

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Rahvamajanduse instituut

Natalja Maksimova

**PALK JA TÖÖLESAAMINE
SOTSIAALVÕRGUSTIKE KAUDU:
EESTLASTE JA MITTE-EESTLASTE NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: teadur Ott-Siim Toomet

Tartu 2013

Soovitan suunata kaitsmisele

.....

(juhendaja: teadur Ott-Siim Toomet)

Kaitsmisele lubatud “ ” 2013.a.

Majandusteooria õppetooli juhataja

.....

(professor Raul Eamets)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(Natalja Maksimova)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Sotsiaalvõrgustike tähtsus töö leidmisel, erinevused rahvusgruppide vahel	6
1.1. Suhtlemisvõrgustike olemus ja majanduslik tähtsus	6
1.2. Sotsiaalvõrgustike kasutamine mitmerahvuselistes ühiskondades.....	12
1.3. Rahvusgruppide sotsiaalsed näitajad Eestis	21
2. Sotsiaalvõrgustike kasutamine töö leidmisel Eesti tööjõu-uuringu põhjal	25
2.1. Kasutatavad andmed ning eestlaste ja mitte-eestlaste töö leidmise kirjeldav statistika.....	25
2.1. Logistilise regressioonimudeli hindamistulemused	31
2.2. Lineaarse palgavõrrandi hindamistulemused	33
Kokkuvõte	38
Viidatud allikad.....	41
Lisad.....	44
Lisa 1. Regressioonimudelites kasutatavate tunnuste kirjeldus	44
Lisa 2. Logit mudeli marginaalsete efektide hinnangud ja standardvead	45
Lisa 3. Lineaarse palgavõrrandi koefitsientide hinnangud ja standardvead	46
Summary	47

SISSEJUHATUS

Venekeelsel elanikkonnal on Eestis teadaolevalt madalamad palgad, suurem tööpuudus ja raskem tööle saada kui eestlastel. Miks see just nii on, ei ole täpselt teada, kuid üks võimalik väheuuritud tegur selle seletamiseks on sotsiaalvõrgustike roll. Rahvuste elupaikade segregatsioon avaldab mõju ka nende vahetu suhtlusringkonna eraldatusele. Kuna suur osa töökohti täidetakse isiklike tutvuste ja soovitude kaudu, siis iga inimese sotsiaalvõrgustiku omadustel on seos ka sellisel mitteformaalsel teel leitava ameti kasumlikkusega.

Bakalaureusetöö eesmärk on välja selgitada, kuidas sotsiaalvõrgustike kasutamine seostub tööleidmise ja palgatulemustega eestlastel ja mitte-eestlastel. Leitud tulemuste alusel saab hinnata edasiste professionaalsete uuringute vajalikkust ning integratsiooni-programmide efektiivsust võrdsema ühiskonnastruktuuri kujundamisel.

Eesmärgi saavutamiseks püstitatakse järgmised uurimisülesanded:

- leida sotsiaalvõrgustike põhilised seaduspärasused;
- kirjeldada Eesti ühiskonna kujunemist ja rahvusgruppide sotsiaalseid omadusi;
- tuua välja leiud varasematest uuringutest mitteformaalsete tööleidmismeetodite seoste kohta mitmerahvuselistes ühiskondades;
- analüüsida eestlaste ja mitte-eestlaste keskmisi palgatulemusi ning sotsiaalvõrgustike kasutamist töö leidmisel Eesti tööjõu-uuringute (ETU) andmete alusel;
- koostada mudel regressioonianalüüsiks, et selgitada välja, kas tutvuste kaudu töö leidmisel leidub eestlastel ja mitte-eestlastel erinevaid põhjuseid;
- koostada ETU andmete põhjal palgavõrrand, et leida, kas sotsiaalvõrgustike kasutamine toob rahvusgruppide võrdluses erineva palgataseme;

- tuua välja saadud tulemuste võimalikud selgitused ja soovitusel edasisteks uuringuteks.

Töö koosneb kahest peatükist. Esimeses osas selgitatakse suhtlusvõrgustike teoreetilisi aluseid, mille keskseteks allikmaterjalideks on JSTOR andmebaasist pärinevad mitmed Mark Granovetteri (1973; 1996; 2005) sotsiaalseid struktuure ja nende majanduslikku rolli käsitlevad artiklid ning Calvó-Amengol ja Jacksoni (2004) sotsiaalvõrgustikest tuleneva ebavõrdsuse uurimiseks koostatud teoreetiline uurimismudel. Sellele järgneb Eesti ühiskonnas toimunud vähemusrahvustega seotud protsesside kirjeldus Statistikaameti kodulehelt. Tartu Ülikooli teadur Toometi (2008; 2010; 2011) osalusel valminud rahvastikugruppide palgalõhe analüüsivad uuringud, milles küll otseselt ei uuritud, kuid toodi võimalikuks palgaerinevusi kujundavaks teguriks eraldatud sotsiaalvõrgustikud. Leiti, et diskrimineerimist rahvuste lõikes ei esine, kuid eestlaste palgavõit pealinnas töötamisest ja kõrgharidusest on suurem kui venekeelsel elanikkonnal. Esimese peatüki lõpetavad sotsiaalvõrgustikega seotud tööturutulemuste kirjeldus teistes mitmerahvuselistes ühiskondades – Ameerika Ühendriikides ja Rootsis koostatud majandusteaduslike artiklite põhjal, millest ilmnevad eelarvamuslik suhtumine vähemusrahvusest töölistesse ning nende suhtlusvõrgustike ebaefektiivsus tasuva töö leidmisel.

Bakalaureusetöö teises peatükis kasutatakse Eesti tööjõu-uuringu 2000–2011 aasta andmeid eestlaste ja mitte-eestlaste keskmise palga trende ja töö leidmisel kasutatavaid meetodeid kirjeldava statistika koostamiseks. Järgnevalt tuuakse välja regressioonmudeli hindamistulemused sotsiaalvõrgustike kasutamise valiku mõjuteguritele rahvusgrupiti ning lineaarse palgavõrrandi tulemused, millega esitatakse mitteformaalsete meetodite kasumlikkuse hinnangud töö leidmisel eestlastele ja vähemustele. Regressioonanalüüside koostamiseks kasutati statistikapaketti *IBM SPSS Statistics 20*. Teise peatüki ja sisulise osa lõpetab diskussioon, millega pakutakse põhjendusi leitud tulemustele.

1. SOTSIAALVÖRGUSTIKE TÄHTSUS TÖÖ LEIDMISEL, ERINEVUSED RAHVUSGRUPPIDE VAHEL

1.1. Suhtlemisvõrgustike olemus ja majanduslik tähtsus

Rassi ja rahvuse erinevused kujundavad kõige selgemalt sotsiaalseid sidemeid Ameerika Ühendriikides, samuti ka teistes mitmerahvuselistes ühiskondades (McPherson, Smith-Lovin, Cook 2001: 436). Hallinan ja tema kolleegid koostasid statistika õpilaste sõprussuhete kohta mitme aasta lõikes. Nad leidsid järjepidevalt, et eri soost või rassist laste sõprussidemed kaovad suurema tõenäosusega kui demograafiliselt sarnastel sõpradel. (Hallinan ja Williams 1989, Tuma ja Hallinan 1979, viidatud McPherson *et al.* 2001 kaudu)

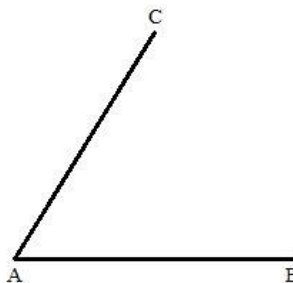
Täiskasvanute seas on leitud, et homofiilia on väga tähtis suhete või sidemete taasloomisel kriisiolukorras ja muude katsumuste puhul. Homofiilia seisneb inimeste kalduvuses luua kontakti teiste inimestega, kes neile endile mitmesuguste tunnuste poolest sarnanevad. Uurimused mitmesuguste suhtetüüpide kohta näitavad, et homofiilia tugevneb, kui inimeste vahel eksisteerib mitmeid tüüpi sidemeid, teisisõnu nende mõjud liituvad. Gruppi kuulumise kestvust pikendavad nii tugevad kui nõrgad sidemed teiste liikmetega, mis kalduvad tekkima sarnaste inimeste vahel. Teisest küljest, mida vähem sarnaneb isik teiste grupiliikmetele, seda suurema tõenäosusega lahkub ta grupist. (McPherson *et al.* 2001: 436)

Psühholoogia vallas on katseliselt tõestatud, et subjektiivne sarnasus mõjutab vastastikust atraktiivsust (Huston ja Lvinger 1978, viidatud McPherson *et al.* 2001 kaudu). Sarnased inimesed kalduvad ühinema, eeldusel et demograafiline sarnasus viitab ühistele põhiväärtustele ning kultuuriline taust ja teised omadused siluvad tegevuste koordineerimist ja hõlbustavad suhtlemist (McPherson *et al.* 2001:435).

Granovetter (1973: 1361) selgitab inimeste vaheliste sidemete tugevust intuiitiivselt kui kombinatsiooni koosveedetud ajast, suhte emotsionaalsest tasemest, intiimsusest ning vastastikkusest kasulikkusest. Iga parameeter on iseseisev, kuid selge omavahelise seosega. Hüpotees, et kahe inimese vahelise sideme tugevus määrab ühise kattuva suhtlusringkonna suuruse, võimaldab seostada üksiksidemeid suuremate võrgustikega. Eeldatakse, et kattuv sõprusringkond on suurim tugeva sideme korral ja vastupidi. Näiteks kui inimesed tähistatult B ja C teineteist ei tunne, siis ühine tugev side isikuga A viib neid tõenäoliselt kokku ja loob suhte. Hüpoteesi tõestavad empiirilised tulemused – mida tugevamad on sidemed kahe inimese vahel, seda sarnasemad nad omavahel on. Seega, kui tugevad sidemed ühendavad isikuid A ja B ning A ja C, siis B ja C on sarnased A-ga ja tõenäoliselt ka omavahel, mis suurendab kohtumisel sõpruse tekkimise võimalust. Pöördseosena, nõrgemad suhted A-B ja A-C vahel vähendavad võimalust B-C vaheliseks sobivuseks ning suhtluse tekkeks. (Granovetter 1973: 1362)

Sama toetab ka Newcombi AB-X teooria alateadliku psüühilise pinge kohta lähedaste inimeste vahel. Kui A ja B on tugevas suhtes ning A tunnetab B ja C vahelist atraktsiooni, siis A-l tekib surve positiivsele suhtumisele C suunas. Kui A-le meeldivad B ja C mõlemad, siis A-l on kalduvus aimata B ja C vahelist sümpaatiat. (Curry, Emerson 1970: 218)

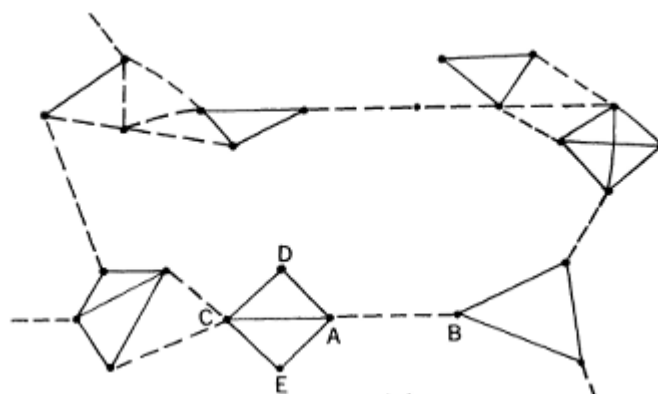
Granovetter (1973: 1363) loob suurte võrgustike omaduste tuletamiseks veidi liialdades eelduse, et kolme isiku vahelises suhtekolmnurgas ei teki kunagi olukorda, kus A ja B on tugevalt seotud ning A ja C vahel on tugev suhe, kuid B ja C vaheline side täielikult puudub, viimast seletust näeb ka joonisel 1. B-C side peab sellistel tingimuste alati leiduma, ükskõik kui nõrk või tugev.



Joonis 1. "Keelatud kolmnurk" (Granovetter 1973: 1363)

Sellise kolmnurga puudumise olulisus ilmneb võttes kasutusele "silla" idee – joon, mis moodustab võrgustikus ainsa tee kahe punkti vahel. Kuna üldiselt on igal inimesel palju tutvusi, siis sild A ja B vahel on ainus viis informatsiooni või mõju kandumiseks mistahes kontaktilt A mistahes kontaktile B ning järelduvalt ka ainus tee A kaudsetelt kontaktidelt B kaudsetele kontaktidele. Eelmainitud kolmnurga puudumisest järeldub, et ükski tugev side ei ole sild ehk tugeva sidemega kontaktide vahel leiduvad ka kaudsed teed läbi kolmandate isikute. Nõrkadel sidemetel ei ole selliseid piiranguid, kuid see ei tee neid tingimata automaatselt sildadeks. Oluline järeldus on see, et kõik sillad on nõrgad sidemed.

Joonisel 2 on näidatud suurte võrgustike omadust, kus mingi side on harva ainus ühendus kahe punkti vahel, lokaalselt on see siiski võimalik. Samamoodi võib leida mitmeid alternatiivseid teid mingite gruppide vahel, kuid efektiivsuse mõttes leiab kasutust vaid neist lühim, eriti kui mööda pikki teid võib informatsioon kaduma minna.



