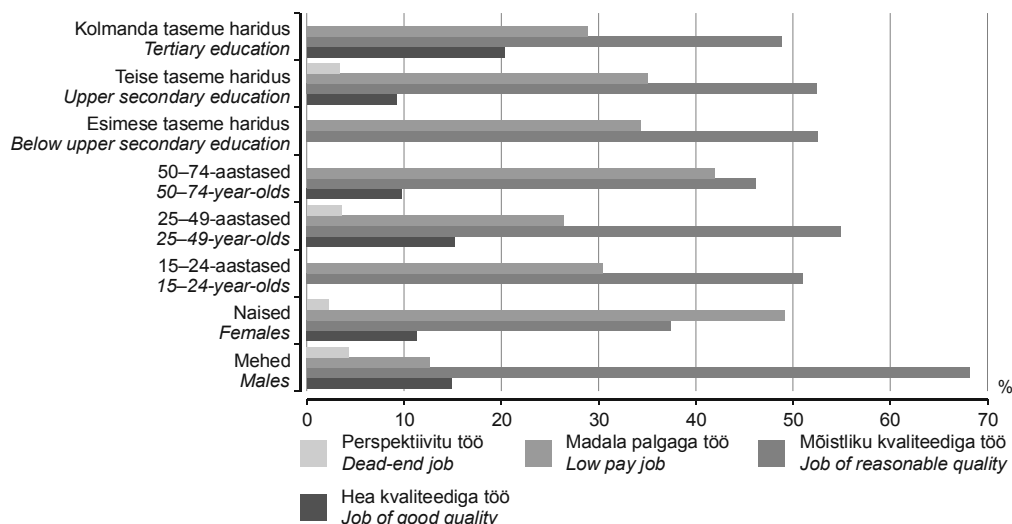
Allikas: tööjõu-uuring 2008.
Source: Estonian Labour Force Survey 2008.

Immigrantide sooline töökvaliteedilõhe on suurim madala palgaga töödel, kus töötab pool naistest ja ainult 13% meestest (vt joonis 6). See erinevus on suures osas tingitud üldisest soolisest palgalõhest. Et analüüsis kasutatakse tunnipalga asemel kuupalka, on üks

palgaerinevuse põhjuseid see, et naiste seas on osaajaga töötajaid rohkem. Põliselanike hulgas ei ole madalalpalgalistel töökohtadel töötavate naiste ja meeste vaheline lõhe nii suur — naistest töötab sellistel kohtadel kolmandik ja meestest kümnendik (vt joonis 7). Kui naisimmigrantide seas on kõige levinumad madalalpalgalised töökohad, siis põliselanikest naised töötavad kõige sagedamini mõistliku kvaliteediga töödel (45% naistest). Naissoost põliselanike hulgas on hea kvaliteediga töökohal töötamine kaks korda sagedasem kui immigrantidel — hea kvaliteediga töökoht on viiendikul põliselanikest ja kümnendikul immigrantidest. Enamik mehi nii immigrantide kui ka põliselanike hulgas töötab mõistliku kvaliteediga töökohal, kus on parem palk. Mehi on mõistliku ja hea kvaliteediga töödel rohkem kui naisi. Samal ajal aga on perspektiivitutel töödel hõivatud meeste osatähtsus nii immigrantide kui ka põliselanike seas kaks korda suurem kui naistel.

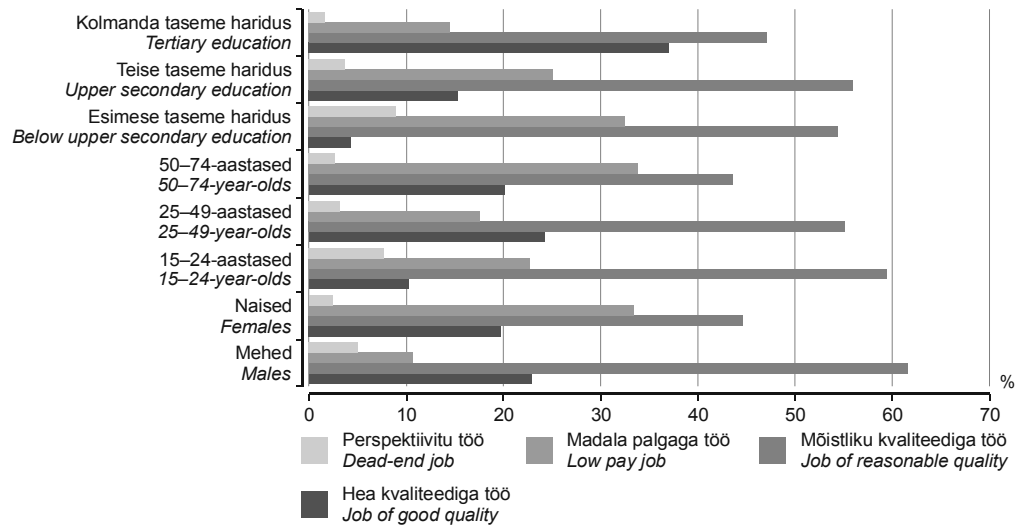
Madala kvaliteediga tööd teevad tõenäolisemalt vanemaealised töötajad. 50–74-aastastest immigrantidest töötab madala palgaga töödel 42%, noorematest palju vähem. Kõige parema kvaliteediga töökohad on 25–49-aastastel: 70% selles vanuses immigrantidest töötab mõistliku või hea kvaliteediga töökohal, kusjuures 15% hea kvaliteediga töökohal. Kõige suurem töö kvaliteedilõhe immigrantide ja põliselanike vahel on 25–49-aastaste seas. Parema kvaliteediga töö on 79%-l selles vanuses põliselanikest, ligi neljandik töötab hea kvaliteediga töökohal. Erinevused on kõige väiksemad 15–24-aastaste hulgas: selles vanuses põliselanikud töötavad rohkem mõistliku kvaliteediga ja immigrantid madala palgaga töökohtadel.

