

Tartu Ülikool  
Sotsiaal- ja haridusteaduskond  
Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituut

**EESTI- JA VENEKEELSE TÖÖKESKKONNA ROLL  
LÕIMUMISPROTSESSIS**

Magistritöö

Kairit Prits

Juhendaja: prof. Marju Lauristin

Tartu  
2010

Käesoleva magistr töö kaante vahele saamise pikas protsessis on mulle suureks toeks olnud mitmed inimesed.

Minu suurimad tänusõnad kuuluvad juhendaja Marju Lauristinile, kelle inspireerivad ideed, haaravad mõttekäigud ja asjalikud nõuanded suunasid mind konstruktiivsele mõtlemisele.

Töö täiustamisel oli suur roll eelkaitsmisel retsensent Anu Massolt saadud heatahtlikul kriitikal ja kasulikel soovitusel. Aitäh!

Minu siiras tänu kuulub headele kolleegidele – Kersti Arole ja Kaija-Liis Lehtmale, kes pühendasid oma aega ning jagasid näpunäiteid SPSS programmi kasutamisel.

Aitäh kõikidele mu headele sõpradele ja kõige lähedasematele, kes on suure kannatlikkuse ja mõistmisega selle töö valmimisele kaasa aidanud.

Kairit Prits

# SISUKORD

<b>SISSEJUHATUS .....</b>	<b>4</b>
<b>1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD .....</b>	<b>6</b>
1.1 INTEGRATSIOONIKÄSITLUSED .....	6
1.2 KEELE ROLL INTEGRATSIOONIPROTSSESSIS .....	11
1.3 SOTSIAALSE KAPITALI TEOORIAD .....	14
1.3.1 Sotsiaalse kapitali käsitluse erinevad tasandid.....	16
1.3.2 Kübervõrgustikud kui sotsiaalse kapitali uus hingamine.....	21
1.4 SOTSIAALNE SIDUSUS .....	23
1.5 USALDUS KUI SOTSIAALNE KAPITALI KOGUMISE INSTRUMENT .....	27
1.5.1 Usalduse liigid.....	30
1.6 MITMEKULTUURILINE EESTI: INDIKAATORID, PÕHJUSED JA ISELOOMUSTAJAD .....	31
1.7 VAHEKOKKUVÕTE .....	36
<b>2. UURIMISKÜSIMUSED .....</b>	<b>40</b>
<b>4. METOODIKA JA VALIM.....</b>	<b>43</b>
4.1 MEETOD .....	46
<b>5. UURIMISTULEMUSED .....</b>	<b>49</b>
5.1 EESTI JA VENE TÖÖANDJA TÖÖTAJATE ETNILINE IDENTITEET .....	49
5.1.1 Keeleoskus .....	51
5.1.2. Etniline avatus ja isoleeritus.....	52
5.2 ERINEVUSED TÖÖALASES POSITSIOONIS JA TÖÖKESKKONNAS .....	56
5.2.1 Rahulolu töökeskkonnaga .....	61
5.2.2 Diskrimineerimine tööturul.....	68
5.3 INFORMEERITUS JA INFOKANALITE USALDUSVÄÄRSUS.....	70
5.4 INSTITUTSIOONIDE USALDUS .....	76
5.5 ÜHISKONDLIK AKTIIVSUS JA SOTSIAALNE KAPITAL .....	80
5.5.1 Aktsioonides ja institutsioonide korraldatud üritustel osalemine .....	80
5.5.2 Osalemine massiüritustel.....	82
5.5.3 Osalemine kodanikühendustes .....	84
5.5.4 Osalemine valimistel.....	88
5.6 SOTSIAALNE ENESEHINNANG, TUNNETUSLIK ROLL ÜHISKONNAS .....	91
5.7 TOLERANTSUSE JA SOTSIAALSE AVATUSE KÜSIMUSED .....	96
5.7.1 Lõimumisindeks .....	104
5.8 VAHEKOKKUVÕTE .....	106
<b>6. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON.....</b>	<b>112</b>
6.1 PÕHIJÄRELDUSED .....	112
6.2 DISKUSSIOON .....	117
<b>KOKKUVÕTE .....</b>	<b>125</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>127</b>
<b>KASUTATUD KIRJANDUS.....</b>	<b>129</b>
<b>LISA 1. STATISTILISELT OLULISED SEOSSED.....</b>	<b>132</b>