Joonis 2. Lokaalsed sillad; — tugev side; - - - nõrk side (Granovetter 1973: 1364)

Nõrkade sidemete tähtsus lokaalsete sildadena seisneb selles, et need loovad rohkem ja lühemaid teid, samas nende katkemine piirab infovoolu oluliselt rohkem kui tugeva sideme kaotamine. Nõrkade sidemete kaudu antav informatsioon jõuab potentsiaalselt rohkemate inimesteni ja läbib pikema sotsiaalse vahemaa (suurema arvu kordumatuid sidemeid) kui tugev side. Seega just nõrgad sidemed on kanaliks, mille kaudu sotsiaalselt kauged ideed, mõjud ja informatsioon küündib isikuni. Mida vähem on kaudseid kontakte, seda suurem on eraldatus oma sõpruskonnavälisest informatsioonist. Indiviidi seisukohast annavad nõrgad sidemed võimaluse sotsiaalseks liikumisvabaduseks. Kui vahetatakse töökohti, siis ei liiguta ainult ühest võrgustikust

teise, vaid luuakse ka nendevaheline side. See tekitab uusi võimalusi info levikuks ja ühendab ühe valdkonna ettevõtteid omamoodi ühiskondlikuks struktuuriks. (*Ibid.*: 1364-1373)

Isiklikud sidemed sotsiaalses struktuuris mängivad tähtsat rolli, kuna lähedastelt saadav informatsioon on usaldusväärsem, nii positiivne kui negatiivne tagasiside avaldab saajale olulist mõju ning isiklikes suhetes tekib kohusetunne õigesti käituda. Granovetter (2005: 34-36) kirjeldab sotsiaalvõrgustike majandusliku mõju nelja põhitõde. Esiteks, mida tihedam on võrgustik, seda selgemad ja kaitstumad on normatiivid – ühine nägemus sellest, kuidas on õige käituda. Tekib sisemine jõud, mis väärtustab kõigi liikmete võrdset panust ja rõhutab usaldusväärset. Suuremates gruppides on võrgustiku tihedus madalam, kuna inimeste võimed on piiratud suure arvu sidemete säilitamiseks. Teiseks nõrgad sidemed võimaldavad saada infot, mis sõprusringkonnas ei ole üldlevinud. Uue töökoha leidmisel võivad lähedased sõbrad olla rohkem motiveeritud aitama, kuid sotsiaalse struktuuri tõttu on rohkem kasu kaugematest kontaktidest. Nõrgad sidemed kannavad tugevatega võrreldes tihti unikaalset ja ammendumata informatsiooni. Kolmandaks, kui üksus on ainsaks vahendajaks kahe võrgustiku vahel, siis on tal võimalus liikuvast infost ja ressurssidest kasu lõigata. Viimaseks, majandus on sõltuv või seonduv tegevuste ja institutsioonidega, mille sisu, eesmärk või protsessid on mittemajanduslikud. Negatiivse näitajana on korrupsioon, kus ettevõtte või isik kasutab maksusoodustuste saamiseks deklareerimata vahendeid majandustegevuses, mis riiklikus plaanis võib olla kahjulik. Teisalt perekondlik ja sõprade vaheline abistamine võib kaudselt tekitada majanduslikult kasu. Näiteks tööle värbamine suhtlusvõrgustike kaudu ei eelda enamasti kulutusi, kuid sõprusringkonna kaudu saadud töökohal tekib mittekavatsetult majanduslikku tegevust toetav kohustus ja usaldus.

Kuigi majanduslikult võiks kasulik olla töötajate ja töökohtade süstemaatiline kokkoviimine tasuvuse alusel, siis praktikas on sotsiaalvõrgustikud väga olulised, kuna potentsiaalsed tööandjad ja –võtjad eelistavad teineteist leida isiklike usaldusväärsete allikate kaudu. Kuna igasugune suhtlemine kannab edasi tahes-tahtmata informatsiooni, siis liigub sotsiaalvõrgustike kaudu andmeid tööturu kohta, kuigi need sidemed säilivad suuremas osas mittemajanduslikel põhjustel. Juba eksisteerivad kanalid ei nõua

lisakulutusi erinevalt muudest värbamismeetoditest. Võrgustike ebahühtlane jaotumine tekitab ka tööotsijate seas ebavõrdse olukorra. Inimeste osakaal, kes aktiivselt tööd ei otsi, kuid leiavad uue töökoha läbi võrgustike, moodustab töölevõetavatest 30 kuni 60 protsenti. (Granovetter 1995: 140-146, 169-177) Võrgustiku struktuur võib muutuda selle liikmete mobiilsuse tõttu, seega tööturuanalüüsis võib eeldada, et võrgustikud käituvad osaliselt endogeenselt. Näiteks tööjõu liikumise puudumine firmade vahel pärsib ka mobiilsust tulevikus ja vastupidiselt suur liikuvus tekitab uusi sidemeid. (Granovetter 2005: 38)

Kaubeldes tuttavatega, sõltuvad hinnad osapoolte vahelise suhte staatusest, turu olukorrast ja vajalikest kulutustest uute partnerite leidmiseks. Partnerite vahetamine on alati mingil määral keeruline, sõltuvalt nii majanduslikust kui mittemajanduslikust kahjust, mida toob pikaajalise suhte katkestamine, ja võimalikest sotsiaalsetest alternatiividest. Seega süsteemi majanduslik paindlikkus sõltub kaubandussuhte sotsiaalsest struktuurist ning seda ei saa prognoosida ilma seoseid tundmata. Pikaajaliste kliendisuhete puhul rakendatakse tihti soodustusi ja isegi kui see ei paista tulus, siis selliste kokkulepete kaudu tagatakse kliendibaasi püsivus, saadakse infot ja sotsiaalseid eeliseid, millest on võimalik suures plaanis kasu lõigata. (*Ibid.*: 38) Vastukaaluks kirjeldab Granovetter (*Ibid.*: 43) pikaajaliste suhete kalduvust stagnatsioonile ning piiratud paindlikkust muutuvates turutingimustes.

Sotsiaalsed sidemed on tugevalt seotud tootlikkusega, kuna positsioon grupis saab avaldada keskset mõju mitmel põhjusel. Paljusid ülesandeid ei saa täita teiste abita, on ülesandeid, mis on liiga keerulised sooritamiseks otseste reeglite järgi, vaid nõuavad töövõtete kasutamist, mida saab omandada ainult kogunud töölistelt. Grupid saavad uusliikmete soovimatuid töötulemusi pidurdada, varjates nende eest töövõtteid, mida edastatakse tavaliselt suhtluse teel. Seepärast võivad vähese toetuse tõttu madala grupistaatusega tööliste oskused paista teistest kehvemad. Kuna võtmeks on head suhted, siis tutvuse kaudu töö saanud alustavad eduseisus, näides produktiivsemad ja vältides tüüpilisi algajate vigu.

Gruppide väärtus ja töökultuur kujundab samuti oskusi ja tootlikkust. Järelikult, mida enam toetab valitsev töökultuur ettevõtte eesmäärke, on tööandjatel põhjust värvata uusi töölisi sotsiaalvõrgustike kaudu. (*Ibid.*: 41-42) Ühtlase sotsiaalse taustaga töögruppide

moodustamine tagab sünergilise koostöö, vähendab konflikte ja aitab uusi töölisi kiiremini järjele. Paljud uuringud on näidanud, et isikud, kes saavad tööle isiklike sidemete kaudu, lahkuvad töölt harvemini kui teised.

Calvó-Armengol ja Jacksoni (2004: 426) mudeli põhjal saavad isikud tövõimaluste kohta informatsiooni läbi modelleeritud sotsiaalvõrgustiku. Nende mudel näitab, et töötus on sõltuvuses ajaga: mida kauem on isik töötanud, seda väiksem on tööleidmise tõenäosus. Kui ühe grupi töötuse tase on teisest kõrgem, siis selle grupi esindajate seas on ka töö kaotamise tõenäosus suurem ja nende võimalused uue töökoha saamiseks on järjepidevalt madalamad võrreldes teise grupi esindajatega.

Autorid uurivad täpsemalt töö informatsiooni edasiandmist läbi sotsiaalsete kontaktide võrgustiku. Iga isik on võrgustiku kaudu ühenduses teiste liikmetega ja info vabade töökohtade kohta laekub juhuslikult. Töötud, kes otseselt kuulevad tööpakkumisest, kasutavad saadud informatsiooni töölesaamiseks. Kui uus tööpakkumine on eelmisest atraktiivsem, võivad töötavad isikud seda ise kasutada või edasi anda mõnele oma otsesele kontaktile võrgustikus. Lisaks jäävad perioodiliselt mõned võrgustiku liikmed juhuslikult töötuks. Seejärel laiendatakse mudelit, et analüüsida isikute otsuseid jääda töötuks sõltuvalt nende võrgustiku töötuse tasemest, mis võimaldab võrrelda erinevate gruppide esindajate püsivust töökohal. (*Ibid.*: 426)

Mudeli aluseks on idee, et mida parem on ühe kindla isiku tuttavate tööstaatus (sugulased, tuttavad, sõbrad), seda suurema tõenäosusega annavad need kontaktid talle edasi infot tööpakkumiste kohta. Üheks põhjuseks on see, et parema tööstaatuses isikud ei hoia seda infot endale, teiseks nende kontaktidel on suurema tõenäosusega töökoht olemas ja võivad samamoodi omada infot uute tööpakkumiste kohta. Kokkuvõttes on hea tööstaatuses võrgustikes konkurents vabadele töökohtadele väiksem kui madala tööhõivega gruppides.

Sotsiaalvõrgustike esindajate tööstaatuses korrelatsioon võimaldab mõista erinevusi töölt väljalangemise lõikes ja sellest tulenevat ebavõrdset tööhõivet. Üks oluline tähelepanek on see, et töötuks jäämisel on edasikanduv mõju. Kui mõne isiku kontaktid kaotavad töö, siis tema tulevikuvõimalused kahanevad, kuna võrgustiku kasulikkus tööalase info allikana väheneb. See põhjustab võrgustikus töötavate esindajate tööstaatuses

halvenemist. Calvó-Armengol ja Jackson (*Ibid.* 427) leiavad, et väikesed muutused algtingimustes võivad tõsiselt mõjutada väljalangemist ja luua püsivaid erinevusi tööhõive tasemes. Mudeli järgi on töötusel omadus aja pikenedes süveneda, mis tähendab seda, et uue töökoha leidmise ootus ajapikku väheneb. Võrgustiku suhted võivad ajapikku muutuda, eriti kui isik kaotab töö ja kontakti võrgustiku liikmetega. Pikem töötuna olemine võib algatada desotsialiseerumise protsessi, mis viib järkjärgulise tööalase info hääbumiseni (*Ibid.*: 443).

Võrgustikuteooria üheks põhialuseks on inimeste kalduvus luua ja säilitada kontakti inimestega, kes neile endile mingil moel sarnanevad. Selline nähtus toob põhjenduse ühise sotsiaalse ja kultuurilise taustaga gruppide koondumisele ja samas piiritlemisele võrreldes teistega. Ühtsetel gruppidel on tööturu seisukohast oluline väärtus suurendada tööviljakust kollektiivi sünergia ja ühise vastutustunde kaudu, uute liikmete kiiremat kohanemist ja vähendada liikmete väljalangevust. Madala tööhõivega võrgustike negatiivseks omaduseks on kasulike tööalaste sidemete katkemine, mis vähendab infovoogusid ja konkurentsi suurenemine pakutavatele töökohtadele.

1.2. Sotsiaalvõrgustike kasutamine mitmerahvuselistes ühiskondades

Varasemate uuringute käsitlemisel loetakse rassi ja etnilise kuuluvuse erinevused võrdseks, kuna need esindavad kognitiivselt sama mõju. See tähendab, et alateadlikult tekib tahes-tahtmata klassifikatsioon stiilis "meie ja nemad", olenemata, millise selgelt tajutava omaduse, kas füüsiline välimuse, keele või aktsendi olemasolu poolest üks inimene teisest erineb. Grupisiseste eelarvamuste kohta tehtud uuringutest järeldub, et inimestel on kalduvus nii teadlikult kui alateadlikult kategoriseerida teiste identiteeti rea "iseenesestmõistetavate" tunnuste, sealhulgas stereotüüpide põhjal. (Fiske 1998) Veelgi enam, suhtumine identiteeti mõjutab, kuidas suheldakse teiste grupiliikmetega ja kolmandate isikutega ning võib olla aluseks usaldusele ja ühisele missioonitunnetusele, mistõttu hoitakse ressursse grupis sees. Samaaegselt pärsib see autsaiderite ligipääsu nendele ressurssidele. (Ridgeway 1997)

Sama mustrit peegeldab ka Roysteri uuring mustanahaliste ja valgete töölisklassi meeste kohta. Leiti, et valged õpetajad edastasid tööalast infot alateadlikult pigem valgetele õpilastele, kuigi nende kahe grupi esindajad käisid koos samas kutsekoolis võrdse õpetajate juhendamise ja omandasid samad oskused ja kutsetunnistuse. Seega sotsiaalsetel piiridel põhinev diskrimineerimine samaaegselt kaitseb grupiliikmete töövõimalusi ja võimendab gruppi mittekuuluvate isikute kategoorilist eristamist. Viimaks tuleneb ka emotsioonidel põhinev käitumine identiteetide kategoriseerimisest ja see võib eriti tugevalt juhtida inimese valikuid. (Royster 2003: 861)

Olenemata sotsiaalsete piiride tekkimise otsestest põhjustest, on sotsiaalvõrgustikel omadus hoida ressursse kinnises ringis ning tahes-tahtmata piirata välist ligipääsu. On põhjust arvata, et sellised teadlikud ja alateadlikud tavad on peamiseks mehhanismideks sotsiaalsete piiride kujunemisel. (Royster 2003: 862)

Ameerika Ühendriikides on uuritud vähemuste ligipääsu headele tööpakkumistele läbi sotsiaalvõrgustike. Näiteks vaesed mustad Brooklyni elanikud ei pääsenud tööle veeäärsetele headele töökohtadele olenemata nende elukoha lähedusest. Afroameeriklastel puudus ligipääs, kuna nendel töökohtadel oli tüüpiliselt töötanud väga vähe afroameeriklasi ja tööle võeti ainult seal töötavate ametiühingute liikmete kontakte. Teisalt olid nad tugevalt esindatud mittetulundusühingutes samas piirkonnas ja nendele positsioonidele pääses samuti võrgustiku kaudu. Luuakse pilt, kus on märgata, et vähemused ei olnud töövõimalustest ära lõigatud – vastupidiselt kasutati võrgustikke ebaproportsionaalselt palju – vaid nad kuulusid "valesse võrgustikku", mis tähendab, et sel viisil leitavad töökohad olid madalalpalgalised. (Fernandez, Fernandez-Mateo 2006: 45)

Uurimustest on välja tulnud, et tööandjad eelistavad palgata oma töötajate poolt soovitatud kandidaate ning paljud väidavad, et vähemustel puuduvad vajalikud sotsiaalsed sidemed, mida tööle võtmisel arvestatakse. Sellistel tingimustel, kui vähemused oleksid tugevalt esindatud soovitatud kandidaatide hulgas, palgataks tööandjate eelistuste tõttu ka neid proportsionaalselt rohkem. Analoogselt, nõrga esindatuse korral saab ka väiksem osa tööd. Teisalt leidub selliseid tööandjaid, kes väldivad värbamisel oma töötajate soovitatud tuttavaid, kas probleemide või ebakõlade

tõttu olemasoleva tööjõuga. Nimetatud juhul oleks soovitud negatiivne mõju tugevalt esindatud vähemustele. (Fernandez 2006: 46-47)

Stainback (2008: 862-863) toob oma uuringus Sotsiaalse eristumise teooria põhjal kaks hüpoteesi, mille tõlgendamiseks nimetatakse:

1. Tutvuste kasutajad on suurema tõenäosusega tööga etniliselt sobitatud kui formaalsete meetoditega töötajad.
2. Samast rahvusest (rassist) kontaktisikud suurendavad üherahvuselist kollektiivide kujunemise tõenäosust ning vähendavad segunemist.

Etniliseks sobitamiseks nimetatakse käesolevas töös uuringus kirjeldatud töötajate paigutamist töökohale valdavalt samast rahvusest töötajatega.