Joonis 6 Immigrantide töökohta kvaliteet soo, vanuse ja haridustaseme järgi, 2008
Figure 6 Immigrant job quality by gender, age and educational level, 2008



Allikas: tööjõu-uuring 2008.
Source: Estonian Labour Force Survey 2008.

Joonis 7 Põliselanike töökohta kvaliteet soo, vanuse ja haridustaseme järgi, 2008
 Figure 7 Native population job quality by gender, age and educational level, 2008



Allikas: tööjõu-uuring 2008.
 Source: Estonian Labour Force Survey 2008.

Ka omandatud haridustase mõjutab töö kvaliteeti olulisel määral. Mida kõrgem on haridus, seda tõenäolisem on töötada parema kvaliteediga töökojal. Peagu pooltel kolmanda taseme haridusega (keskeriharidus pärast keskharidust, kõrgharidus, magistri- ja doktorikraad) immigrantidest on mõistliku ja viiendikul hea kvaliteediga töö. Madala palgaga ja perspektiivitutel töökohtadel töötab kolmandik kolmanda haridustasemega immigrantidest. Kõige halvemas seisus on esimese taseme haridusega (alg- ja põhiharidus) immigrantid, sest nende seas on madalalpalgaliste ja perspektiivitute tööde osatähtsus kõige suurem (42%). Suurim erinevus põliselanike ja immigrantide vahel on kolmanda taseme haridusega inimeste seas. Selle haridusega põliselanike osatähtsus mõistliku kvaliteediga töökohtadel on immigrantidega sarnane, samal ajal kui hea kvaliteediga töökohti on põliselanikel peagu kaks korda rohkem — 37% neist töötab hea kvaliteediga töökojal. Kolmanda taseme haridusega immigrante on madala palgaga töökohtadel suhteliselt kaks korda rohkem kui põliselanikke. Esimese ja madalama haridustasemega põliselanike ja immigrantide töökohta kvaliteet on üsna sarnane.

Kokkuvõte

Tööelu kvaliteedi parandamine suurendab tööhõive määra ja sotsiaalset kaasatust. Madala kvaliteediga (ebakindla tuleviku, madala palgaga, koolitus- ja karjäärivõimalusteta) töödelt langevad inimesed sagedamini tööhõivest välja ja jäävad seetõttu sotsiaalselt tõrjutuks. Et suureneks immigrantide seotus ühiskonnaga, on oluline, et nad oleksid hõivatud kõrge kvaliteediga töökohtadel ja et töökohta vahetusel liigutaks parema kvaliteediga koha poole, mitte vastupidi. Siiski on madala kvaliteediga töökohtad olulised, et tööturule saaksid siseneda ka väiksemate oskustega inimesed (nt eesti keele oskusetta immigrantid).

Immigrantid on tööelu kvaliteedi poolest Eestis veidi halvemas olukorras kui põliselanikud. Nad töötavad rohkem ebatavalistel tööaegadel, saavad vähem mõjutada tööga seotud tegureid, neid kaasatakse tööprotsessi vähem, nad on sagedamini üleharitud ja puutuvad terviseriskidega rohkem kokku. Immigrantid töötavad rohkem madalalpalgalistel töödel. Hea kvaliteediga kindlatel töökohtadel, kus on korralik palk ja koolitus- ning karjäärivõimalused, on nende osatähtsus väiksem kui põliselanikel. Põliselanikega võrreldes on immigrantide seas halvemas olukorras naised (kellest pool töötab madala palgaga töökohtadel), 25–49-aastased ja kõrgharidusega inimesed.