## SISSEJUHATUS

Vene keelt kõneleva elanikkonna lõimumise problemaatika on üks enam diskuteeritud valdkondi Eestis. Venelaste esmane sotsialiseerumiskeskond on erinev, nad paiknevad eestlastega võrreldes teises infoväljas (Vihalemm 2008), mistõttu ka nende sotsiaalne võrgustik, enesemääratlus, hinnangud ja väärtussüsteemid on erinevad. Need tegurid aga pigem taastoodavad erisusi, kui soodustavad integratsiooni. Pavelson ja Luuk (2002) on öelnud, et üleminekuperioodil toimunud muutused on avaldanud otsest mõju Eesti ühiskonna sotsiaalsete struktuuridele, eristades ühiskonnaliikmeid vastavalt nende staatusele tööturul ja nende rahuoluga ühiskonnas. Seejuures on märksõnadeks mitte-eestlaste lõimumise temaatika ning diskrimineerimine tööturul nii keele kui kodakondsuse kui ka sissetulekute ebavõrdsuse alusel. Pavelson ja Luuk nägid mitte-eestlaste diskrimineerimises üht peamist põhjust, miks tööturg Eestis on segmenteerunud rahvuste ja keele järgi ning miks nende staatus tööl sõltub sotsiaalsest kapitalist. Ehkki teostatud uuringud viitavad selgelt sotsiaalse kapitali mõjule vene rahvusest elanike rahulolus ning seega ka edukamas lõimumisprotsessis (Inglehart 1999), on seda aspekti seni vähe uuritud.

Käesolevas magistritöös „Eesti- ja venekeelse töökeskkonna roll lõimumisprotsessis“ uurib autor Eestis seni üht vähekäsitletud valdkonda – tööandja ja töötajate suhteid mitmekultuurilistes töökeskkondades, mis võimaldab analüüsida töökoha rolli muukeelsete Eesti elanike integratsiooniprotsessis läbi nende sotsiaalse kapitali ja usalduse. Magistritöö keskendub lõimumisele peamiselt läbi erinevate rahvuste kommunikatiivsete tegevuste. Töö eripära võrreldes arvukate teiste integratsioonitemaatiliste uuringutega seisneb selles, et enamasti on uuritud muulaste lõimumist Eestis makrotasandil, võttes objektiks indiviidi suhted ühiskonnaga. Käesoleva töö fookus on mesotasand, uurides peamiselt tööandja kui indiviidi jaoks ühe olulisima grupi rolli integreerumisel, kuna sageli tekivad töökohal kontaktid teisest rahvusest inimestega (Allaste 2006) ja ühiskonna mesotasanditel investeeritakse kõige enam sotsiaalsesse kapitali (Kaldaru ja Tamm 2003).

Varem on sotsiaaldialoogi toimimist ja sotsiaalse kapitali ilmnemise fenomene meso- ja makrotasandil Eesti ühiskonnas uurinud oma magistritöös Ingrid Tago (2008), kes uuris sotsiaalset kapitali tööandjate ja töötajate esindusorganisatsioonide vaheliste võrgustike näitel. Tago järeldas, et nii töötajate kui tööandjate arvates on suhete parandamine riigisektoriga oluline

ja samuti on tähtis laiendada läbirääkimistemaatikat, et vastanduvate huvide kõrvale leida enam ühiseid huvisid. Ehkki Ingrid Tago (2008) ei uurinud eraldi rahvuste temaatikat, võib järeldada, et nii töötajad kui tööandjad tajuvad oma rolli ühiskonna edukamal ning integreeritumal toimimisel. Käesolevas töös kaardistatakse eestlaste ja venelaste erinevaid arusaamu oma rollist lõimumisprotsessis.

Eesti Inimarengu Aruanne (Lauristin, Terk 2009) tõi Eesti venekeelse elanikkonnaga seotud probleemkohtadena välja järgmised punktid:

- Suurem tööpuudus ja majanduslik ohustatus, eriti vähese keeleoskusega mittekodanike hulgas.
- Venekeelse elanikkonna suurenenud usaldamatus ja rahulolematuse riiklike institutsioonide ja Eesti riigi poliitika suhtes, samal ajal kõrgendatud ootused riigile heaolu ja turvalisuse tagajana.
- Sotsiaalse tõrjutuse ja võõrandumise sündroom.