Stainbacki (2008) uuringu aluseks oli aastatel 1992-1994 läbi viidud 21aastaste ja vanemate isikute suuline elamispiirade küsitlus Atlanta, Bostoni, Detroiti ja Los Angelesi metropolide piirkonnas. Uuringus ei saanud kasutada eraettevõtjaid ja rohkem kui 5a samal töökohal töötanud, kuna neil puudus info töö leidmise meetodi kohta, mis jättis 2 843 töötava vastanu hulgast valimisse alles 1 564 vaatlust.

Tabelist 1 nähtub, et umbes 81 protsenti valgetest, kes leidsid töökoha samast rassist kontakti kaudu, asusid tööle valdavalt samarassistilises kollektiivis, mustade puhul oli see näitaja 54%, hispaaniakeelsetel 82% ning asiaatidel 54%. Kõigi rassi/etniliste gruppide puhul vähenes teisest rassist kontakti kaudu etniline tööle sobitamine dramaatiliselt. Võrreldes samast rassist kontaktide kasutamisega, teise rassi esindaja kaudu töölesaamine vähendas etnilist tööle sobitamist 46% valgete puhul, 74% mustadel, 36% hispaaniakeelsetel ning peaaegu täielikult asiaatide korral.

Tabel 1. Vastajate jagunemine rahvusgruppide ja värbamismeetodi alusel protsentides (Stainback 2008: 865)

Meetod Kontakt	Mitteformaalne		Formaalne
	sama rass	eri rass	
Valge	81,21	43,48	79,84
Must	54,45	14,08	24,46
Hispaaniakeelne	81,96	52,36	63,62
Asiaat	53,93	1,55	56,42

*Andmed on kaalutud

Formaalsete meetoditega tööle kandideerimise korral, mis eeldatavasti peaks kõige vähem etnilist/rassilist sobitamist põhjustama, oli valgetel ja asiaatidel samarassilisse kollektiivi asumise tase ligikaudselt võrdne samarassilise kontakti kasutamisega. Mustade ja hispaaniakeelsete puhul vähenes formaalsete meetodite kasutamisel etniline sobitamine vastavalt 55 ja 22 protsenti.

Tabelis 2 toodud tulemused on tasakaalus grupisestest kalduvuste ning sotsiaalse eristamise põhitõdedega – kandidaadid kasutavad suurima tõenäosusega samast rassist kontaktide abi töö leidmisel. Kõigil gruppidel on see näitaja üle 80 protsenti, välja arvatud asiaatidel (70,6%), mis siiski toetab üldist tendentsi. Suures plaanis, kus valged enamasti (põhirassi/rahvuse esindajad) domineerivad tööturu kõrgemaid töökohti, on valgetel keskmiselt paremad võimalused ja info töötajate abistamiseks. (Stainback 2008: 866)

Tabel 2. Sotsiaalsete kontaktide kaudu töö otsijate jagunemine kontakti etnilise kuuluvuse alusel protsentides (Stainback 2008: 866)

	Kontakti etniline kuuluvus			
	valge	must	hispaaniakeelne	asiaat
Vastaja kuuluvus				
Valge	86,27	6,14	5,49	2,11
Must	8,52	83,89	5,54	2,04
Hispaaniakeelne	9,42	1,15	89,27	0,16
Asiaat	25,18	0,00	4,22	70,60

*Andmed on kaalutud

Etniliselt sobitatud töökoha saamise tõenäosust hinnati tutvuste kasutajate ja mittekasutajate võrdluses, et selgitada välja hüpotees 1 kehtivust (tutvuste kasutamine suurendab etnilist sobitamist).

Hüpotees 2 (samarassiliste tutvavate kaudu satutakse samarassilisse töökollektiivi) kehtivust analüüsiti ainult tutvuste kasutajate hulgas. Vigade vähendamiseks arutati kahes astmes, kus esimese astme tulemus – tutvuste kaudu töö leidmise osakaalu tõenäosus – oli teise astme muutujaks.

Kooskõlas teoreetiliste ootustega oli mustanahalistel ja hispaaniakeelsetel etnilistel gruppidel kaks korda tõenäolisem asuda tööle samarassilises kollektiivis kontaktide

kaudu kui formaalsete meetodite kasutajail. Üllatuslikult oli, erinevalt tabelis 1 toodud statistikast, tutvuseid kasutanud valgetel 31 protsenti suurem tõenäosus hoopis segakollektiivi sattuda ning asiaatide statistilised näitajad ei erinenud muude meetodite kasutajaist. Selle ootamatuse selgituseks on sama ja erirassilise kontakti kombinatsioon muutujana, mis tasakaalustavad teineteist. Kuigi selles uuringus kasutatud andmed ei selgita, miks formaalsed tööleidmise meetodid ei vähenda etnilist/rassilist tööle sobitamist valgete ja asiaatide puhul, peitub vastus tõenäoliselt paremas suhtumises nende gruppide kandidaatidesse võrreldes teistega. Näiteks valged tööandjad võivad alateadlikult eelistada valgeid mugavuse ja subjektiivse usaldatavuse tõttu, kuid samas ka stereotüüpse, eeldatavalt suure tööviljakuse tõttu.

Leiti, et hispaaniakeelsed kasutavad 1,4 korda suurema tõenäosusega tutvusi töö leidmisel kui valged. Lisaks väheneb kontaktide kasutamine kandidaadi haridustaseme tõustes, viidates madalama haridusega isikute kalduvusele haritutele enam tööd tutvuste kaudu otsida. Organisatsiooni suuruse negatiivne koefitsient ennustab, et vastavalt teoreetilisele ootustele on vähem tõenäoline, et suured ettevõtted kasutavad mitteametlikke värbamisstrateegiaid. (Stainback 2008: 866-871)

Uuringu tulemused näitasid, et samast rassist kontaktide kasutamine töö leidmisel tõstab etnilise töökeskkonna kujunemise tõenäosust ja eri rahvustest tutvuste kasutamine vähendab etnilist grupeerumist. Sellised tõendid viitavad tugevalt grupisise mõju ja info jagamisele selle liikmete hulgas. Kuigi eesmärgid võivad grupiti ja ajapikku erineda, avaldab samast rahvusest sotsiaalsete sidemete eelistamine järjepidevalt mõju segregatsioonile ja seetõttu teravdab grupiseste ja –väliste isikute kategoorilist eristamist. Kontakti etnilise kuuluvuse mõju veidi kasvas, kui kasutati mudelis teguritena tööstusharusid. Kuid kuna see erinevus oli väike, viidati efektile peamiselt töökollektiivide tasemel, sõltumata tööstuse nišist, mis vihjab üldisemale sotsiaalse piiritlemise protsessile.

Faktorid, mis võiksid teoreetiliselt vähendada etnilist sobitamist, demonstreerisid tutvuste kasutajate hulgas olulist mõju oodatud suunas. Haridustaseme tunnistused omasid tugevat negatiivset efekti: iga järgneva taseme juures sobitatud töökeskkonda sattumise tõenäosus vähenes. Sarnane tendents esineb tihti ka suuremates

organisatsioonides, arvatavasti formaliseeritud personaliosakondade ja avaliku väljapaistvuse koosmõjul kujunevad pigem segakollektiivid. (*Ibid.*: 873)

Stainbacki andmetel ei erine palgad sõltuvalt kontakti rahvusest, kuid samast rahvusest tutvuse kasutamise tõenäosus kasvab koos palga tõusuga valgete (domineeriva etnilise grupi) puhul. Sotsiaalse piiritlemise põhjal võib põhjuseks pidada gruppide omadust hoida infot ja mõju grupi liikmete ringis ja sellega kaudselt piirata autsaiderite ligipääsu, eriti väärtuslike töökohtade osas. Kuna domineeriv rahvus valdab enamasti parimaid töökohti, siis samast rahvusest kontakti kasutamine ei too tõenäoliselt sama tulemust kõigile rahvusgruppidele. Veelgi enam, kui vähemused kasutavad peamisest rahvusest tutvusi töö saamisel, siis sotsiaalse eristamise järgi on need töökohad pigem madalapalgalised.

Vähemuste puhul kaasnes põhirahvusest kontaktide kasutamisega oluline mõju juhtivatele töökohtadele saamisel, kuid siiski mitte organisatsiooniliselt autoriteetsetele positsioonidele, nagu näiteks palkamise/vallandamise või teiste töötajate palga määramisega seotud kohtadele, vaid samast rahvusest brigaadide juhatajatena. Selles mõttes kujundab eri rahvusest kontakti kasutamine ülemuste ja alluvate etnilise sobitamise protsessi, kuid ei võimalda endiselt ligipääsu kõrgematele positsioonidele organisatsiooni hierarhias. (*Ibid.*: 874-877)

Küsimus, keda kuhu tööle võetakse, on ehk kõige määravam aspekt sellest tuleneva tööturu ebavõrdsuse mõistmiseks. Tööandjal on oluliselt lihtsam kandidaadist mistahes põhjustel keelduda värbamisprotsessi käigus, kui hiljem mittesoovitavast töötajast vabaneda. Kandideerijal pole enamasti piisavat infot protsessi olemuse kohta ega soovi kulutada lisaressursse diskrimineerimise tõestamiseks. (Petersen *et al.* 2000: 767)

Peterseni *et al.* (2000: 765) andmetest oli võimalik välja lugeda, kellele kui häid palgapakkumisi tehti, kas läbirääkimiste käigus neid ka parandati ja kas pakkumine võeti vastu ning kui, siis millal keegi neist ettevõttest hiljem lahkus. Teada oli ka firmaga kontakteerumise viis, sealhulgas, kas see toimus isiklike või professionaalseid kanaleid pidi. Uuriti ühe tüüpilise ettevõtte täielikku värbamisprotsessi ning saadud tulemusi üldistati seejärel valdkonna kohta laiemalt, kuna ideaalse valimi koostamine

kõigi kandidaatide informatsiooni kohta sadade organisatsioonide lõikes oleks olnud võimatu.

Kuigi Peterseni ja teiste fookus oli soolistel erinevustel, esitati tulemused ka vähemusgruppide osas. Erinevalt naistest, seisavad vähemused esmalt silmitsi etniliste takistustega ning seejärel potentsiaalsest madalama klassi taustast tuleneva majanduslike või kultuuriliste ressursside või sotsiaalsete sidemete puudumise tõttu. Analüüsi soo, rassi ja sotsiaalvõrgustike mõju värbamisprotsessis keskmise suurusega kõrgtehnoloogilises ettevõttes, kasutades kõigi 35 229 kandidaadi andmeid kümne aasta jooksul (1985-94). Neist 3 432-le tehti ka vestluste järel tööpakkumine. Andmete põhjal oli kandidaate võimalik grupeerida viie taustatunnuse järgi: sugu, vanus, haridustee pikkus, ning etniline kuuluvus. Uuringu autoritele oli teada ka, millisel meetodil tööotsijad ettevõttega suhtlusesse astusid, kas kuulutuse, sõbra või tuttava, endise töösuhte, värbaja või mõne muu kontakti kaudu.

Kõigile kandideerijatele korraldati põgus esmaintervjuu, mille käigus saadi psühholoogilise testi alusel hinnang skaalal nullist sajnani, et määrata sobivus organisatsioonis tööle asumiseks. Lisaks oli vastuvõetavate kohta teada esmane ja lõplik palgapakkumine ning kas neil oli samaaegselt ka muid tööpakkumisi teistelt ettevõtjatelt. Registreeriti ajavahemikud tööle asumise ja esmapakkumise vahel ning kui, siis millal lahkuti ettevõttest (kümne aastase uuringuperioodi vältel). Ametinimetuse kohta andmed puudusid, kuid seda ei peetud oluliseks funktsionaalselt ja hierarhiliselt mitmekesiste vakantside tõttu, mida iseloomustas ka palgapakkumiste suur amplituud.

Tööpakkumine tehti 9,7 protsendile kandideeriyaist, kellest nõustus omakorda 83,6%, mis moodustas kogu hulgast 8,1%. Etniliste gruppide lõikes jagunesid mehed ja naised enam-vähem võrdselt, naiskandidaadid olid keskmiselt 3,6 aastat nooremad ja mõnevõrra madalama haridustasemega. Valged moodustasid 49,1 protsenti tööotsijaist, kuid 60,1 protsenti neist, kellele ettevõtte pakkumise esitas. Ülejäänud kohad jagunesid vähemusgruppide vahel vastavalt väiksemate osakaaludega.

Peamine soovitusmeetod oli sõbra või tuttava kaudu (51%), järgnesid telemarketing (14,3%), kolledživärbajad (14,8%) ja varasemad töötajad (9,4%). Tööpakkumise

saanutest moodustasid tuttavate soovitusel lähenenud töötajad lausa kaks kolmandikku ning kui liita neile varasematest töötajatest kandidaadid, tegi ettevõtte tööpakkumise 80,9% sotsiaalvõrgustike kaudu kandideerijatele. Kuulutuse kaudu leidis tee konkursile kõigest 5,9% ning neist vaid 1,4 protsenti võeti vastu. (*Ibid.:* 773-777) Eelnevast tulenevalt võib järeldada, et tööpakkumisele lähenemise viis mängib äärmiselt olulist rolli konkursil osalemise edukusel.