Kirjandus References

- Calvo-Armengol, A., Jackson, M. (2004). *The effects of social networks on employment and inequality*. — *American Economic Review*, Vol 94, No 3, pp. 426–454.
- Constant, A. (2003). *Immigrant Adjustment in France and Impacts on the Natives*. — Discussion Paper No 866. University of Pennsylvania.
- Davoine, L., Erhel, C., Guergoat-Lariviere, M. (2008). *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*. Post-Print halshs-00317280_v1, HAL.
- Dustmann, C., Fabbri, F. (2000). *Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK*. IZA Discussion Papers 156. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Employment in Europe 2001*. (2001). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Employment in Europe 2002*. (2002). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Employment in Europe 2008*. (2008). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Euwals, R., Dagevos, J., Gijsberts, M., Roodenburg, H. (2007). *The Labour Market Position of Turkish Immigrants in Germany and the Netherlands: Reason for Migration, Naturalisation and Language Proficiency*. — Discussion Paper No 2683. Institute for the Study of Labor.
- Improving quality in work: a review of recent progress*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. (2003). Commission of the European Communities. COM(2003) 728 final.
- Kahanec, M., Zaiceva, A. (2008). *Labour Market Outcomes of Immigrant and Non-Citizens in the EU: An East-West Comparison*. IZA Discussion Papers 3420. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Loury, L. (2003). *Some Job Contacts Are More Equal Than Others: Earnings and Job Information Networks*. Discussion Papers Series, Department of Economics, Tufts University.
- Mahuteau, S., Junankar, P. N. (2008). *Do Migrants Get Good Jobs in Australia? The Role of Ethnic Networks in Job Search*. IZA Discussion Paper No 3489. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Nielsen, C. P. (2007). *Immigrant Overeducation: Evidence from Denmark*. World Bank Policy Research Working Paper 4234.
- Pettai, I. (2006). *Sallivus rahvussuhetes Eestis*. — Integratsiooni monitoring 2005: uuringu aruanne. Tallinn: Mitte-eestlaste Integratsiooni Sihtasutus, lk 33–42.
- Tööelu kvaliteet. (2009). Sotsiaalministeerium. [www]
<http://www.sm.ee/sinule/tootajale/tooelu-kvaliteet.html> (11.05.2009).
- Tööturu riskirühmad: mitte-eestlased. (2006). Sotsiaalministeeriumi toimetised, nr 3.
- Zorlu, A., Hartog, J. (2008). *Employment Assimilation of Immigrants in the Netherlands*. Tinbergen Institute Discussion Paper.

QUALITY OF WORKING LIFE OF NATIVE AND IMMIGRANT POPULATIONS

Marin Randoja
Statistics Estonia

The job of a person often determines his or her position in society, level of income and social contacts. Work is for many people a form of self-accomplishment. Having a job facilitates better participation in society and, consequently, is a very important factor for immigrants in adapting to a new society. For immigrants, finding a job (before or after moving to Estonia) is the second-important reason for moving to Estonia after family reasons. People spend a large part of the day at work. Good work conditions are important for the physical well-being of employees. Individuals working in poor conditions are at much higher risk of unemployment or withdrawal from labour force. Low quality of workplace also leads to low productivity. Consequently, the quality of working life is strongly associated with social exclusion.

The analysis in this article is based on the 2008 Immigrant Population Survey and the Estonian Labour Force Survey. Both surveys focused on the population in employable age, i.e., persons from 15 to 74 years of age. Immigrants are defined as persons whose both parents were born abroad. Native population includes persons with at least one parent who was born in Estonia.

Measurement of the quality of working life in Europe

The objectives of the European Employment Strategy include, in addition to full employment, increased productivity and promotion of quality at work. This is an indication of an effort to achieve simultaneously more and better jobs. The increased quality of the supply of labour in Europe has led to increased demand for jobs with better quality. These jobs are characterised by high requirements for education and skills, relative job security, access to training and career prospects, high level of productivity and relatively high remuneration. The increasing importance of new and flexible employment patterns may conflict with some of the main dimensions of job quality (employment security, training and career opportunities). Constantly changing forms of employment and increasing intensity of work have prevented improvement of working conditions in Europe. (Employment ... 2001)

Improving the quality of working life is not only important for the well-being of employees, but also for increasing social inclusion and employment rate. Those who are employed at jobs of relatively low quality, without training and career opportunities or employment security, are at higher risk of unemployment or inactivity (Employment ... 2001). Unemployment and inactivity significantly reduce the likelihood of return to the labour market and the chances of being employed in a high-quality position. This creates a hopeless situation, complicating the entry into the labour market for people with limited skills. At the same time, jobs with lower quality are necessary to integrate such people into the labour market: it is easier to move towards higher-quality jobs from a low-quality job than from the positions of unemployment or inactivity. (Employment ... 2002)

There is a positive correlation between employment rate and the quality of working life. Employment rate is higher in countries with few low-quality jobs (less than 25%) than in countries with many low-quality jobs (more than 25%). This correlation is particularly strong in the case of women and employees with average to high qualifications. Increasing the supply of jobs also increases the supply of labour. Training and increasing efficiency, fairness and mutuality in employment relations leads to increased productivity. Reducing the rate of withdrawals from the labour market in low-quality jobs and improving the opportunities for moving towards higher-quality jobs increases the employment performance and social inclusion. (Employment ... 2002)

Quality of working life is a relative concept, which reflects the relation between a job and employee, taking into account the objective factors associated with the job and employee on the one hand and the requirements associated with the workplace on the other hand. In

addition, it includes a subjective opinion of the employee on these factors, depending on his or her individual characteristics, experiences and expectations. (Employment ... 2001) The quality of working life is part of the quality of life, which is affected by work. This concept includes general satisfaction with work and working conditions, workload, relations with colleagues, job security, inclusion of employees in the work process, self-improvement and career opportunities, reconciling work and family life, equality in employment relations, work-related health and safety risks, etc. (Tööelu ... 2009) There is no universal definition of the quality of working life and no single method for measuring this indicator and, therefore, various measurement possibilities have been proposed.