Need seisukohad on autor võtnud aluseks käesoleva magistr töö probleemide püstitamisel ja käsitlemisel.

Käesoleva magistr töö eesmärk on uurida venelaste lõimumist Eesti ühiskonda läbi tööandja keelekeskkonna, vaadeldes lõimumisprotsessi keeleoskuse, usalduse, sotsiaalse kapitali ja sotsiaalse sidususe kaudu. Magistr töö probleemipüstitus lähtub eeldusest, et eelkõige venekeelse tööandja juures valitsev etniline ja keeleline suletus mõjutab seal töötavate inimeste suhtlusaktiivsust, ühiskondlikke hoiakuid ja suhteid ning sotsiaalset aktiivsust, olles põhjuseks aeglasemale integreerumisele.

Magistr töö esimene pool keskendub nimetatud mõistete kaardistamisele ja omavahelisele sidustamisele. Magistr töö empiiriliseks materjaliks on 2008. aastal Eesti läbiviidud integratsioonimonitooringu küsitluse andmestik, mida seni pole tööandja ja töötaja keele seoste kontekstis analüüsitud.

Töö koosneb viiest peatükist. Esimeses peatükis antakse ülevaade töös kasutatavatest teoreetilistest ja empiirilistest lähtekohtadest, sellele järgnevad uurimisküsimused ja töös kasutatud meetodika kirjeldus. Neljandas peatükis antakse ülevaade uurimistulemusest ning viiendas peatükis tuuakse lugejani peamised järeldused ning diskussioon.

# 1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD

Magistritöö autor keskendub tööandja rollile integreerumisprotsessis, uurides lähemalt tööandja keelekeskkonna rolli töötaja sotsiaalse kapitali ja sidususe kujunemisel ning seega ladusamal integreerumisel ühiskonda. Teoreetilisteks ja empiirilisteks lähtekohtadeks on lisaks integratsioonikäsitlusele sotsiaalse kapitali ja sotsiaalse sidususe teooriad ning erinevad usaldusekäsitlused, kuna usaldus on kapitali kogumise ning sidususe tekkimise üks peamistest komponentidest. Lisaks vaadeldakse multikultuurilise ühiskonna teooriaid, milles põhitähelepanu on koondatud erinevate rahvuste rahuolu- ja rollitunnusele ühiskonnas. Käesoleva töö raames keskendutakse integratsioonile kui protsessile, analüüsides seda läbi tööandja keelekeskkonna ja töötaja rahvusliku identiteedi. Nimetatud aspekt seab vältimatuks tingimuseks uurida ka keele kui lõimumise ühe olulisima instrumendi käsitlusi. Lisaks on käesolevas peatükis seostatud teoreetilisi käsitlusi ülevaadetega Eestis varem teostatud eestlaste ja venelaste integratsiooniteemaliste uuringute seisukohtadega.

Teoreetilised lähtekohad on valitud seetõttu, et mitte-eestlastes nähakse üha enam ühiskonna arengu võimalikku ressursi ehk nende sotsiaalne kapital on otseses seoses riigi arenguga. Multikultuurilisust ja tolerantsust nähakse aga ühe aspektina, mis aitab ühiskonna sidusust suurendada. Käesolevas peatükis on antud ülevaade peamistest mõistetest, otsitud vaadeldud teooriate kokkupuutepunkte ning seotust empiirilise uurimismaterjaliga.

## 1.1 Integratsioonikäsitlused

Integratsioon on mõiste, mille tähendus on erinevate inimeste jaoks erinev ning mis ei ole uurimisobjektina lihtne, kuna haarab erinevaid tahkusi ning võimaldab igas järgnevas uuringus keskenduda mitmetele erinevatele tunnustele, mida on võimalik integratsiooni alla liigitada. Seega ei ole integratsioon ühene mõiste ning lõimumise tulemusi ei saa üheselt hinnata, kuna tulemused sõltuvad vaadeldud tunnustest ja uurimise eesmärgist.