Uurimistöös mitmemuutuja analüüsiga (multivariate analysis) leiti, et kandideerimisel soovitusmeetodite kasutamine meeste ja naiste lõikes oluliselt ei erinenud, küll aga esines vähemusgruppide hulgas, v.a. hispaaniakeelsetel, oluliselt madalam tõenäosus sotsiaalvõrgustikke kasutada, olenemata vanusest ja haridusest. Valgetest kandidaatidest sai soovituse sõbra või tuttava kaudu 80,3, samas kui vaid 4,9 ja 2,4 protsenti mustadest ja Ameerika pärismaalastest kasutasid seda meetodit, mis oli numbrites väljendatuna vastavalt 13 854, 123 ja 1. Asiaadid ning hispaaniakeelsed töötajad kasutasid tutvusi märgatavalt rohkem kui teised vähemused, kuid siiski kordades vähem kui valged, vastavalt 24,8% ja 32,8%. Vähemedukaid meetodeid, kuulutuse ja värbaja kaudu kandideerimisi, kasutasid ülekaalukalt just vähemused. (*Ibid.:* 781-785)

Töövestluse käigus tehtud esmase ja lõpliku palgapakkumise vahe oli suurim valgete puhul. Rahvuse mõju kadus esmase pakkumise puhul, kui võeti arvesse vanus ja haridustase ning ka lõplikul, kui arvestati lisaks soovitusi. Taaskord olid valged vähemuste suhtes tutvuste kasutamise tõttu eeliseisundis. Kuna umbes 50 protsenti töötajatest Ameerika Ühendriikides leidis ametikoha just sotsiaalvõrgustike kaudu, on kontaktide tähtsus värbamisel vaieldamatult suur. Küsimus ei ole vaid ainult ligipääsus võrgustikele vaid ka nende kasutamises ja sellest tuleneva edu võimalikkuses. Võrgustike peamine tähtsus seisneb info levimises otsijatele töövõimaluste ja tööandjatele lootustandvate kandidaatide kohta. Suurel määral sotsiaalvõrgustikele toetuva värbamissüsteemi tõttu paistsid vähemused halvemas olukorras olevat, kuid vähemuste erikohtlemist andmed ei tõestanud, kui soovitude kasutamine lisati muutujate hulka. (*Ibid.:* 794-798)

Vähemusgruppide esindajad lahkuvad esimese aasta jooksul töölt kordades suurema tõenäosusega kui valged, isegi kui arvestada vanust, haridust ja intervjuul saadud

hinnangut. Seetõttu kasvaks valgete kontsentratsioon kollektiivis väljalangevuse tõttu isegi siis, kui kõigi rasside esindajate osakaal palkamisel oleks tasakaalus. Jällegi avaldas kandideerimise viis tugevat mõju, selle arvestamisel vähenesid rahvusgruppide erinevused ja mõnel juhul pöördusid isegi vastassuunaliseks. (*Ibid.*: 799)

Vaadates tagasi sotsiaalvõrgustike kaudu kandideerinud töötajate ülekaalukale edule teiste meetodite üle, on märgata domineeriva rassi ja vähemuste sotsiaalse käitumise erinevusest tulenevalt ka erinevat lõpptulemust. Kuigi ettevõttele lähenemise meetod ei olnud Peterseni *et al.* (2000) uurimistöo fookuseks, osutus see märkimisväärselt oluliseks, kaotades kõik rassi ja rahvuse mõjud värbamisprotsessis. Soovitustest algas kandideerimisel "põhjuslik ahel". Sellel oli tugev mõju esimese intervjuu toimumiskohale, mis omakorda parandas või halvendas teise intervjuu toimumise tõenäosust ning lõppkokkuvõttes tööpakkumise saamist.

Hermelin (2005: 230-234) kirjeldab Rootsi ettevõtjate intervjuude kaudu võõrtööjõu madala töehõive põhjuseid tulenevalt tüüpilise värbamisprotsessi olemusest. Tööandjate nõuet esitada soovitusi varasematelt tööandjatelt tõlgendati kui kinnitust kandidaadi suhtlemisoskusele. Ainult kollektiivselt töötades saab arendada ja demonstreerida võimet sotsiaalselt sulanduda ning töökontekstis efektiivselt suhelda. Seega moodustub "nõiaring" – soovitude puudumine eriti võõrtööjõu puhul pärsib töölesaamist ning sellest tulenevalt ka nõutavate kvalifikatsioonide arendamist ja edasiste soovitude omandamist.

Riiklikul tasandil on Rootsis koostatud treeningprogramme ning seadusi elanikkonna lõimumise soodustamiseks, kuid mitmed ettevõtjad suhtusid sellesse skeptiliselt. Tööandjad avaldasid soovi kujundada sünergilisi kollektiive ning töökultuuri, kus töötajate identiteet toetab sisemist motivatsiooni. Sarnaste tunnuste ja sotsiaalse taustaga inimeste puhul on juba tööintervjuu käigus nende isiksus tajutav ning oodatud tulemusele jõudmine oluliselt lootustandvam kui tundmatusse vette hüppamine. Tööstluse läbiviijad rõhutasid tüüpiliselt, et aspektid nagu intuitsioon, kõhutunne ja intervjuueerija oskus isiksusi lugeda on määrava olulisusega. "Intuitsioon katab 99 protsenti. Inimesed peavad olema sarnased, et kokku sobida. See on äärmisel oluline väikeses firmas nagu meil. Sa tunnetad seda mõne minutiga." Lisaks nimetati sarnaste isikuomadustega kandidaatide tööle võtmist muretuks, kindlaks ja turvaliseks.

Lihtsaima tee valimine oli vastajate sõnul mugav ja tundus selgema tulevikuga. Kellegi "teise", kes ei kuulu "meie" hulka, valimine töökohale nõudis teadlikku otsust.

Varasemast empiirikast nähtub, et vähemuste hulgas on sotsiaalvõrgustike kasutamine kas vähem levinud kui domineerival grupil või nende ligipääs tulemuslikele võrgustikele on segregatsiooni tõttu piiratud. Tihti viidati ka isikuomaduste tähtsusele, nagu kultuuriline ja sotsiaalne taust ning sobivus töökollektiivi, mille alusel on vähemusgruppide esindajad tööintervjuul kehvas seisus kui põhirahvus. Ülemaailmselt levinud etniliste gruppide segregatsioon ühiskondades piirab teineteisemõistmist sügavamas tähenduses ning vastastikuse usalduse teket. Samaaegselt täheldatakse inimeste eristamist stiilis "meie" versus "nemad" kognitiivsete tunnuste põhjal, mis kõige teravamalt paistab silma etniliste gruppide omadustes.

1.3. Rahvusgruppide sotsiaalsed näitajad Eestis

Enne Teist Maailmasõda koosnes Eesti populatsioon peamiselt etnilistest eestlastest. Sõjajärgselt muutus riik osaks suurest Nõukogude Liidust ning industrialiseerimisega kaasnes suurelt venekeelse rahvastiku sisseränne teistest liiduvabariikidest. Teatud majandusharudes domineeris venekeelne tööjõud ja kasutati asjaajamiseks vene keelt, kuna paljud ettevõtted olid Moskva otsese kontrolli all. Seetõttu 1970ndateks võeti teiseks riigikeeleks vene keel. Sisserännanute osakaal tõusis 1980ndate lõpul 40%-ni, kellest valdav osa paiknes Kirde-Eestis seoses kaevandus- ja energiatööstusega ning pealinnas Tallinnas, mida laiendati spetsiaalselt kasvava populatsiooni mahutamiseks. Eestikeelne tööjõud oli aga hõivatud põllumajandussektoris. Käibel oli nii eesti- kui venekeelne meedia ning ka koolides õpetati mõlemas keeles, teenindussektor oli suuremas osas kakskeelne – siiski vaid ühepoolselt, kuna eestlased rääkisid vene keelt, kuid venelased enamasti eesti keelt ei rääkinud. Muret eesti rahva ja keele suhtes põhjustas vene keele valjenev pealetung, mistõttu tekkis eestlaste seas soovimatus osaleda üldises Nõukogude ühiskonnaelus ning etnilised grupid ei segunenud, vaid püsisid paikkonniti omaette. (Leping, Toomet 2008)

Nõukogude Liidu mõjuvõimu pehmenemine ja lagunemine 1991. aastal andis eestlastele initsiatiivi ning võimaluse võimu haaramiseks ja iseseisva riigi taasloomiseks. Põhiseaduse kohaselt on Eesti Vabariigi peamine eesmärk keele ja kultuuri säilitamine ja arendamine. Eesti keelest sai ainus riigikeel ning uues rahvusriigis pöördus eelnevalt mainitud ühepoolne kakskeelsus venekeelse rahvastiku kahjuks. Eestlaste jaoks vähenes vene keele ja kasvas inglise keele olulisus ning raudse eesriide langemise järel algas integratsioon kapitalistliku läänekultuuriga. Eraldiseisvate eesti ja vene õppekeelegraafikute tõttu puudus võimalus sotsiaalsete sidemete arendamiseks rahvaste vahel varajases eas. Peamiselt on olnud suhted venelaste ja eestlaste vahel rahuldavad, kuigi on esinenud pingelisemaid perioode. Näiteks puhkesid 2007. aasta kevadel Tallinnas rahutused "Pronkssõduri" teiseldamise tõttu. Rahulolematuse sotsiaalse ja majandusliku positsiooniga on põhjustanud väljarännet venekeelse noorema põlvkonna esindajate seas. (*Ibid.*: 600) Igapäevaelus hoiavad vähemuste grupid tihti omaette ning meedias on kajastatud keelest ja kultuurist sõltuvaid üsna erinevaid ja antagonistlikke maailmavaateid (Korts, Kõuts, 2002:234). Töö- ja kooliealiste mitte-eestlaste sisseränne on viimase 10 aasta jooksul hääbunud, juba 90ndate alguses peatus sissevool Nõukogude Liidu teistest regioonidest. Mitte-eestlaste paiknemine piirkonniti viitab vabatahtlikule eraldatusele. Kirde-Eestis on eestlaste osakaal 15%, pealinnas on etnilise grupi esindatus ligikaudselt võrdne mitte-eestlastega ja mujal on mitte-eestlasi kuni 10% kogu rahvastikust. (Rahvaarv...2012)

Rootsi näitel on tõendeid, et mida vanemad on riiki sisenevad isikud, seda madalam on sotsiaalse integreerumise aste ning mitmekeelne koolisüsteem võimaldab vähemustel tinglikult edasi lükata osalemist üldises ühiskonnaelus (Toomet, 2011). Eestis muudeti mõningasest vastuseisust hoolimata 2011. aasta sügisest vene koolide õppekava kohustuslikult vähemalt 60% ulatuses eestikeelseks (Mart Linnart, 2011). Aasta möödudes oli märgata enamiku vene koolide tõusu riigieksamitulemuste pingereas. Põhjuseks toodi ka asjaolu, et oli lõpetanud esimene lend noori, kes oli esimesest klassist alates keelekümbelklassis käinud. (Alo Raun, 2012)

Meriküll ja Toometi (2010) koostatud statistika näitab, et vähemuste hulgas on eesti keele kasutamise oskus paranenud. Kui 2000ndal aastal oskasid keelt umbes pooled, siis 2009ndaks aastaks oli nende osakaal kasvanud kahe kolmandikuni. Umbes 2%

eestlastest räägivad kodus võõrkeelt, samas kuni 10% vähemustest kasutavad kodus eesti keelt. Selline kalduvus põhikeele suunas on arvatavasti põhjendatav praktiliste kaalutlustega, et parandada laste võimalusi ühiskonnas. Praktikast on eesti keele oskus nõrgalt seotud sissetulekuga, peamiselt madalapalgaliste ja vahelduva tööstaatusel inimeste seas. Segunenud perekonnad on siiski paremini varustatud tööturule sisenemiseks, kuna ligipääs sotsiaalvõrgustikele ja informatsioonile ning võimalus tunnetada kultuurilisi omapärasusi on lihtsamini kättesaadav.

Eestlased kalduvad rohkem töötama põllumajanduses, kaubanduses ja peaaegu konkurentsivõimelises avalikus sektoris. Mitte-eestlased kaevanduses, tootmises ja transpordi valdkonnas, need muutused võivad olla seotud regionaalse paiknemise tõttu. Ametikohtade lõikes on ka märgata erinevusi, et eestlaste osakaal on tunduvalt suurem juhtivatel positsioonidel ja spetsialistidena ning venelaste osakaal on kõrgem oskustöölise hulgas. On tõendeid, et eraettevõtlusega tegelevad eestlased rohkem ning töusutrendiks on töökoha leidmine sotsiaalvõrgustike kaudu. (*Ibid.*: 8)

Lepingu ja Toometi (2008: 609-610) analüüsis etniliste gruppide palgaerinevuse kohta Eestis tuuakse välja vähemuste ebaühtlane jaotumine tegevusalade, mis näitab rahvusgruppide segregatsiooni. Varajastel 90ndatel kasvanud palgavahet põhjendati poliitiliste ja majanduslike institutsioonide ülesehitamisega värskes rahvusriigis, kuhu värvati valdavalt eestikeelseid töötajaid ning välditi "teisi" juba varaste poliitiliste reformide käigus. Vahe püsimise võimalikuks selgituseks toodi vähest keelegruppide vahelist kontakti. Vähemuste suurem osakaal mingis tööstusharus oli seotud keskmisest kõrgema palgaga nii eestlastel kui vähemustöölistel kogu uuringuperioodi vältel. Hinnangud viitasid sellele, et vähemusgruppide esindajad töötavad keskmiselt kõrgemapalgalistes valdkondades, näiteks kaevandus, kalandus, elekter ja logistika. Sellest olenemata teenivad mitte-eestlased selgelt vähem ning võimalikuks palgavahe tuvastamata põhjuseks pakutakse rahvuste ning nende sotsiaalvõrgustike vähesest segunemisest tulenevaid barjääre töölesaamisel.

Noortel on eraldi koolid võimaldanud põhirahvusest eraldi kasvada ning seeläbi vältida ühtse mitmerahvuselise ühiskonna kujunemist lapsepõlvesidemete toel. Kuna hea keele valdamiseks on vaja harjutada, siis vajab isik kas etniliselt segunenud sotsiaalvõrgustikku või töökeskkonda, et saavutada soovitud soravust. Eestlastel ja

vähemustel võib olla erinev arusaam piisava keeleoskuse tasemest, mistõttu ei paistnud tulemustest välja keeleoskuse olulisus töölesaamisel. Isegi kui vähemusgrupi esindaja peab oma oskusi nõuetekohaseks, ei pruugi nad pääseda domineeriva keelega tööturule. Parem eesti keele oskus on seotud madalama töötuse tasemega ning kokkuvõtlikult viidatakse sotsiaalvõrgustike ja põhirahvuse kultuuri sügava tundmise vajalikkusele. (Meriküll, Toomet 2010; Leping, Toomet 2008)

Toometi (2011) arvutuste kohaselt ETU põhjal puudub Balti riikides seos riigikeele ja sissetulekute vahel. Olenemata sellest, kas mitte-eestlased moodustavad ühes piirkonnas enamuse või teises vähemuse, ametliku riigikeele oskus ei paista neile mingit kasu toovat, välja arvatud madalapalgalistel ja avalikus sektoris. Inglise keele puhul on olukord hoopis erinev. Palgaredeli madalamal astmel ei anna inglise keele oskus midagi juurde, kuid selle olulisus järjest kasvab, tuues jõukamale kümnendikule kuni 25% palgalisa.

Teada on, et üldises plaanis on rahvusgruppidel sarnane inimkapital, kuid märgatav erinevus sissetulekutes. Paistab tõenäoline, et põhiliste rahvusgruppide vahelised pinged mõjutavad tööturutulemusi. Väljakujunenud sotsiaalne suhtumine teistesse rahvustesse võib luua vähemuste mitte-eelistamise, tugevdades segregatsiooni nii tööturul kui sotsiaalvõrgustike põhised. Vähemusrahvuste esindajad on silmitsi raskustega, lootes palgaredelil üles liikuda ning jäädes kindlaks mitte nii kõrgelt tasustatud töökohtadele valdavalt venekeelsetes kollektiivides. Hoolimata põhirahvusega sarnasest haridustasemest ja osalemisest tööturul kümnete aastate vältel, ei leia vähemused võimalust jõuda samale tasemele.