European Commission (Employment ... 2002; Employment ... 2003) has specified ten dimensions of the quality of working life and has proposed indicators that could be used to monitor the development of the quality of working life in Europe: intrinsic job quality; skills, lifelong learning and career development; gender equality; health and safety at work; flexibility and security; inclusion and access to the labour market; work organisation and work-life balance; social dialogue and worker involvement; diversity and non-discrimination; overall work performance.

Even though the concept of the European Union recognises the multidimensionality of the quality of working life and includes both objective and subjective factors, it has some weaknesses. It does not include certain important attributes, such as wages and intensity of work, and certain fields, such as training and education, have only been partially included. On the other hand, it includes economic indicators, which are not directly relevant for the specific job and employee attributes. The Employment in Europe 2008 report proposes an improved version for measuring the quality of working life, based on four main dimensions of job quality: wages and socio-economic security; working conditions and work intensity; skills and training; reconciliation of work and non-working life (incl. gender balance aspects). Using this framework, the EU Member States have been grouped on the basis of four models of job quality (Employment ... 2008; Davoine et al. 2008).

1. *Nordic Countries (Denmark, Finland, Sweden, the United Kingdom and the Netherlands): this group is characterised by higher wages than in other European countries, a general good level of socio-economic security and good working conditions. These countries have a high rate of participation in training and good childcare opportunities. Employment rate is relatively high, as are satisfaction with work and productivity. However, the intensity of work is higher in comparison to other groups.*
2. *Continental Europe (Belgium, Germany, Austria, Luxembourg, France, Ireland, Cyprus and Slovenia): most indicators in this group are very close to the European average. These countries occupy medium to high positions among all countries in terms of working conditions, socio-economic security and gender gap in employment. The level of education in the countries of Continental Europe tends to be average or below average.*
3. *Southern Europe (Greece, Portugal, Italy, Malta and Spain): this group is characterised by a general poor condition of job quality. They occupy average to low positions among all countries in terms of socio-economic security, working conditions and training. The countries of Southern Europe are characterised by a relatively low level of education and large gender gap in employment.*
4. *New Member States (Poland, Romania, Hungary, Bulgaria, Slovakia, Czech Republic, Latvia, Lithuania and Estonia): these countries, especially Poland, Romania and Slovakia, are characterised by a relatively low level of socio-economic security and unfavourable working conditions, which is partially offset by low intensity of work. Characteristic traits of the New Member States include high level of education and small gender gap in employment.*

Job security and access to training and career opportunities are among the main factors that determine whether a job belongs to the category of high-quality or of low-quality jobs. The Employment in Europe 2001 report distinguishes the types of jobs according to three dimensions of job quality: job security, access to training and career opportunities, and hourly wage. Based on these factors, jobs are categorised under four types.

1. *Dead-end jobs are either fixed-term or short-term contracts or jobs without formal contract in non-supervisory functions that do not offer any further employer-provided training. They may be further classified as jobs with either low or decent pay or productivity. Low pay in this case is defined as hourly wage below 75% of the country-specific median hourly wage.*
2. *Low pay/productivity jobs are jobs that, despite their low pay (below 75% of the country-specific median hourly wage), offer at least job security or employer-provided training and career prospects.*
3. *Jobs of reasonable quality are characterised by decent pay and/or productivity and relatively secure contracts or employer-provided training and career prospects.*
4. *Jobs of good quality are jobs with decent pay, secure contracts and employer-provided training and career prospects.*

A person's subjective satisfaction with work depends on the type of his or her job in terms of the above quality classification. According to the Employment in Europe 2001 report, 60% of persons with good-quality jobs were satisfied with their work while only 4% were unsatisfied. Among those with low-quality jobs, only 30% were satisfied and 70% reported their level of satisfaction as average or low. Job quality also affects movement between employment statuses and jobs with different levels of quality. The likelihood of withdrawal from employment or staying at the same poor level of job quality is higher in low-quality jobs. The level of withdrawal from employment is highest in dead-end jobs. At the same time, better-quality jobs often serve as a foundation for moving to jobs of even higher quality and the rate of withdrawal from the labour market is lower in the case of such jobs.

Factors affecting the quality of working life of immigrants and natives

The key factors that determine satisfaction with work include high wages, long employment period, relative job security arising from a permanent contract, full-time job, work with managerial/supervisory responsibilities, high-skilled work as professional, technician, legislator or manager, and work in the public or service sector. Low wages, insecure job due to temporary contract, job with low position and without managerial responsibilities, manual or unskilled work with low qualification requirements, especially in agriculture, have a negative impact on satisfaction with work and, through this, also on the quality of working life. (Employment ... 2001)

Immigrants and non-citizens in Western and Eastern Europe have different histories and backgrounds. A large number of immigrant workers came to the countries of Western Europe in the 1960s and the following decades. This was mainly caused by post-war economic growth. In the case of some countries, such as France and the United Kingdom, immigrants came from the former colonies, while new immigration patterns were at work in other countries (e.g., immigration agreements between Western Germany and Turkey or Morocco and Yugoslavia). Immigration continued due to reunification of families, increased birth rate of immigrants and the arrival of asylum seekers. The Communist countries of Central and Eastern Europe had very limited contacts with immigration prior to 1990. The Baltic countries, Estonia and Latvia, constituted an exception to this rule, with a significant immigration of mainly Russian-speaking people during the Soviet period. These persons became immigrants after Estonia restored its independence in 1991. A few economic immigrants, especially skilled professionals, started to arrive in the countries of Eastern Europe in the 1990s (Kahanec 2008). However, the percentage of 'recent immigrants' is relatively low in the population of Estonian immigrants. It can be expected that the accession to the EU and improving economic conditions will lead to the increase of this category of immigrants (Tööturu ... 2006).