Ragne Kõuts on viidanud varasemalt Münchi (1999, Kõuts 2004 kaudu) poolt defineeritud sotsiaalse integratsiooni mõisteseletusele: sotsiaalne integratsioon on ühiskonna seisund, kus kõik osad on üksteisega tugevalt seotud, luues terviku, mis on kindlalt piiritletud. Ehk lihtsustatuna on integreerumise eesmärk saavutada ühiskonnas terviklikkus ja ühtsus.

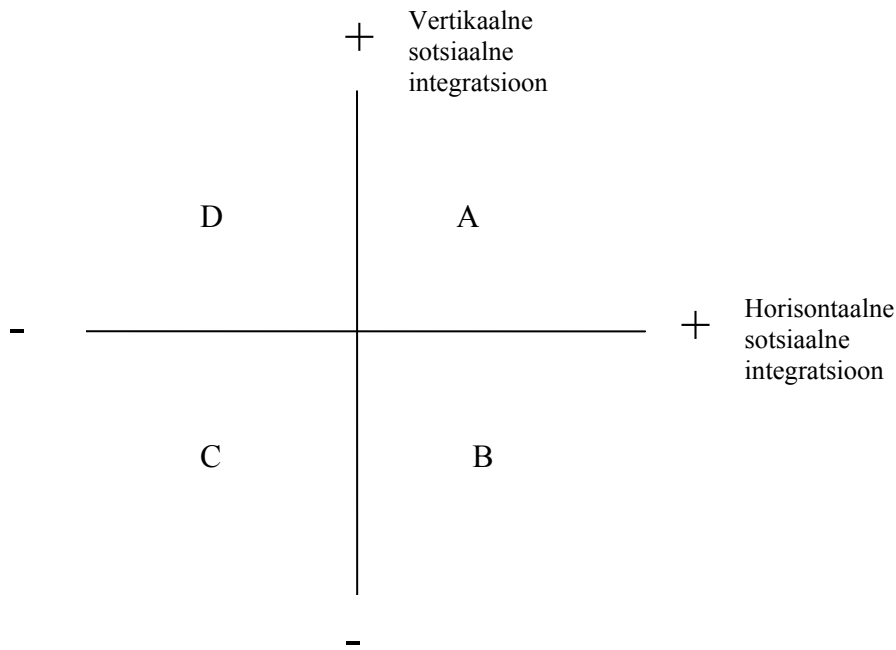
Integreerumisprotsessi eelduseks on rahvusvähemuste olemasolu ja nende teistlaadne seisund võrreldes enamusgrupiga, et oleks integreerimiseks alus ja objekt. Vähemusrahvuste osalemist ning riigivõimu, demokraatia ja inimese vahekorda on lähemalt uurinud Hirschman (1970) ning Linz ja Stepan (1996), kes leidsid, et kui riigis on teised rahvusrühmad, kes on kultuuriliselt lähedased või ei ole poliitiliselt ärganud, siis on neid suhteliselt lihtne ühiskonda integreerida. Kui vähemusrahvused on poliitiliselt aktiivsed, kuid rahumeelsed, siis on läbimõeldud poliitika korral demokraatliku multikultuurse riigi kujunemine võimalik. Juhul, mil teised rahvused on poliitiliselt väljakujunenud ning sõjakalt häälestatud, on ainuke lahendus mitmekultuurilise riigi loomine (Linz ja Stepan 1996). Demokraatia eelduseks on võimalus oma arvamust, sh kriitikat, vabalt avaldada ning ühiskonnas osaleda. Hirschman (1970) leidis, et vähemusrahvuste poolt tulenev kriitika võib olla nii konstruktiivne kui destruktivne, mis tähendab, et tähelepanuta jäänud kriitika võib viia pettumuse ja võõrdumiseni, mis omakorda viib lahkumiseni. Lahkumine võib olla siinjuures nii füüsiline ehk pagemine riigist, kui ka emotsionaalne, mil loobutakse ühiskondlikus elust osalemast ehk jäädakse oma „mulli“.