2. SOTSIAALVÕRGUSTIKE KASUTAMINE TÖÖ LEIDMISEL EESTI TÖÖJÕU-UURINGU PÕHJAL

2.1. Kasutatavad andmed ning eestlaste ja mitte-eestlaste töö leidmise kirjeldav statistika

Järgnevas empiirilises osas keskendutakse mitteformaalsete, ehk sotsiaalvõrgustikega seotud, ning formaalsete meetodite kasutamisele tööturul eestlaste ja mitte-eestlaste lõikes, toetudes Eesti tööjõu-uuringute (ETU) viimastele andmetele. Uuritakse seoseid kandideerimisviisi ja palgalõhe, haridustaseme ja keelteoskuse vahel. Käesolevas töös kaasati valimisse andmeid alates 2000 aastast kuni viimaste saadaolevate andmeteni aastal 2011. Sellise ajavahemiku saab jagada võrdseteks osadeks, mille üleminekuid tähistavad majanduslikult olulisi sündmusi – Euroopa liidu liikmeks saamine 2004ndal aastal ning majanduslanguse algus 2008ndal aastal.

Eesti Statistikaamet korraldas esimese tööjõu-uuringu 1995. aastal, alates 2000. aastast korraldati küsitlust ühtlaselt aasta läbi – tulemused koguti nii kvartali kui aasta kohta. Valimisse sattunud isikuid küsitleti neljal korral: kahes järjestikus kvartalis ja aasta hiljem samades kvartalites. Uuringu eesmärgiks on anda ülevaade ja koguda informatsiooni Eesti elanike tööhõivest, töötusest, tööoludest ja tööturu arengutest. Tööjõu-uuringus kasutatakse Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) meetodikat, mis aitab erinevate riikide andmeid omavahel võrrelda ning järgitakse ka Euroopa Liidu tööjõu-uuringule esitatavaid nõudeid. ETU koostatud uuringu andmed edastatakse EL statistikaametile Eurostat. (Tööturustatistika...Ülle Pettai)

Tööjõu-uuringu üldkogumi moodustavad kõik Eestis elavad tööealised isikud. Tööealised on inimesed, kes uuringunädalal olid 15-74. aastased. Valimi koostamisel on arvestatud maakondliku tööturu andmeid. Selleks on 15 Eesti maakonda ja Tallinn jaotatud nelja gruppi. Väiksemates maakondades on valimisse sattumise tõenäosus

suurem kui Tallinnas ja suuremates maakondades. Valim on võetud süstemaatilise valiku teel AS Andmevara rahvastiku andmebaasist, mis on ühtlaselt jaotatud 52 uuringunädala vahel. (Eesti-töötajate uuring...2012)

Vaadeldavas ajavahemikus 2000–2011 sisaldab ETU andmebaas kokku 204 782 vaatlust, neist valimisse kaasati 16 284 – vaid need täiskohaga töötavad vastanud, kelle kohta oli fikseeritud väärtus tööleldmisviisi, palga kui ka teiste arvutustes kasutatavate muutujate kohta. Valimi mahu vähenemine ligi 12 korda on enamjaolt tingitud kahe muutuja väärtuste filtreerimise tõttu: kaasati vaid täiskohaga töötavad isikud ning tööleldmisviis on fikseeritud vaid neil, kes omandasid uue töökoha küsitlusele eelnenud 12 kuu jooksul. Nende eelduste koostmõjul välistatakse automaatselt töötud, osakoormusega töötavad isikud ja rohkem kui aasta samal töökohal töötanud isikud. Lisaks on valimist välja jäetud tööleldmisviisi kategooria "muud", kuna pole selge, kas selle all mõeldud meetod kuulub võrgustike või formaalse liigituse alla.

Autor tegi ka omapoolsed korrigeerimised vastanute netokuupalga osas. Kuna ajavahemikus 2000-2010 oli Eestis käibel kroonid, siis edaspidise statistika tegemiseks arvutati kõigi valimis kasutatavate sissetulekud eurodeks fikseeritud vahetuskursi 15,6466 alusel. Regressioonanalüüsis on kasutusel muutuja "palk", mille väärtus näitab isiku netokuupalka eurodes vastamisele eelnenud kuul.

Käesoleva töö fookus on suunatud mitteformaalsete tööleldmisviiside kasutamisele eestlaste ja mitte-eestlaste hulgas. Mitteformaalseteks nimetatakse meetodeid, mille puhul tööalast infot otsitakse ja antakse edasi sotsiaalvõrgustike kaudu. Tööleldmisviisid jagunevad ETU andmebaasis neljateistkümneks kategooriaks, millest autor eemaldas ebaselge "muud".

Järgnevalt on välja toodud võrgustike kasutamine tööleldmisviiside olulisuse järjestuses, sulgudes vastanute protsentuaalne osakaal:

1. töö otsimine sugulaste või tuttavate kaudu (38,8%)
2. parema tööpakumise saamine ilma ise otsimata (8,2%)
3. tööle asumine pereettevõttes (0,9%)

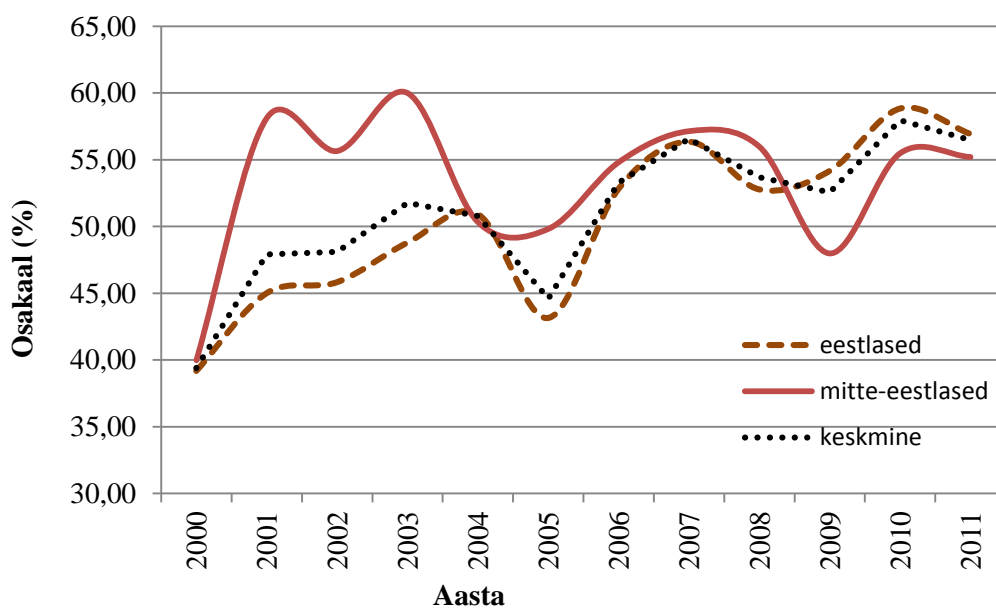
Teine rühm ei pruugi ilmtingimata näidata võrgustike kasutamist, kuid eeldatavasti saadakse paremaid tööpakkumisi samal ajal ise otsimata just tutvuste kaudu.

Formaalsed tööotsingumeetodid jagunevad valimi hulgas vaadeldaval perioodil järgmiselt:

1. kontakteerus tööandjatega otse (25,7%)
2. töökuulutusele vastamine (12,6%)
3. oma ettevõtte alustamine (5,9%)
4. seoses ettevõtte ümberkorraldustega või sulgemisega (2,4%)
5. tööturuameti kaudu (1,2%)
6. pärast lapsepuhkust endisele töökohale asumine (1,0%)
7. avaldas ise tööotsimiskuulutuse (0,9%)
8. lisatöö muutus põhitööks (0,6%)
9. pärast ajateenistuse lõppu endisele töökohale asumine (0,2%)
10. töövahendusettevõtte kaudu (0,2%)

Kõige suurema osakaaluga on töö otsimine sugulaste või tuttavate abiga mitteformaalsete meetodite kasutamise jaotuses, mille maht ületab oluliselt järgmise kategooria, formaalse tööandjaga otse kontakteerumise, poolteist korda.

Vaadeldaval perioodil kasutasid eestlased võrgustikke keskmiselt 49%, kui mitte-eestlaste puhul oli see 47%. Sotsiaalvõrgustike kasutamine aastate lõikes on toodud joonisel 3. Kõige suurem erinevus kahe rühma vahel on olnud aastatel 2000-2003, kus mitte-eestlased on kasutanud üle 55% tuttavate või sugulaste abi töölesaamisel ning eestlaste osakaal on jäänud alla 50%. Järgneval kahel aastal on toimunud mõlema puhul suur langus, kus eestlaste hulgas kukkus mitteformaalsete viiside kasutamine alla 45%. Aastatel 2006-2008 on olnud võrgustike kasutamine vähemustel ja põhirahvusel ligilähedane, kuid majanduslangusega on mitte-eestlaste osakaal võrgustike kasutamises langenud oluliselt kiiremini. Viimastel aastatel on näha mitteformaalsete meetodite kasutamises taas tõusutendentsi, kus rühmade keskmised lähenevad teineteisele.



Joonis 3. Vastanute sotsiaalvõrgustike kasutamine rahvusgruppide lõikes aastatel 2000-2011 (autori koostatud ETU 2000-2011 abil).

Järgnevas tabelis 3 on toodud kahe rahvusgrupi täiskohaga tööliste keskmise palga ja vanuse jaotumist tööleidmisviiside järgi. Formaalseid meetodeid kasutanud eestlaste keskmine sissetulek jäi 300 euro lähedale ning vastanute keskmine vanus oli natuke alla 40 aasta. Tabelist nähtub, et sissetulek on võrgustike kasutajatel keskmiselt suurem ning vastanud on olnud mõned aastad nooremad. Mitte-eestlaste puhul, kes on kasutanud formaalseid viise, on tasu olnud paarkümmend eurot väiksem kui eestlastel, samas küsitlenute keskmine vanus ei erine oluliselt. Suuremat muutust on näha võrgustike kasutamisel, kus sissetulek jääb eestlastele alla 100 euro (33%) võrra. Teisalt paistab silma mitteformaalseid meetodeid kasutanud eestlaste pooleteist korda suurem palganumbri standardhälve, kui mitte-eestlastel ja formaalsete meetodite puhul üldiselt. Seega ei saa väita, et võrgustike kasutamisel kõik eestlased suuremaid tulusid nautida saaksid.

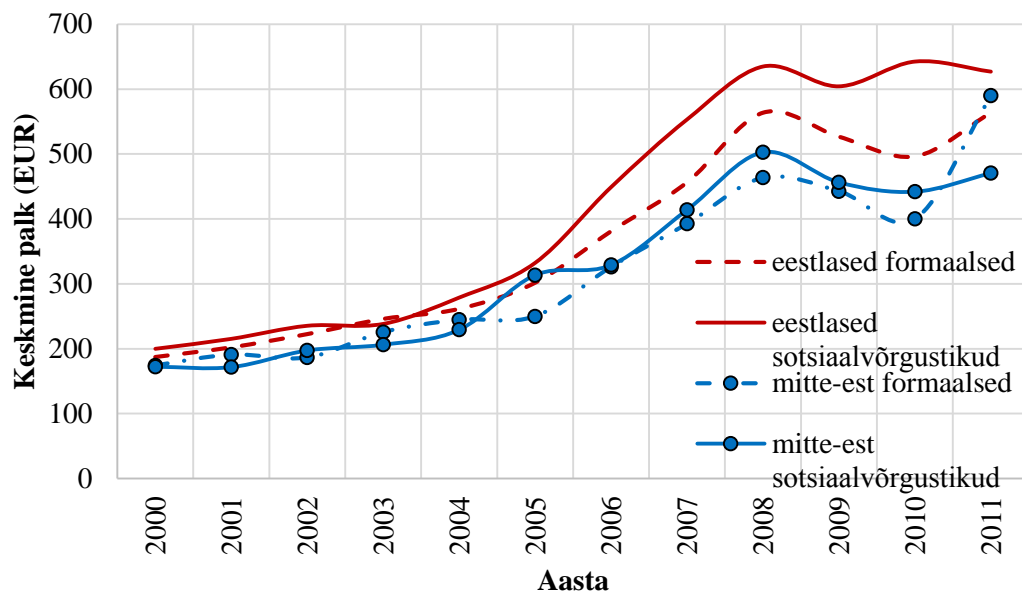
Vastanute vanuse osas on tabelis 3 märgata mitte-eestlaste keskmiselt aasta võrra kõrgemat vanust. Samuti nähtub mõlema rahvusgrupi puhul, et mitteformaalseid meetodeid kasutanud isikud on keskmiselt veidi nooremad kui teised.

Tabel 3. Eestlaste, mitte-eestlaste palga ja vanuse jagunemine tööleidmismeetodite järgi

		Eestlased			Mitte-eestlased		
		formaalne	võrgustikud	kokku	formaalne	võrgustikud	kokku
Vastanute arv		6115	5704	11819	2250	2215	4465
Palk (Eur)	osakaal	37,6%	35,0%	72,6%	13,8%	13,6%	27,4%
	standardhälve	249,1	374,5	318,1	250,1	240,8	245,8

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2000–2011; autori arvutused.

Rahvusgruppide keskmise palgaseme muutused tööleidmisviisiti vaadeldaval kaheteistaastasel perioodil on näidatud joonisel 4. Aastatel 2000-2004 on näha, et eestlaste ja mitte-eestlaste keskmised sissetulekud on kasvanud nii formaalsete ja mitteformaalsete tööleidmismeetodite puhul aeglaselt ning üsna paralleelselt absoluutväärtuse poolest väikese erinevusega. Siiski oli eestlastel mõlema meetodiga mõnevõrra kõrgem palk, mis paarisajaeurose netosissetuleku mastaabis on kindlasti märgatav. Peale Euroopa Liiduga ühinemist kuni majanduslanguse alguseni on palgade tõus selgelt kiirenenud. Eestlaste puhul kasvas sotsiaalvõrgustike kaudu tööle saanud inimeste palk formaalsete ees kiiremini ning samuti laienes üldine palgalõhe mitte-eestlastega, kelle puhul nii olulist erinevust meetodite vahel ei täheldata. Seoses majanduslanguse algusega 2008ndal aastal kukkusid viimasel perioodil kõigi gruppide keskmised palgad, kuid sotsiaalvõrgustikke kasutavate eestlaste puhul stabiliseerus kõikumine kiiremini kui teistel. Aastaks 2011 olid ka formaalsete meetodite kasutajate palgad tõusnud, ületades langusele eelnenud taseme ning vähendades vahet kõrgeimal tasemel püsinud eestlastest sotsiaalvõrgustike kasutajatega. Tähelepanuväärne on mitte-eestlaste formaalsete meetodite kiire kasv jõudes 2011ndal aastal seni parima sissetulekuga grupi mõneprotsendilisse lähedusse, samas kui võrgustike puhul on keskmise uus tõus marginaalne. Selle tõenäoliseks põhjenduseks on nõudluse kasv kvalifitseeritud tööjõu järele, mille tingimustes omandavad ametlikus kandideerimisprotsessis isiklikud oskused suurema tähtsuse kui tööandja rahvuslikud eelistused.