In most developed countries, the position of immigrants in the labour market is inferior to the position of native population (Zorlu 2008; Mahuteau 2008). The problems of immigrants in the labour market are caused mainly by lesser knowledge of language, weaker social networks and smaller number of networks, different attitudes of ethnic groups towards each other and the relations between ethnic groups (Tööturu ... 2006).

The inferior position of immigrants in the labour market of the country of destination is not restricted to poorer employment indicators, but is also apparent in the segregation of the

labour market (Zorlu 2008). Concentration of immigrants in certain types of occupations and sectors affects the quality of their job, income and career prospects.

Constant (2003) has analysed the situation of immigrants and natives in France. It appeared that immigrants are mostly found at the lower end of the socio-economic ladder. They are frequently employed in unskilled work positions with limited qualifications requirements. Their jobs are unstable, with low wages and few development prospects. Immigrants often live in poor districts of large cities and their unemployment indicators are higher than those of the native population. From the 1990s, employment opportunities for new immigrants in the French labour market have decreased and the situation is particularly difficult for young immigrants. In addition to higher unemployment rate of the youth, the probability of return to employment is much lower in the case of unemployed young immigrants than in the case of young natives.

In many European countries, immigrant population is younger than the natives and, consequently, includes more active labour force. In Estonia, the percentage of immigrants is higher among middle-aged persons and persons of retirement age and, in their case, the level of economic activity among native and immigrant populations is relatively similar.

Education and language skills are important prerequisites for finding a good-quality job. Surveys (Dustmann 2000; Euwals 2007) have indicated that immigrants who speak the language of the country of destination are more frequently employed and receive higher wages. Language skills are beneficial in job search, and the ability to communicate in the language of the country of destination is a requirement for many jobs, particularly in the service sector. However, knowledge of the official language is not essential for all jobs and in all regions, and the language requirements for different jobs can be variable. For instance, knowledge of Estonian language may not particularly increase the immigrants' chances of finding work in Ida-Virumaa or Tallinn, even though, in general, proficiency in Estonian language facilitates coping in the labour market for immigrants (Tööturu ... 2006).

Several surveys (Zorlu 2008; Euwals 2007) have observed that immigrants of second generation improve their position in the labour market in comparison to the first generation, but it remains inferior to the position of the native population. Better education and language skills are the main factors that improve the situation of the second generation.

Differences between social networks are another reason for the different labour market positions of immigrants and natives (Calvo-Armengol and Jackson 2004). Recent immigrants who enter the labour market in a country of destination often accept lower positions on the career ladder, because they do not have complete information on the labour market and their job search often relies on ethnic networks (Mahuteau 2008). Relatives, friends and ethnic networks in the country of destination play an important role in job search for the second generation of immigrants as well. In Estonia, immigrants mostly find employment opportunities through relatives or acquaintances: nearly half of the immigrants surveyed in 2008 found their job in this manner in the last 12 months. Over a quarter of the immigrants found their jobs through vacancy announcements, but immigrants generally tend to use fewer methods of job search than the natives.

Even though social networks offer faster results in finding a job, the impact of these networks on the quality of jobs is unclear. Surveys have indicated that persons who found their jobs through social networks receive lower income. This applies, in particular, to jobs that require lower qualifications. (Loury 2003) Due to limited size of the social networks, the jobs that immigrants find through these networks often do not correspond to their previous experience and education. Unlike natives, immigrants are unable to create a sufficiently extensive network to be relied on in job search. Surveys have indicated that the success of recent immigrants who search for a job through social networks depends on the level of success of the persons in the network (Mahuteau and Junankar 2008).

Other important factors that affect the situation of immigrants in the labour market include relations and different attitudes between ethnic groups. Monitoring of integration in Estonian society in 2005 indicated that the Estonians are more tolerant towards immigrants and migrant workers who arrive from the Nordic countries and the EU Member States. There is more opposition against those coming from Russia and the level of dislike is highest with regard to immigrants from Asian and African countries and from Turkey. (Pettai 2006)

Duration of employment and type of contract

Permanent job increases the probability of staying in the labour force. According to the Employment in Europe 2001 report, a third of employees with temporary contracts worked in a more permanent job after one year, but more than fifth had withdrawn from the labour force or were unemployed. Only 5% of employees with permanent contracts were unemployed or inactive after one year. The analysis by type and term of contracts does not indicate that the position of immigrants in Estonia is more insecure than that of the native population: most employed persons have permanent jobs. Only a few percentages of immigrant and native populations have temporary jobs. Men are more likely to be employed in a temporary job – two thirds of all immigrants with a temporary job are men. This type of jobs is also more common among young people and employed people with lower level of education.