Ragne Kõuts (2004) nägi integratsiooni kahedimensioonilisena – vertikaalse ja horisontaalsena. Integratsioon vertikaalsel teljel on suhted indiviidi ja valitseva sotsiaalse süsteemi vahel (süsteemi usaldamine ja aktsepteerimine), süsteem on siin defineeritud läbi kodanikuühenduste, parteide ja riiklike institutsioonide nagu president, parlament, valitsus. Integratsioon vertikaalsel teljel väljendub hoiakutes ja osaluses - kas ollakse ühendustes liikmed, kas käiakse valimas, kas võetakse osa demonstratsioonidest ja aktsioonidest.

Horisontaalteljel on integratsioon suhted indiviidi ja teiste elaviku (*life-world*) oluliste näitajate vahel ehk suhted mikrotasandil asuvate lähedaste gruppidega. Kõuts (2004) liigitas integreerituse lähtuvalt kahe telje suhtenäitajatest järgmiselt:

- A-tüüp on hästi integreeritud mõlemas dimensioonis, on rahul riigis valitseva majandusliku, poliitilise ja kultuurilise situatsiooniga ning oma rolliga ühiskonnas. Neil on tugev sotsiaalne võrgustik ning nad on poliitiliselt aktiivselt.
- B-tüüpi iseloomustab nõrgem seotus poliitilise ja majandusliku süsteemiga ja väiksem osalus institutsioonilises tegevuses, aga neil on tugevad suhted sõprade, perekonna, kolleegide ja teiste igapäevaelus tähtsate gruppidega. Nad tolereerivad ühiskonnas erinevaid arvamusi. Nende eneserealiseerimine toimub läbi koostöö lähedaste inimestega ja laiema kultuurilise tegevuse.

- C-tüüp ei ole integreeritud kummaski dimensioonis. Nad ei suuda luua positiivseid suhteid ega ole ka rahul toimiva süsteemiga. Neil ei ole toetavaid suhtevõrgustikke.
- D-tüüp on rahul riigi süsteemiga, kuid ei ole integreeritud teiste inimeste ja gruppidega. Kuid neil on sageli ambitsioonid mõlemas dimensioonis.



*Joonis 1. Sotsiaalse integratsiooni ideaalsed tüübid (Ragne Kõuts 2004).*

Eesti vähemusrahvused on üldjuhul küll kultuuriliselt erinevad, kuid rahumeelsed. Ainuke viimase aja rahutus ja konfliktisituatsioon kahe etnilise kogukonna vahel oli nn „pronkssõduri kriis“, mil erinevad arvamused teravalt välja löid ja üldjuhul rahumeelne läbisaamine kahtluse alla seati. Kalmus ja Vihalemm (2009) leidsid, et pärast 2007. aasta aprillisündmusi on integratsioon saanud hoobi, mille tagajärjed kestavad kaua, ehkki teisalt on sellevõrra rohkem hakatud rääkima vähemusrahvuste suhetest ning erinevatest ja ühistest väärtustest kahe Eestis elava kogukonna suhetes. Aprillisündmustest saadud kogemustest on Kalmuse ja Vihalemma hinnangul raske parandada kahjustunud suhteid Vene kogukonna ja riigi vahel (Kalmus ja Vihalemm 2009).

Kruusvall (2002) leidis, et integratsiooniprotsessis on olulised neli funktsionaalset dimensiooni – konkurentsivõime, tolerants, lojaalsus ja sotsiaalmajanduslik võrdsus, mis on