Joonis 4. Vastanute keskmine netokuupalk rahvusgruppide ja tööleidmisviisi lõikes aastatel 2000-2011 (Autori koostatud ETU 2000-2011 põhjal).

Mitteformaalsete meetodite kasutamine on eelneval kümnendil moodustanud ligi poole kõigist kandideerimisviisidest, olenemata rahvusgrupist. Küll aga on erinenud osakaalud aastate lõikes ning kõikumised on olnud rahvusesti erinevad. Selgelt eristuvad joonistel kolm perioodi: 2000 kuni 2004, Euroopa Liidu liikmeks saamisest kuni majanduslanguseni aastal 2008, ning sellele järgnev madalseis ja taastumine viimasel vaadeldaval 2011ndal aastal. Neid perioode järgib ka palgatasemete käitumine, kus 2004ndal aastal kiirenes sissetulekute tõus, 2008ndal kukkumine ja jällegi 2011ndal aastal varasema taseme taastumine. Keskmise palga graafikud kulgesid üldpildis paralleelselt, kuid kasvuga ilmnes ka rahvusgruppide ja kandideerimismeetodite vaheliste lõhede laienemine, mis 2011ndal aastal kiiresti ahenes. Haridustasemete poolest ilmnes nii eestlaste kui valdavalt venekeelt rääkivate mitte-eestlaste puhul kõrgharidusega isikute ning teise keele rääkimisoskusega suurem kalduvus töölesaamisel formaalseid meetodeid kasutada. Formaalsete meetodite tõusu 2011ndal aastal toetas ilmselt majanduslangusest toibumisele iseloomulik kasvav nõudlus tööjõu järele, mille puhul tulevad kasuks haridus ja isiklikud oskused, mis põhjendab ka mitte-eestlaste palgataseme võrdsustumist eestlaste omaga nimetatud meetoditel.

2.1. Logistilise regressioonimudeli hindamistulemused

Eelnevalt toodud kirjeldava statistika tulemused ning näited vaid kirjeldavad vaadeldavaid nähtusi, kuid ei võimalda välja selgitada tendentse määravaid tegureid ning võimalikke seoseid muutujate vahel. Seoste ja nende olulisuse leidmiseks kasutatakse käesolevas töös regressioonanalüüsi, millega loodetakse selgitada eestlaste ja mitte-eestlaste tööleidmisel kasutatud meetodi valiku tegureid.

Eestlaste ja mitte-eestlaste tõenäosust leida töö sotsiaalvõrgustike kaudu hinnatakse suurima tõepära meetodil logit mudeliga kujul:

$$(1) \quad \Pr(\text{võrgustik}_i) = \alpha_1 \cdot \text{mitte.est}_i + \alpha_2 \cdot \text{eestlane}_i \cdot \text{venek}_i + \alpha_3 \cdot \text{mitte.est}_i \cdot \text{eestik}_i + \beta' X_i,$$

kus sõltuv binaarne muutuja *võrgustik* näitab, kas saadud töökoht leiti sotsiaalvõrgustike kaudu või mitte. Tähelepanu pööratakse eelkõige muutujaga *mitte.est* määratud rahvusgruppi kuulumisest tingitud mõjule ning vaadeldakse, kas eestlaste vene keele oskus ja mitte-eestlaste eesti keele oskus mõjutavad kuidagi mitteformaalse tööleidmismeetodi eelistamist. X_i on tähistatud kui indiviidi ja tema töökohta iseloomustavate teiste kontrolltunnuste vektor ning β on selle koefitsientide vektor.

Logit mudeli puhul lisatakse kontrollmuutujad võrrandisse kolmes astmes, alustades eelnimetatud uuritavate muutujatega, millele esmalt lisatakse vaid uuringuandmete kogumise aasta. Teises astmes lisanduvad vastaja soo, hariduse ning vanusegrupi muutujad ning kolmandas astmes liidetakse veel tööalased kontrollmuutujad, milleks on töö piirkond ning kas töökoht asub linnas või mitte, tööstusharu ning staatus, mis määrab kas isiku amet on hierarhiliselt kõrgel otsustaval tasemel või mitte.

Kasutatavate muutujate loetelu ja kirjeldused on toodud lisa 1. Muutujad sugu, haridus, rahvus, tööstusharu ja aasta on samal kujul kui ETU andmebaasis, kõik teised fiktiivsed muutujad on analüüsi tarbeks autori kalkuleeritud ETU andmete põhjal. Näiteks varasemate perioodide palgad on ümberarvutatud Eesti kroonidest eurodeks ja vastajad grupeeritud vanuse järgi kuna täpne iga pole niivõrd oluline kui vanusevahemikud, kus esinevad üldjoontes iseloomulikud sotsiaalsed käitumismaneerid nagu liikuvus nooruses või pere loomisega kaasnev stabiilsusevajadus.

Logiti mudeli parameetrite hinnangud, nende standardhälbed ja statistiline olulisus on välja toodud lisa 2. Mudeli tulemustest tabelis 5 nähtub, et mitte-eestlaste puhul mõjutab eesti keele oskus üsna tugevalt ja negatiivselt sotsiaalvõrgustike kasutamise valikut olulisuse nivool 0,01. Kontrollmuutujate lisamisel selle koefitsiendi väärtus mõnevõrra langeb, kuid püsib väga oluline. Eestlaste puhul omab vene keele oskus esimese meetodiga väikest mõju tööleidmismeetodi valikule ning järgmistes mudelites muutub ebaoluliseks. Muutujaga *mitte.est* määratud rahvusgruppi kuulumise mõju püsib positiivne olulisuse nivool 0,05 ning marginaalse efekti väärtus kasvab absoluutväärtuselt soo, hariduse ning vanusegrupi lisamisel, kuid kolmandas meetodis töökohta määravate kontrollmuutujate lisamisel jällegi langeb.

Tabel 5. Logit mudeli marginaalsete efektide hinnangud ja nende standardvead, sõltuv tunnus "võrgustikud" (olulisus "****", kui $p < 0,01$; "***", kui $p < 0,05$; "**", kui $p < 0,1$)

Muutuja	1			2			3		
	Margin. efekt	S.E.	Olul.	Margin. efekt	S.E.	Olul.	Margin. efekt	S.E.	Olul.
Mitte-eestlane	0,127	0,056	**	0,186	0,057	***	0,137	0,060	**
Eestlane*vene keel	-0,080	0,042	**	0,004	0,043	-	-0,001	0,044	-
Mitte-eestlane*eesti keel	-0,235	0,061	***	-0,190	0,061	***	-0,202	0,062	***
Aasta	+			+			+		
Sugu				+			+		
Haridus				+			+		
Vanusegrupp				+			+		
Piirkond							+		
Staatus							+		
Linn/maa							+		
Tööstusharu							+		

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2000-2011; autori arvutused

Mitte-eestlaste eesti keele oskuse negatiivne mõju sotsiaalvõrgustike valikule on kooskõlas teooria ja kirjeldavas statistikas esitatud nähtustega, kus kõrgema inimkapitaliga isikutel on ametlikus kandideerimisprotsessis lihtsam täita formaliseeritud kriteeriume ning tööandja nõuete täitmine ei valmista raskusi. Juhul, kui muust rahvusest inimene on olnud suuteline ja võtnud vaevaks omandada riigikeele

oskuse heal või väga heal tasemel, annab see tööandjale märku kandidaadi töökusest ning tihti kaasnevad sellega mitmekülgsed oskused. Tutvuste kaudu tööle saamisel on ilmselt suurem roll soovitusel ja positiivselt kallutatud tööandja eelarvamustel kandidaadi suhtes. Saadaval kohal hakkamasaamine võidakse kindlustada varasema kogemuse või võimekuse demonstreerimise põhjal olenemata ametlike dokumentide või haridustunnistuste olemasolust või puudumisest, kui formaalses protsessis eeldatakse oskuste dokumenteeritud tõendamist.

Eestlaste vene keele oskuse hinnangud lähenevad kontrollmuutujate lisandumisel nullile ning muutuvad ebaoluliseks. Võib eeldada, et see ei ole niivõrd oluline tööleidmis-meetodite valikul, kuna vene keele oskuse nõue ei ole Eesti riigis tegutsevate ettevõtete hulgas nii laialdane ja tugev kui riigikeele oskus, vaid pigem soovituslik olenevalt tegevusalast.

2.2. Lineaarse palgavõrrandi hindamistulemused

Palgatulu sõltuvust töö leidmisviisidest ja sellega seotud tegureid eestlaste ja mitte-eestlaste puhul hinnatakse Eesti tööjõu-uuringu tulemuste alusel lineaarse palgavõrrandiga kujul:

$$(2) \ln(w_i) = \alpha_1 \cdot \text{mitte.est}_i + \alpha_2 \cdot \text{eestlane}_i \cdot \text{võrgustik}_i + \alpha_3 \cdot \text{mitte.est}_i \cdot \text{võrgustik}_i + \beta' X_i + u_i,$$

kus sõltuv muutuja w_i on vastanu eelneva kuu netopalk eurodes. Sõltumatuteks muutujateks on küsitletu rahvuslikku kuuluvust tähistav muutuja *mitte.est*, millele lisanduvad koos selle pöördväärtusega *eestlane* vastavad sotsiaalvõrgustike kasutamist iseloomustavad fiktiivsed muutujad ning nende koefitsiendid α_1 , α_2 ja α_3 . X_i tähistab isiku hariduse, Eesti tööturul oluliste keeleoskuste ja tööga seonduvate kontrollmuutujate vektoreid, mille parameetrite vektoriks on β ning viimaks jääkliige u_i . Lineaarse palgavõrrandi mudeli hinnatud marginaalsete efektide ja standardvigade täielik tabel on toodud lisas 3. Sõltumatute muutujate hulka kuuluvad mudelis nr 1 ka vastanu sugu, vanusegruppi ja küsitluse aastat tähistavad muutujad. Mudelis 2 lisandusid eelnevatele ka haridustaseme, mitte-eestlaste eesti keele oskuse ning mõlema vaadeldava grupi inglise keele oskuse muutujad. Kolmandas mudelis kontrolliti veel

ametikoha staatuse, tööstusharu ja töötamise piirkonna fiktiivsete muutujate mõju esmastele hinnangutele.

Vaadeldavatest muutujatest on järgnevas tabelis 6 toodud käesoleva töö tähtsamate muutujate koefitsientide hinnangud ning statistiline olulisus. R²-statistiku alusel kirjeldavad mudelid 29–34% palgaerinevustest, mis on rahuldav, kuna keskendutakse vaid vähestele muutujatele, mitte palgalõhele üldiselt. Esimese baasmudeli puhul ilmneb võrgustikke kasutanud eestlastel statistiliselt oluline positiivne seos kuupalgaga, samas kui mitte-eestlastel on seos negatiivne, kaks korda väiksem ning oluline nivool 0,05. Teises mudelis lisanduvate hariduse ja keeleoskuse muutujate mõjul suureneb sotsiaalvõrgustike mõju hinnang saadavale palgatulemusele eestlaste puhul, mitte-eestlastel läheneb koefitsient nullile ning kaotab olulisuse sootuks.

Tabel 6. Lineaarse palgavõrrandi hinnangud muutujate koefitsientidele (olulisus "****", kui $p < 0,01$; "***", kui $p < 0,05$; "**", kui $p < 0,1$)

	Mudel					
	1		2		3	
R ²	0,290		0,331		0,339	
Muutuja	Koefitsient	Olulisus	Koefitsient	Olulisus	Koefitsient	Olulisus
Eestlane*võrgustik	0,049	***	0,058	***	0,053	***
Mitte.est*võrgustik	-0,019	**	-0,014	-	-0,014	-
Mitte.est	-0,045	***	0,005	-	-0,009	-
Haridus			0,153	***	0,135	***
Mitte.est*eestik			0,013	-	0,015	-
Eestlane*inglisk			0,093	***	0,085	***
Mitte.est*inglisk			0,017	**	0,012	-
Staatus						+
Piirkond						+
Tööstusharu						+
Linn/maa						+
Sugu	+		+		+	
Vanusegrupp	+		+		+	
Aasta	+		+		+	

Kontrollmuutujate vaatlemisel on selgelt näha haridustaseme kõrge statistiliselt oluline positiivne seos palgaga, mille reaalses tähtsuses ei saa kahelda, aga mille puhul peab arvestamavõimaliku endogeensuse probleemiga (Heckman *et al.* 2006). Inglise keele oskusest paistab suuremat kasu olevat eestlasel, kuid mitte-eestlaste vastav koefitsient

on viis korda väiksem ja kolmanda mudeli alusel ebaoluline. Muust rahvusest töötajate eesti keele oskus ei avalda autori arvutustel kuupalgale olulist mõju. Sarnaseid tähelepanekuid võib leida ka eelpool viidatud Eesti tööturustatistika põhjal koostatud uuringutest, kus märgiti inglise keele oskuse kasumlikkusest vaid palgaredeli kõrgemas osas ning riigikeele oskuse vähesest mõjust sissetulekutele mitte-eestlaste seas.

Kolmandas mudelis lisanduvad tööstusharu, ametikoha ja töö piirkonna kontrollmuutujad vähendavad vaadeldavate muutujate koefitsientide hinnanguid absoluutväärtuselt, kuid nende sisulist paiknemist ei mõjuta. Kõrge statistilise olulisusega on ka juurde toodud ametikoha staatus ja töö piirkond – vastutavatel ametikohtadel ja Tallinnas töötamine annab palgatulemusele positiivse lisa. Palgavõrrandi tulemustest nähtub, et sotsiaalvõrgustike kaudu töö otsimine on tulus vaid eestlastele, muust rahvusest tööliste puhul oleks mõistlik pigem eelistada formaalseid meetodeid, kuigi realselt jagunesid vastanute tööleidmismeetodite valikud ETU andmete põhjal küllaltki võrdselt. Sealjuures tuleb kindlasti arvestada lisaks ka reaalse valikuvõimaluse sõltuvust inimeste oskustest, elukohast, tööturutingimustest ning muudest raskesti määratavatest teguritest töökoha leidmisel, mida käesolevas töös mudelitesse kaasata ei olnud võimalik. Teisisõnu ei pruugi tegemist olla soovitud valikuga vaid vastavas olukorras parima või ainsa võimalusega eluks hädavajaliku sissetuleku teenimiseks.