The distribution of contract types is also similar in immigrant and native populations. 96% of both groups are employed on the basis of written regular employment or service contracts. In comparison to natives, the immigrant population includes slightly more people with written employment contracts with a fixed term. Among those with fixed-term contracts, half of immigrants and 47% of natives are employed on the basis of a written contract. The immigrant population includes a lower percentage of individuals employed on the basis of verbal employment contracts or agreements — 42% of immigrants and 48% of natives with a fixed-term contract are employed on the basis of verbal contracts or agreements, while more than a third of natives with a fixed-term contract and a quarter of immigrants with a fixed-term contract have concluded a verbal agreement. The purpose of verbal agreements is unofficial employment: the entrepreneur avoids payment of labour taxes, is able to release the employee quickly without wages, and shirks many other legal responsibilities towards the state and the employee. As it is not official employment, such jobs are primarily found through social networks and this means that natives are more likely to find such jobs than immigrants. Consequently, job-related security is even slightly higher among immigrants than among natives.

Another indicator of the security of working life, in addition to the type of contract, is the length of service in a job. However, in the case of low-quality jobs, remaining in one job for a long time could have the opposite effect. Immigrants are much more persistent in their jobs. The average duration of employment in the job during the survey among immigrants was seven years and nine months, while it was exactly one year less among natives.

Working time

In addition to short-term contracts, satisfaction of employees with work also depends on the working time. According to studies (Employment ... 2001), enforced part-time work reduces satisfaction with work, but if shorter working hours are voluntary, this could even improve the quality of working life. Part-time jobs are not as common in Estonia as they are in many other European countries. 6% of immigrants and 8% of natives have part-time jobs. Shorter working hours are more popular among women in both native and immigrant populations — every tenth immigrant woman has a part-time job. Women constitute almost three quarters of all immigrants with part-time jobs. The percentage of individuals with part-time jobs is lowest among employed persons in active employable age (25–49 years). This type of employment is most common among young people. Young people prefer part-time jobs primarily due to studies and family obligations. Part-time work is slightly more popular among young immigrants than among young natives. Every seventh immigrant in the age group 15–24 has a part-time job.

Immigrants tend to be employed more in jobs with irregular working hours (see Figure 1). This is primarily caused by the differences in their occupations and sectors of employment: many immigrants work in the manufacturing and as elementary workers or plant and machine operators. Irregular working hours could have an effect on the satisfaction with work and the health of a person. For instance, working in shifts exhausts the body due to irregular meal and sleep times. The most common forms of irregular work arrangements include work in the evening and on Saturdays. Over 40% of immigrants are and every third native is working at these times. A quarter of immigrants and one seventh of the natives are working in shifts.

Opportunities to reconcile work and family life are provided through working at home and through distance work. On the one hand, it should increase satisfaction with work and improve job quality, but on the other hand, the working conditions at home may not be

suitable and there is a risk of losing the boundary between work and rest. Although working at home and distance work are not very popular in Estonia, both working arrangements are more common among the native population. The percentage of immigrants who work at home or from a distance is only half of the corresponding percentage among the natives.

Involvement in working life

Managerial responsibilities — supervision of others and responsibility for the completion of certain tasks — affect the satisfaction with work and the consequent quality of working life. One fifth of employed natives have such responsibilities. The share of immigrants in managerial positions is significantly lower (14%). Men tend to occupy higher positions in the hierarchy of jobs than women and this applies to both immigrant and native populations. Almost every fifth male immigrant and every fourth male native has some kind of managerial responsibilities, while the respective figures in the case of women are 10% and 18%. Employment in a managerial position depends, in addition to gender, also on age, being lower among the immigrants across all age groups. Young and inexperienced employees are usually not assigned jobs with high degree of responsibility and supervisory functions. Accordingly, less than one tenth of young people work as managers. The percentage of individuals with managerial responsibilities is highest among employed persons in the age group 25–49 (24% of natives and 16% of immigrants). The percentage of managers decreases in older age groups. The higher the level of education the greater the likelihood that the person has managerial responsibilities. While only a tenth of immigrants with lower levels of education (primary or secondary level) have managerial jobs, this share increases to one quarter among immigrants with the highest (fourth) educational level. The relative importance of employees with managerial responsibilities is similar among both immigrants and natives with lower educational levels (14% of natives with secondary or lower level of education have managerial responsibilities). The gap between immigrants and natives increases at higher levels of education. Among people with the fourth educational level, the percentage of natives in managerial positions is 1.6 times higher than the corresponding percentage of immigrants (39% of natives with the fourth level of education have managerial responsibilities).