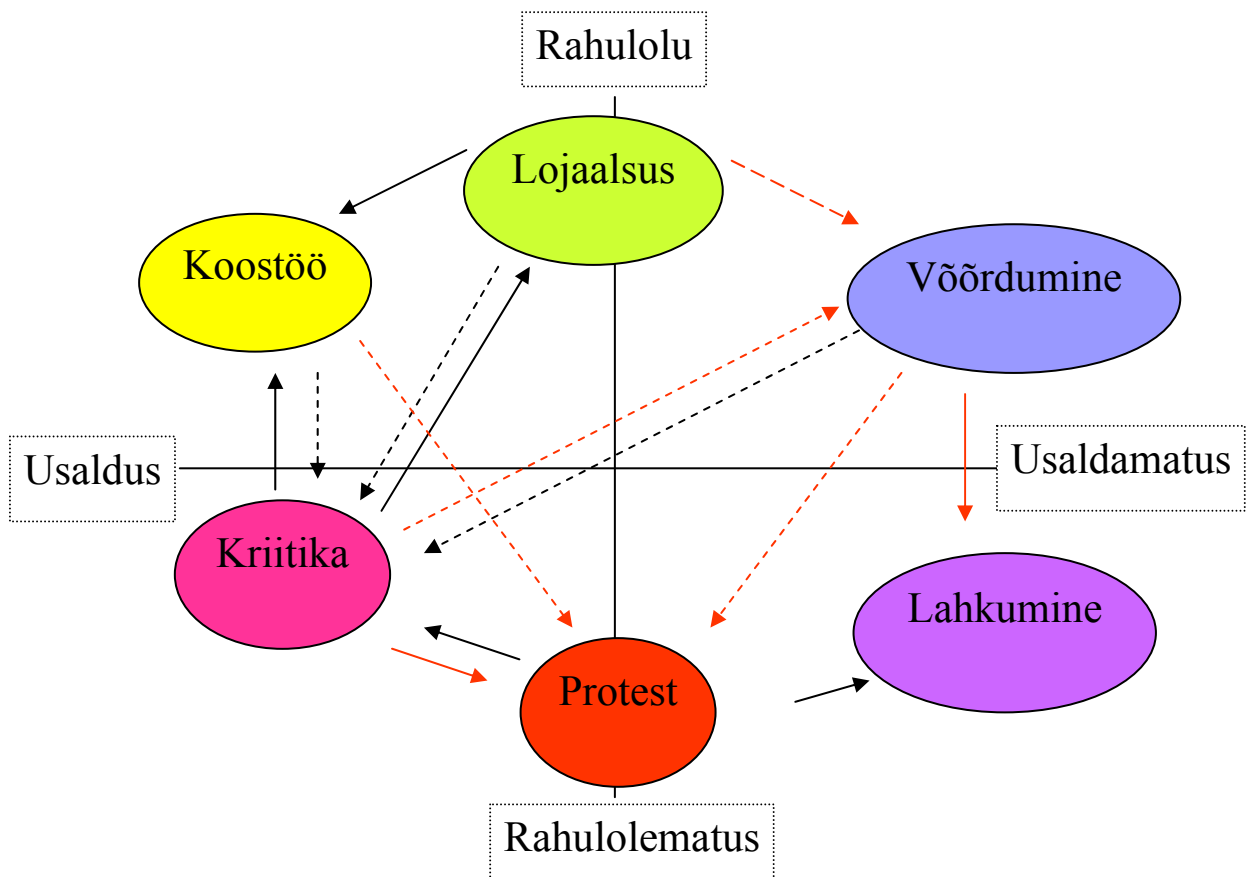
eeldusteks, et tekiksid ühised väärtused ning toimuks integreerumine. Kruusvall (2002) eristas integreerumisel viit tasandit:

- 1) sotsiaalse ja poliitilise staatuse tasand (haridus- kultuuriline kapital, kodakondsus ja staatuspõhine sotsiaalne kapital).
- 2) toimetulekutasand (majanduslik kapital).
- 3) kommunikatsioonitasand ( keeleline kapital ja kompetents, suhetest tulenev sotsiaalne kapital ja (võõrkeelse) meedia kontaktid).
- 4) hoiakute tasand – integreeriv sotsiaalne kapital (tolerants, ebavõrdsuse tajumine ja diskrimineerimine).
- 5) ideede tasand – integratsiooni tähtsuse tajumine erinevates sfäärides.

Viimasest on selgelt näha, kuidas on omavahel seotud käesoleva töö kesksed mõisted ehk keel, sotsiaalne kapital, sotsiaalne sidusus ja usaldus. Kõik need mõisted on integratsiooniprotsessis olulised ning on omavahel tihedalt läbipõimunud.