Lineaarse palgavõrrandi hindamistulemustest saab järeldada, et eestlaste sotsiaalvõrgustikud on efektiivsemad ning toovad suurema tulu kui formaalsete meetoditega leitud tööl. Kuna sama näitaja on mitte-eestlaste puhul negatiivne või ebaoluline, siis sarnaselt Fernandezi (2006) täheldatud afroameeriklaste olukorrale Brooklynis, kuuluvad vähemused "valesse võrgustikku", mille kaudu leitavad palgad ei ole kõrged vaid pigem keskmisest madalamad. Selline nähtus viitab eestlaste ja teiste rahvuste sotsiaalvõrgustike eraldiseisvusele ühiskonnas, mis käib kaasas nende elupaikade segreeritusega.

Kui muust rahvusest elanikud ei suuda eesti keele oskusest ja tööpakkumiste olemasolust hoolimata tööturu keskmisele tasemele küündida, tuleb otsida rahvusgrupi töökultuurist ehk teistsugusest töösse suhtumisest lähtuvaid põhjendusi, töövõtja vähene huvitatus töö tegemisest või tööandja rahvuslik eelistus töötajate valikul. Eestis ei ole

üldise kohanemise seisukohalt tendentsi, et nooremad mitte-eestlased võrreldes vanematega väiksema töötusega ja kõrgematel ametikohtadel oleks.

Rahvuslikud palgaerinevused on Eestis nõukogudejärgne fenomen, see hakkas tekkima taasiseseisvunud Eesti Vabariigi algusaastatel ning pole kahekümne aastaga kuhugi kadunud. Nõukogude Liidu ideoloogilise pärandi suhtes sentimentaalne võõrtööjõud ei pruugi olla võimeline nii lihtsalt turumajandusega kohanema ning valdavalt tööstusliku kogemusega elanikel puudub paindlikkus muutuvale majandusele reageerida, ümber õppida ja vajadusel teise tegevusvaldkonda suunduda või ettevõtjaks hakata. Plaanimajanduse raames määrati kõigile amet kindlas töökohas, kus palk oli reeglitega määratud ning stabiilne, ainsaks võimalikuks tööandjaks oli riik. Rahvasuus levib ütlus, et N Liidus pidi tööl kohal käima, mitte tingimata tööd tegema. Turumajandus sellist käitumist ei tolereeri, töö eest on võimalik tasustada vaid sellisel määral, kui palju töövõtja kasu toota suudab ning tööandja otsib alati võimalikult efektiivset isemotiveeritud alluvat. Stereotüüpsest suhtumisest, et eestlased on töökamad ja valmis ettenähtud norme ületama, võib tuleneda ka tööandja rahvuslik eelistus töötajate valikul. Kõik mitte-eestlaste grupid jagavad kriitilist hinnangut oma võimaluste võrdsusele eestlastega, kuigi kõige ressursirikkamad on reaalselt võimelised konkureerima ning teevadki seda.

Sageli pole asi mitte-eestlaste diskrimineerimises, kuivõrd kahe paralleelse tööturu, eesti- ja venekeelse olemasolus (Reich *et al.* 1973). Venekeelne tööturg on väiksem ega mahuta kuigi palju uut tööjõudu, sellest ka suurem töötuse määr. Venekeelses töökollektiivis pole vähese ambitsioonikuse korral kasu venelaste eesti keele oskusest. Informeerimatus, kehv keeleoskus ja Eesti ühiskonna toimimise halb tundmine ei võimalda töö kaotanud töövõtjal kuigi hästi orienteeruda riigi korraldatud tööleidmisvõimalustes, mida pakuvad Tööturuamet ja kohalikud omavalitsused. Lisaks peetakse töötuks registreerimist tülilikaks või koguni häbistavaks, mille kompenseerimiseks väikesest abirahast igapäevale ei piisa. (Raitviir 2009:157)

Muust rahvusest, peamiselt venekeelse rahvastiku paiknemine valdavalt omaette linnaosades, rahvuseliselt segregeeritud töökollektiivid, eraldiseisvad ning ida poole vaatavad venekeelsed meediakanalid võimaldavad vähemustel elada omaette maailmas. Bisin *et al.* (2011) näitavad, et tugeva etnilise identiteediga migrantrahvastikul on

raskem tööturul toime tulla kui tööturu enamusel. Siiani on ka venekeelsete koolide olemasolu pärssinud noorte suhtlusringkondade segunemist ja vastastikuse mõistmise ning tolerantsi väljakujunemist. Füüsiliselt asuvad rahvusgrupid küll kõrvuti ühes riigis, kuid Eesti ühiskonnaelu tundmine ja selles osalemine on väga erinev. Sellisest vabatahtlikust eraldatusest tulenevad arusaamad riigi rollist ja ootustest erinevad sissetulekud põhjustavad rahulolematust ja süvendavad trotsi saada osaks Eesti ühiskonnast.

Käesoleva bakalaureusetöö tulemused näitavad eestlastel ja mitte-eestlastel ligilähedaselt sarnast taset mitteformaalsete meetodite kasutamises töölesaamisel, kuid palgalisa formaalsete meetodite ees kaasneb vaid eestlastel. Rahvusgruppide paralleelne paiknemine, kuid eraelus vähese segunenud suhtlusringkonnad ja töökollektiivide segregatsioon tingib ka sotsiaalvõrgustike eraldiseisvuse ning nendest tulenevad erinevad tööturutulemused mitteformaalsete meetoditega töö leidmisel. Küsitavus säilib tööleidmismeetodi kasutamise defineerimises, võib esineda juhtusid, kus tööle kandideeriti ametlikult korraldatud konkursil, kuid tutvused lihtsustasid edasipääsu või kallutasid tööandja eelistusi lõplikul valikul. Seetõttu võivad piiratud suhtlusvõrgustikuga mitte-eestlased jääda eestikeelsel tööturul tihedas konkurentsiolukorras halvemasse seisu ning majanduslike raskuste sunnil leppida enda oskustest ja haridustasemest madalama tööga. Eesti keele oskuse vähene seos saadava kuupalgaga on tõenäoliselt samamoodi tingitud eraldiseisvate eesti- ja venekeelse tööturu olemasolust, millest viimases keskmisel töötajal teiste keelte oskust vaja ei ole. Eestlastel kaasneb seevastu inglise keele oskusega oluline palgalisa, mille selgituseks võib olla vajadus suhelda võõrkeelsete ettevõtetega lihttööst hierarhiliselt kõrgematel positsioonidel.

Kuna mitteformaalsete tööleidmismeetodite kasutamine on mõlema rahvusgrupi seas levinud, kuid nende kasumlikkus on erinev, peab autor oluliseks selle nähtuse avalikku teadvustamist riiklikul tasandil. Suhtlusvõrgustike eraldatusest tingitud palgalõhe väljapaistvaimaks põhjuseks on rahvusgruppide vabatahtlik segregatsioon ühiskonnas, mille üheks lahenduseks võiks olla integratsiooniprogrammide arendamine ja rakendamine seadusandluses.

KOKKUVÕTE

Igasugune suhtlemine kannab edasi tahes-tahtmata informatsiooni, kuigi kontaktide vahelised sidemed säilivad suuremas osas mittemajanduslikel põhjustel, liigub sotsiaalvõrgustike kaudu palju andmeid tööturu kohta. Praktikas on sotsiaalvõrgustikud väga olulised kuna potentsiaalsed tööandjad ja –võtjad eelistavad teineteist leida isiklike usaldusväärsete allikate kaudu. Võrgustike ebauhtlane jaotumine tekitab ka tööotsijate seas ebavõrdse olukorra.

Gruppide väärtushinnangud ja töökultuur kujundab kollektiivi oskusi ja tootlikkust. Järelikult, mida enam toetab valitsev töökultuur ettevõtte eesmärgi seda enam on tööandjatel põhjust värvata uusi töölisi sotsiaalvõrgustike kaudu. Hea tööstaatusena võrgustikes on konkurents vabadele töökohtadele väiksem kui madala tööhõivega gruppides, mis suurendab ebavõrdsust veelgi enam.

Varasematest uuringutest mitmerahvuselistes ühiskondades leitakse järjepidevalt ebavõrdse töötasu ja sotsiaalsetel piiridel põhineva segregatsiooni ilminguid. Sotsiaalvõrgustike kaudu töölesaamisel esineb nähtus, mida nimetatakse etniliseks sobitamiseks – saadud töökoha kollektiiv oli enamasti töövõtjaga samast rassist. Formaalsetel meetoditel ja teisest rahvusest tutvuse kaudu tööotsimisel ning ka kõrgharidusega töötajate puhul väheneb see tendents märgatavalt. Vähemusrahvuste ligipääs tulemuslikele võrgustikele ja nende kaudu headele töökohtadele on segregatsiooni tõttu piiratud ning põhirahvusest kontakti kaudu saadud amet on tihti madalalpalgaline. Tööandjate vajadustest lähtuvalt on tähtsad ka kultuuriline ja sotsiaalne taust ning töökollektiivi sobivus, mille alusel on vähemusrahvuste esindajad tööintervjuul kehvemas seisus kui põhirahvus.

Eesti ühiskonnas avaldub kontrast kahe grupi – eestikeelse ja venekeelse elanikkonna vahel. Teise Maailmasõja järel Nõukogude Liidu teistest osadest sisserännanute osakaal

saavutas industrialiseerimise käigus 1980ndate lõpuks 40% kogu populatsioonist. Vene keele pealetung tekitas eestlastes mure oma kultuuri püsijäämises ja soovimatuse osaleda Nõukogude ühiskonnaelus, mistõttu rahvusgrupid ei segunenud. Eesti Vabariigi taasiseseisvumisega 1991 aastal pöördus olukord mitte-eestlaste kahjuks. Ainsaks riigikeeleks sai eesti keel ning majandus avanes kapitalistlikele lääneturgudele, millega harjumine valdavalt tööstusliku taustaga venekeelsetel töölistel eestlastest raskemini kulges. Eestlased reageerisid kiiresti, alustati eraettevõtlusega ja avaliku sektori kujundamisega. Mõne aasta jooksul tekkis tööturul ebavõrdne olukord, mitte-eestlaste keskmine palk ja tööhõive jäi eestlaste omale alla. Need näitajad ei ole kahekümne aasta jooksul tasakaalustunud.

Autori koostatud statistilises analüüsis Eesti tööjõu-uuringu 2000-2011 aasta andmete põhjal leiti, et nii eestlaste kui mitte-eestlaste hulgas töölesaamiseks tuttavavate abi kasutanute osakaal on vaadeldava perioodi lõikes 50% lähiümbruses. Mitteformaalsete tööleidmismeetoditega on eestlastel kaasnenud suurem palgalisa, kuigi kõrgema haridustaseme ja mitme keele oskusega töötajate seas on märgata pigem formaalsete meetodite eelistamist, milles isiklike oskuste tunnistused kasuks tulevad. Keskmise palga kõverad järgivad majanduslikult olulisi perioode, kus Euroopa Liidu liikmeks saamisega hakkasid sissetulekud kiiremini kasvama, majanduslangusega kukkusid ning 2011ndal aastal taastusid endise taseme lähedale. Sotsiaalvõrgustike kaudu töö leidnute keskmise palga langus kriisiperioodil oli graafikutele väiksem.

Mitteformaalsete tööleidmismeetodite valikuga seotud tegureid hinnati käesolevas töös logistilise regressioonmudeliga. Tähelepanuväärseimaks järelduseks on vähemusrahvuste umbes 15% suurem kalduvus kasutada töölesaamisel tutvusi, kuid samas väheneb see eelistus nende hulgas eesti keele oskusega ligi 20%. Seevastu vene keele oskus eestlaste valikutele statistiliselt olulist mõju ei avalda. Veel nähtub tulemustest haridustaseme negatiivne mõju sotsiaalvõrgustike kasutamisele, mis koos keeleoskusega võimaldab töötajatel formaliseeritud kandideerimisprotsessis edukamalt konkureerida.

Palgatulu ja tööleidmisviiside sõltuvuse hindamiseks kasutas autor lineaarset palgavõrrandit, mille põhiohk on võrgustike kasutamise seosel saadava kuupalgaga rahvusgruppide võrdluses. Arvutustest ilmneb, et eestlastel kaasneb sotsiaalvõrgustike

kasutamiseks kuni 10% palgalisa, samas kui mitte-eestlastel ei ole selle seos statistiliselt oluline või kallutab palka minimaalselt negatiivses suunas. Inglise keele oskusest on eestlastel kordades rohkem kasu ja muust rahvusest tööliste eesti keele oskus ei ole palgaga statistiliselt oluliselt seotud.

Käesoleva töö tulemustest võib järeldada, et eestlaste sotsiaalvõrgustikud on efektiivsemad kui muust rahvusest elanikkonnal ning toovad suurema tulu kui formaalsete meetoditega leitud töö. Selline tähelepanek viitab sotsiaalvõrgustike eraldiseisvusele ühiskonnas, mis käib kaasas üldise segregatsiooniga. Kõige põhjuseks on tõenäoliselt kahe paralleelse tööturu eksisteerimine, millest venekeelne on väiksem ja suurema töötuse määraga. Lisaks kujundab rahvaste vahelist suhtlusbarjääri Nõukogude pärandist tulenevad erinevad maailmavaated ja venekeelse elanikkonna vähene osalus Eesti ühiskonnas, mida võimaldavad segregeeritud elupaigad ja töökollektiivid ja ida suunas orienteeritud meedia.