Another important factor associated with job quality is the ability to make decisions pertaining to work: to what degree is a person able to influence the factors associated with his or her work (the content of duties, pace of work, methods of work, etc.). The three main fields where salaried workers are able to influence their work or make suitable arrangements include the pace of work, methods and the order of duties (see Figure 2). Immigrants have more power in the first two fields — more than half of immigrants have influence over the pace of work and 42% over methods of work — while natives have a greater say on the order of duties — 40% of the natives are able to influence this order. Only a few are able to influence the distribution of duties between employees, the choice of working partners or deadlines. Immigrants also have less power in these fields than natives — the share of those immigrants who are able to influence the said fields is only half of the share of natives with corresponding powers. The ability to influence the factors associated with work depends on the job and occupation and the level of detail prescribed in company work regulations. As persons with managerial responsibilities have generally more power over decisions, they also have more influence on their own work arrangements. In the case of both immigrants and natives, the ability to influence work-related factors is higher among men in the age group 25–49 years, with high level of education, who are employed in tertiary sector (commerce, services, etc.). Proficiency in Estonian language increases the ability of immigrants to make decisions about their work. For instance, only 22% of immigrants without Estonian language skills are able to influence the order of their duties, but this percentage is almost twice as high — 41% — among those immigrants who speak Estonian. However, it should be taken into account that immigrants who speak Estonian generally also have higher education (44% of them have tertiary or higher education), they are younger (62% of them are under 50 years of age) and are more frequently employed in the tertiary sector (64%) than immigrants without Estonian language skills (of those, 30% have tertiary or higher level of education, 54% are under 50 years of age and 44% are employed in the tertiary sector). According to the 2008 survey, 44% of natives and a third of immigrants had

been consulted in the last 12 months on changes in work arrangements or working conditions. 63% of natives and 56% of immigrants had discussed work-related issues with their immediate superiors.

Correspondence of work to education

A person with higher education than would be required for his or her job is over-educated. Over-education reduces satisfaction with work and, consequently, also productivity and wages (Nielsen 2007). A Danish survey (*ibid.*) indicated that over-educated persons receive higher wages than the persons in similar positions whose education matches their job, but the wages of over-educated persons are significantly lower than the wages in jobs that would correspond to their education. Unused skills may become obsolete or forgotten as a result of a long period of employment in a job with lower educational requirements. Over-education may be used to compensate weaknesses in other areas, such as insufficient professional experience. Immigrants entering the labour market of the country of destination may rely on over-education to compensate for the lack of experience and language skills required in this labour market.

Immigrants are more frequently than natives employed in jobs that require a lower level of education than their actual level (see Figure 3). One fifth of immigrants and 7% of natives are working in such jobs. The relative importance of over-educated immigrants is higher among the first generation of immigrants, with a quarter of them being employed in this kind of jobs. Women are more frequently in a position where they have to accept over-qualification: every fourth immigrant woman is employed in a position with lower educational requirements than their actual education. In comparison to women, men have more jobs that require a more advanced level of education than they actually have. The disparity between work and education increases with the level of education and age. 71% of immigrants with tertiary or higher level of education are employed in jobs where the work corresponds to their educational level. Similar correspondence can be observed in 80% of immigrants with secondary or lower level of education.

Over half of immigrants have remained in the same employment position from 1992 (or, if the person was younger than 15 years of age, from the time they turned 15, or if the person came to Estonia after 1992, from the year they came to Estonia), 29% have moved upwards to a higher employment position and 14% have moved to a lower position. A look at the movement between employment statuses indicates similarities between immigrant and native populations. The 2008 survey indicated that, in comparison to the same time in 2007, 93% of employed immigrants continued to be employed, 4% were unemployed and 3% had withdrawn from the labour force. Similarly, 93% of inactive persons retained their last year's status (remained inactive). 5% of the former inactive persons were now employed and 2% were unemployed. A difference with the native population appears in the case on unemployment. Natives have been much more active in moving from unemployment to employment: while half of unemployed natives have found jobs, the same could be said only about a little more than a third of immigrants. Over half of immigrants who were unemployed in 2007 have remained unemployed, while 45% of unemployed natives retained the same status.

Health and safety risks

Higher intensity of work increases the level of risks associated with work. A third of the immigrant and native populations suffer from health problems caused by work-related accidents or diseases. The native population has more information about work-related risks. Every second native and every third immigrant is very well informed, and 45% of natives and 59% of immigrants are well informed about health and safety risks associated with the performance of work duties. Immigrants encounter more health hazards and dangerous situations at work than natives (see Figure 4). This can be explained by the fact that immigrants are employed in different occupations and sectors. The share of immigrant workers is particularly high in the manufacturing. 70% of immigrants perform repetitive hand or arm movements, stand or walk at work. Only half of natives have to perform repetitive hand movements at work. Half of immigrants and a third of natives use poses that cause

pain or are tiring, or work in environments with loud noise. Over one third of immigrants have to inhale smokes, fumes, dust or other powdery substances or have to tolerate vibration caused by machinery, or have to lift heavy loads. Due to differences in the types of occupations and sectors, women are exposed to fewer work-related health risks than men. Almost two thirds of male immigrants are employed as plant and machine operators, craft and related trades workers or elementary workers, while only a third of immigrant women are employed in similar jobs. Exposure to work-related health and safety risks is greater in the case of young people (15–24 years of age) with lower level of education who are employed in primary or secondary sectors.