Mitteformaalsete tööleidmismeetodite laia kasutuse tõttu on tähtis sotsiaalvõrgustike eraldatuse edasine uurimine palgalõhe vähendamise seisukohalt. Kuna palgatasemete erinevusel paistab olevat seos vabatahtliku segregatsiooniga, siis kõigepealt tuleks selle nähtuse tulemusi avalikult teadvustada ja arvesse võtta riiklike integratsiooni-programmide arendamisel.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Bisin, A., Patacchini, E., Verdier, T., Zenou, Y.** Ethnic identity and labour market outcomes of immigrants in Europe.- *Economic Policy*, 2011, Vol. 26, pp. 57-92
2. **Calvó-Armengol, A., Matthew O. J.** The Effects of Social Networks on Employment and Inequality.- *The American Economic Review*, 2004, Vol. 94, No. 3, pp. 426-454
3. **Curry, T. J., Emerson, R. M.** Balance Theory: A Theory of Interpersonal Attraction?- *American Sociological Association*, 1970, Vol. 33, No. 2, pp. 216-238
4. **Fernandez, R. M., Fernandez-Mateo, I** Networks, Race, and Hiring.- *American Sociological Review*, 2006, Vol. 71, No. 1, pp. 42-71
5. **Fiske, S.T.** Stereotyping, Prejudice, and Discrimination.- *Handbook of Social Psychology*, 1998, Vol. 2, No. 4, pp. 357-411.
6. **Granovetter, M.** Getting a Job.- *A Study of Contacts and Careers* University of Chicago Press, 1995, pp. 251
7. **Granovetter, M.** The Impact of Social Structure on Economic Outcomes. – *The Journal of Economic Perspectives*, 2005, Vol. 19, No. 1, pp. 33–50.
8. **Granovetter, M.** The strength of weak ties.- *American Journal of Sociology*, 1973, Vol. 78, No. 6, pp. 1360-1380
9. **Heckman, J. J., Lochner, L. J., Todd, P. E.** Earnings functions, rates of return, and treatment effects: the mincer equation and beyond.- *National bureau of economic research*, 2006, Vol. 1, pp. 307-458
10. **Hermelin, B** Recruitment Procedures in the Construction of Labour Market.- *Swedish Society for Anthropology and Geography*, 2005, Vol. 87, No. 3, pp. 225-

11. **Korts, K., Kõuts, R.** Inter-ethnic communication in Estonian media.- Tartu University Press, 2002, pp. 234–245
12. **Leping, K.O., Toomet, O.** Emerging ethnic wage gap: Estonia during political and economic.- transition Journal of Comparative Economics, 2008, pp. 599–619
13. **Linnart, M.** Lukas: venekeelsete koolide reformi edasi ei lükata. [<http://uudised.err.ee/index.php?06223575>]. 03.03.2013
14. **McPherson, M., Smith-Lovin, L., Cook, J. M.** Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. – Annual Review of Sociology, 2001, Vol. 27, pp. 415–444.
15. **Meriküll, J., Toomet, O.** Language Skills and Social Integration: Ethnic Disparities in Bilingual Economy, 2010
16. **Petersen, T., Saporta, I., Seidel, M. L.** Offering a Job: Meritocracy and Social Networks.- American Journal of Sociology, 2000, Vol. 106, No. 3, pp. 763-816
17. **Pettai, Ü** Tööturustatistika Statistikaameti tööjõu-uuringust. [<http://www.rajalaidja.ee/tooturustatistika-statistikaameti-toojou-uuringust/>] 10.04.2013
18. **Pettai, Ü., Lelumees, E.** Eesti tööjõu-uuring. Eesti Statistikaamet [www.stat.ee/dokumendid/65481]. 18.04.2013
19. Rahvaarv ja rahvastiku koosseis. Eesti Statistikaamet. [http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Database/Rahvastik/01Rahvastikunaitajad_ja_kosseis/04Rahvaarv_ja_rahvastiku_kosseis/04Rahvaarv_ja_rahvastiku_kosseis.asp]. 20.04.2013
20. **Raitviir, T.** Rahvuste Tallinn Statistilis-sotsioloogiline ülevaade, 2009, 527 lk. [<http://www.tallinn.ee/est/g7172s46362>]. 21.05.2013
21. **Raun, A.** Keelekümblusjuht: vene kooli eksamiedu võti - aktiivne õpe eesti keeles. [<http://arvamus.postimees.ee/955062/keelekumblusjuht-vene-kooli-eksamiedu-voti-aktiivne-ope-eesti-keeles>]. 03.03.2013
22. **Reich, M., Gordon, D. M., Edwards, R. C.** A Theory of Labor Market Segmentation.- The American Economic Review, 1973, Vol. 63, No. 2, pp. 359-365

23. **Ridgeway, C.** Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment.- *American Sociological Review*, 1997, Vol. 62, No. 2, pp. 218-235
24. **Royster, Deidre A.** Race and The Invisible Hand: how white networks exclude black men from blue-collar jobs.- Berkeley University of California Press, 2003, pp. 225
25. **Stainback, K.** Social Contacts and Race/Ethnic Job Matching.- *Social Forces*, 2008, Vol. 87, No. 2, pp. 857-886
26. **Toomet, O.** Learn English, Not the Local Language! Ethnic Russians in the Baltic States.- *American Economic Review*, 2011, Vol. 101, No. 3, pp. 526-531

LISAD

Lisa 1. Regressioonmudelites kasutatavate tunnuste kirjeldus

Muutuja	Kirjeldus
Võrgustik	Fiktiivne muutuja, viimase töökoha leidmise viis (1- võrgustike kaudu; 0- mitte)
Eestlane*sotsiaal, Mitte.est*sotsiaal	Fiktiivsed muutujad, töökoha leidmise viisi ja rahvuse koosmõju (1- vastavalt rahvusgrupile, kui kasutas võrgustikku)
Sugu	Fiktiivne muutuja, isiku sugu (0- mees; 1- naine)
Palk	Isiku viimase kuu netopalk Eurodes (palgavõrrandis)
Haridus	Näitab isiku haridustaset(1- põhiharidus või madalam; 2- keskharidus; 3- kõrgharidus)
Staatust	Fiktiivne muutuja, näitab ametikoha taset (1- seadusandja, kõrgem ametnik, juhtivtöötaja, tippspetsialist, tehniline või abispetsialist; 0- muu)
Rahvus	Fiktiivne muutuja, indiviidi rahvuslik kuuluvus või mittekuuluvus (1- eestlane; 0- muu)
Mitte.est*eestik	Fiktiivne muutuja, mitte-eestlase eesti keele oskus (1- vähemalt rääkimise tasemel; 0- madalamal)
Eestlane*venek	Fiktiivne muutuja, eestlase vene keele oskus (1- vähemalt rääkimise tasemel; 0- madalamal)
Mitte.est*inglisk	Fiktiivne muutuja, mitte-eestlase eesti keele oskus (1- vähemalt rääkimise tasemel; 0- madalamal)
Eestlane*inglisk	Fiktiivne muutuja, eestlase inglise keele oskus (1- vähemalt rääkimise tasemel; 0- madalamal)
Vanusegrupp	Fiktiivne muutuja (1- vanus aastates kuni 25; 2- vanus 25-35; 3- kui 36-49; 4- kui 50 või üle)
Tööstusharu	Fiktiivne muutuja, tähistab isiku töövaldkonda, 18 väärtust ETU andmebaasi alusel
Aasta	Fiktiivne muutuja, tähistab vaadeldavat aastat, võrdlus aastaga 2000
Piirkond	Fiktiivne muutuja (1- välismaal; 2- Harjumaa ja Tallinn; 3- Ida-Virumaa; 4- mujal Eestis)
Linn/Maa	Fiktiivne muutuja, näitab kas isiku töökoht asub linnas (1- linnas; 0- mitte)

Allikas: autori koostatud

Lisa 2. Logit mudeli marginaalsete efektide hinnangud ja standardvead, sõltuv tunnus "võrgustikud"

Muutuja	Mudel											
	1				2				3			
	α_i, β_i	Olulisus	Std. viga.	Exp(β)	α_i, β_i	Olulisus	Std. viga.	Exp(β)	α_i, β_i	Olulisus	Std. viga.	Exp(β)
Mitte.est	,127	**	,056	1,135	,186	***	,057	1,204	,137	**	,060	1,147
Eestlane*venek	-,080	*	,042	,923	,004	-	,043	1,004	-,001	-	,044	,999
Mitte.est*eestik	-,235	***	,061	,791	-,190	***	,061	,827	-,202	***	,062	,817
Sugu					-,275	***		,759	-,205	***	,036	,814
Haridus					-,194	***	,027	,824	-,168	***	,030	,846
Vanusegrupp					-,070	***	,015	,932	-,053	***	,015	,948
Piirkond									-,153	***	,021	,858
Staatus									-,073	*	,043	,930
Linn/maa									-,073	***	,024	,930
Aasta	,060	***	,004	1,062	,056	***	,004	1,058	,052	***	,005	1,053
Konstant	-120,695	***	8,401	,000	-				-			
					111,1 86	***	8,645	,000	102,375	***	9,316	,000

Märkus: olulisus "****", kui $p < 0,01$; "***", kui $p < 0,05$; "**", kui $p < 0,1$

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2000-2011; autori arvutused

Lisa 3. Lineaarse palgavõrrandi koefitsientide hinnangud ja standardvead, sõltuv tunnus "palk"

R2	Mudel											
	1				2				3			
	0,290				0,331				0,339			
Muutuja	ai, βi	Std. viga	Standard. ai, βi	Olulisus	ai, βi	Std. viga	Standard. ai, βi	Olulisus	ai, βi	Std. viga	Standard. ai, βi	Olulisus
Mitte.est	-30,114	6,262	-0,045	***	3,389	8,411	0,005	-	-5,898	8,533	-0,009	-
Eestlane.võrgustik	31,023	4,714	0,049	***	34,917	5,272	0,058	***	31,762	5,251	0,053	***
Mitte.est.võrgustik	-16,481	7,620	-0,019	**	-12,127	7,409	-0,014	*	-12,191	7,369	-0,014	*
Haridus					77,229	3,501	0,153	***	67,897	3,662	0,135	***
Mitte.est.eestik					11,362	7,884	0,013	-	13,235	7,853	0,015	*
Eestlane.inglisk					63,660	5,103	0,093	***	57,876	5,136	0,085	***
Mitte.est.inglisk					22,622	10,296	0,017	**	15,949	10,245	0,012	-
Staatus									43,676	5,062	0,063	***
Piirkond									-19,597	2,541	-0,054	***
Tööstusharu									-0,913	0,539	-0,012	*
Linn/maa									5,486	2,890	0,013	*
Konstant	351,512	8,655		***	183,500	10,224		***	267,702	14,778		***
Sugu	-	4,005	-0,178	***	-	3,959	-0,208	***	-	4,028	-0,211	***
Vanusegrupp	107,243				125,604				127,559			
Aasta	-6,697	1,812	-0,025	***	-5,913	1,833	-0,022	***	-6,144	1,827	-0,023	***
	37,754	0,538	0,481	***	36,332	0,539	0,463	***	37,043	0,543	0,472	***

Märkus: olulisus "****", kui $p < 0,01$; "***", kui $p < 0,05$; "**", kui $p < 0,1$

Allikas: Eesti tööjõu-uuring 2000-2011; autori arvutused

SUMMARY

WAGE AND JOB ACQUISITION THROUGH SOCIAL NETWORKS : ETHNIC GROUPS IN ESTONIA

Natalja Maksimova

The Russian-speaking population in Estonia are known to have lower salaries, higher unemployment rate and poorer employment prospects than Estonians. The reason is unclear, but social networks offer a possible, though under-researched explanation. The residential segregation of ethnic groups also affects the isolation of their immediate communication circles. As a large share of vacancies are filled by personal acquaintances and recommendations, the qualities of a person's social network is also associated with the profitability of the job found using such an informal method.

The aim of this bachelor's paper is to find out how the use of social networks is related with finding a job and the salary results of Estonians and non-Estonians. On the basis of the obtained results it is possible to estimate the need for further professional studies and for enhancing the efficiency of integration programmes to create a more equal society structure.

The following research tasks were set to achieve the aim:

- to find the main patterns of social networks;
- to describe the evolution of the Estonian society and the social characteristics of ethnic groups;
- to point out findings from earlier research on the associations of informal job finding methods in multinational societies;

- to analyse the average salary results and use of social networks in finding a job based on the Estonian Labour Force Survey (ETU) information;
- to introduce a model for regression analysis to find out whether Estonians and non-Estonians have different reasons when finding a job through connections;
- to prepare salary formula based on ETU information, to find out whether the use of social networks brings about different salary level in the comparison of ethnic groups;
- to elicit possible explanations for the obtained results and give recommendations for further research.

The paper is divided into two chapters. The first chapter deals with the theoretical bases of social networks, based on articles on social structures and their role in economy, and the theoretical model for studying the inequality resulting from social networks. Thereafter the processes involving ethnic minorities in the Estonian society are described, based on the information of Statistics Estonia. Reference is made to analysis of the ethnic wage gap, in which the segregation of social networks was regarded as a plausible factor for wage differences. The first chapter ends with the description of labour market situations related with social networks in multinational societies, based on articles written in the USA and Sweden, which reveal the prejudiced attitude to employees from ethnic minorities and the inefficiency of their communication circles in finding a rewarding job.

In the second chapter of the bachelor's paper the data of Estonian Labour Force Survey for 2000—2011 are used to prepare statistics describing the average wage trends and job finding methods among Estonians and non-Estonians. Thereafter the estimation results of the regression model are presented for the factors of choosing the use of social networks by ethnic groups, and the results of the linear wage equation that is used to present the estimates of the profitability of informal job finding methods for Estonians and minorities. The *IBM SPSS Statistics 20* software was used for regression analysis. The second chapter ends with discussion in which reasons are provided to the obtained results.

In the statistical analysis made based on the data of the Estonian Labour Survey for 2000—2011, the author found that the percentage of people who used the help of acquaintances to get a job is around 50% in the observed period, both among Estonians and non-Estonians. With informal job finding methods Estonians have enjoyed higher wages, although among employees with higher educational background and several foreign language skills the preference of formal methods is noticeable. The average wage curves follow the economically significant periods, i.e. rise at the time of accession to the European Union, and fall during the economic recession and recovery close to the former level in 2011. According to the charts, the wage distortions of those who found employment through social networks were lower in the crisis period.

A logistic regression model was used in this paper to estimate factors affecting the choice of informal job finding methods. The most significant conclusion is that minorities are approximately 15% more inclined to use connections to get a job. However, with improved proficiency in Estonian this preference decreases nearly 20%. On the other hand, Russian language skills have no significant statistical impact on the choices of Estonians. The results also disclose the negative effect of educational level on using social networks, which together with foreign language skills enables job seekers to be more successful in formal application processes.

To estimate the relationship of employment income and job finding methods, the author used a linear wage equation, in which the main emphasis is on the effect of using networks on the receivable monthly salary in the comparison of ethnic groups. Calculations reveal that while for Estonians the use of social networks may add up to 10% increase in wages, for non-Estonians its effect is statistically non-substantial or causes a slight negative inclination in the wages. Estonians benefit times more from their proficiency in English, but the Estonian language skills of employees of other nationalities do not have a substantial impact on salary results.

The obtained results allow concluding that the social networks of Estonians are more effective than those of the non-Estonian population and using the networks also brings higher income than jobs found via other methods. This observation refers to the isolation of social networks in the society, which accompanies general segregation. Probably the reason for this is the existence of two parallel labour markets, of which the

Russian-speaking one is smaller and with higher unemployment rate. Also, the communication barrier between ethnic groups is created by differences in worldviews and the low involvement of the Russian-speaking population in Estonian society, which is enabled by segregated living places and workplaces and the East-oriented media.

Due to the extensive use of informal job finding methods it is important to further research the isolation of social networks from the perspective of decreasing the wage gap. As the most prominent reason lies in voluntary segregation, the consequences of this phenomenon should be publicly acknowledged and taken into consideration when developing national integration programmes.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Natalja Maksimova

(sünnikuupäev: 06.10.1989)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Palk ja töölesaamine sotsiaalvõrgustike kaudu: eestlaste ja mitte-eestlaste näitel

mille juhendaja on teadur Ott-Siim Toomet

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
 3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **28.05.2013**