Job quality

Jobs have been divided into four categories on the basis of contract types, employer-provided training, wages and managerial responsibilities: dead-end jobs, low pay jobs, jobs of reasonable quality, and jobs of good quality. The indicator of training is based on persons who have participated in work-related in-service or retraining courses or in professional conferences or workshops in the last four weeks. The indicator of wages is based on the usual net wages of employees. Dead-end jobs are jobs based on fixed-term employment contracts, contracts of agreement, authorisation contracts, contracts with a temporary employment agency, verbal employment contracts or agreements, without supervisory functions and where employees have not participated in work-related in-service or retraining courses or in professional conferences or workshops in the last four weeks. In low pay jobs, the net wages of employees are below 75% of the country-specific median monthly wage and the employees have written regular employment or service contracts, they have supervisory functions and/or have participated in work-related training. In the case of jobs of reasonable quality, the usual monthly net wages of employees constitute at least 75% of the country-specific median net wages and employees have permanent jobs (written regular employment or service contract) or employer-provided training and career prospects. In the case of jobs of good quality, the usual monthly net wages of employees constitute at least 75% of the country-specific median net wages, employees have permanent jobs with supervisory functions and they have participated in work-related training.

Nearly three quarters of all employees are employed in jobs of reasonable or good quality. A fifth of employees have secure jobs of good quality, with decent wages, training and career prospects. Over one quarter of employed persons work in jobs of poor quality, including 12% in dead-end jobs and the remaining in low pay and low productivity jobs. The largest difference between natives and immigrants appears in the case of low pay jobs (see Figure 5). Only a little more than a fifth of natives, but one third of immigrants are employed in low pay jobs. As the percentage of those who participated in training and have fixed-term contracts is similar among immigrants and natives, the difference is primarily associated with the salary gap between the two groups. Immigrants are less frequently employed in jobs of reasonable or good quality, where decent wage is one of the criterions.

Gender gap in job quality among immigrants is largest in the case of low pay jobs, with half of the women and only 13% of the men being employed in such jobs (see Figure 6). This difference is largely due to a general disparity of wages between genders. As the analysis is based on the measurement of monthly wages, instead of hourly wages, the difference in wages can be partly explained by the fact that women have more part-time jobs. The gap between the share of women and men in low pay jobs is not as large among natives — a third of the women and a tenth of the men are employed in such jobs (see Figure 7). While low pay jobs are most common among female immigrants, native women are most frequently employed in jobs of reasonable quality (45% of the women). Jobs of good quality are twice as common among female natives than among immigrants — one fifth of natives and one tenth of immigrants have jobs of good quality. Most men, both among immigrants and natives, are employed in jobs of reasonable quality, with better wages. Men tend to be employed in jobs of reasonable or good quality more often than women. However, the percentage of men employed in dead-end jobs is twice as high as the corresponding percentage of women in the case of both immigrants and natives.

Older employees are more likely to be employed in jobs of lower quality. 42% of immigrants in the age group 50–74 are employed in low pay jobs, but the percentage of younger people

in low pay jobs is much lower. The best jobs are held by persons in the age group 25–49: 70% of immigrants in this age are employed in jobs of reasonable or good quality, including 15% in jobs of good quality. The highest gap in job quality between immigrants and natives can be observed in the age group 25–49. 79% of natives in this age group have better jobs and nearly a quarter of them are employed in jobs of good quality. The differences are smallest in the age group 15–24: in this age group, natives tend to have more jobs of reasonable quality while immigrants tend to have more low pay jobs.

The level of education also has a significant impact on job quality. The higher the level of education the greater the likelihood that the person is employed in a job of better quality. Nearly half of immigrants with tertiary education (professional secondary education after secondary education, higher education, master's or doctoral degree) have jobs of reasonable quality and one fifth have jobs of good quality. A third of immigrants with tertiary education are employed in low pay jobs or dead-end jobs. Immigrants with primary education (elementary and basic education) are in the worst situation, because the percentage of persons with low pay or dead-end jobs is highest in this group (42%). The largest difference between natives and immigrants can be observed in the case of persons with tertiary education. The natives and immigrants with this level of education are similarly represented in jobs of reasonable quality, but jobs of good quality are much more common among natives — 37% of them have jobs of good quality. Conversely, the relative level of employment of immigrants in low pay jobs is twice higher than the employment of natives in such jobs. The job quality of natives and immigrants with primary and lower level of education is fairly similar.

Conclusion

Improvement of the quality of working life increases employment rate and social inclusion. People with jobs of poor quality (uncertain future, low wages, no training or career prospects) are more likely to withdraw from employment and to suffer from social exclusion. In order to increase the integration of immigrants in society, they should be employed in jobs of high quality and move from lower-quality jobs to better jobs, not vice versa. However, jobs of lower quality are important to enable people with limited skills (e.g., immigrants without the knowledge of Estonian language) to enter the labour market.

Estonian immigrants are in a slightly worse situation than natives in terms of the quality of working life. They have more irregular working hours and have less influence on work-related factors; they are less involved in the work process; they are more frequently over-educated and are more exposed to health risks. Immigrants are more frequently employed in low pay jobs. The share of immigrants in secure jobs of good quality, with decent wages, training and career prospects, is lower than the share of natives. In comparison to respective groups among natives, the situation is worse for immigrant women (half of them are employed in low pay jobs), immigrants in the age group 25–49 and immigrants with higher education.