Ühiste väärtuste leidmiseks on Eestil veel pikk tee, kuna eestlased ja venelased mõistavad ka integratsiooniprotsessi eesmärgi erinevalt. Lauristini (2010) järgi on lõimumisel kaks dimensiooni - eestlaste jaoks on lõimumine **institutsionaalse rõhuasetusega**: kodakondsus, riigikeel, ühtne haridussüsteem; samas kui mitte-eestlaste jaoks on esiplaanil **sotsiaalne dimensioon**- osalemine, tõrjutuse vähendamine. Kui vähemuste strateegiad enamusega suheldes on koondatavad nelja märksõna alla – koostöö, lojaalsus, kriitika, lahkumine (Hirschman 1970), siis rahvussuhete eesmärk on siiski kokkuvõttes saavutada efektiivne koostöö ning vältida võõrdumist ja lahkumist. Lauristini (2010) hinnangul muudab vähemusrahvuste suhetes just kaasatus ja osalus protesti konstruktiivseks kriitikaks ja koostööks (vt joonis 2).

Osaluskäitumise seosed kantuna rahulolu ja usalduse teljele, on näha järgneval, Marju Lauristini (2010) poolt koostatud joonisel. Sellelt on näha, et kui rahuolu ja usaldus tekitavad ühiskonnas koostööd ja lojaalsust, siis usaldamatuse suurenedes saab lojaalsusest võõrdumine. Usalduse ja rahuolematuse sümbioosis sünnib kriitika, mis usaldamatuse kasvuga tekitab üha enam protesti ning lõpuks viib lahkumiseni kas füüsiliselt või endassesulgumise näol.



Joonis 2: vähemusrahvuste osaluskäitumine – seosed ja indikaatorid (Marju Lauristin 2010).

Seega – nagu varem mainitud, on rahvusvähemuste suhetes oluline saavutada mõlemapoolne usaldus ja rahuolu, et sellest sünniks konstruktiivne koostöö. Lauristin (2010) sõnastas selle järgmiselt: „Usalduse vundamendiks on ühiskonna liikmete veendumus, et riik tegutseb nende heaolu nimel, suurendades rahulolu taset ja osalust ühiskondlikus elus. Selle tõenduseks on ka see, et eelkõige just majandusliku tõusu ajal kasvas rahulolu eluga hüppeliselt ka mitte-estlaste seas, mis lõi eeldused ka usalduse ja osaluse suurenemiseks“.

Vaadeldes integratsiooniprotsessi läbi formaalsete tunnuste nagu kodakondsus ja keeleoskus, võib lõimumise sisuline eesmärk jääda kahe silma vahele – oluline on luua ühiskonnas sotsiaalne sidusus ja ühine väärtusruum. Seni Eestis teostatud integratsiooniteemalised uuringud on leidnud, et oluline on suurendada positiivset ühispinda ning kaasata rohkem venelasi otsustusprotsessi. Suurimaks vajakajäämiseks senises integratsioonipoliitikas on olnud venekeelse elanikkonna käsitlemine rahuolematu massina, mis tugevnes veelgi enam pärast pronksõduri sündmusi (Lauristin 2007). Lõimumine saab aset leida ainult siis, kui kõigil elanikel on huvi, soov ja võimalused panustada riigi arengusse ja osaleda ühiskondlikus elus sõltumata rahvusest ja emakeelest (Lauristin 2010).

Kuid sellegipoolest on ühiskonnas koostöö aluseks ühine keelesüsteem, mis võimaldab üksteisest aru saada ning selle pinnalt koos tegutseda. Ehkki riigis elavaid inimesi ei tohiks ühiskondlikust elust tõrjuda ainult keeleliselt pinnalt, on siiski oluline, et leitakse ühine keel kui kommunikatsioonivahend, mille abil suurendada kas sümbolilist ühisust või sotsiaalset sidusust. Kommunikatsioonist saavad alguse kõik protsessid, mida käesolevas töös vaadeldakse – keeleoskus suurendab usaldust, toodab sotsiaalset kapitali, mis arendab sotsiaalset sidusust ja seeläbi soodustab lõimumist. Seepärast ongi järgnevas alapeatükis vaadeldud keele teoreetilisi käsitlusi eelkõige rahvuslike kogukondade ühendamise ja võrdsete suhtlusvõimaluste suurendamise aspektist.

## 1.2 Keele roll integratsiooniprotsessis

Keeleteema on integratsioonis ja rahvustevahelistes suhetes olnud seni peamine. Eesti integratsiooniprotsessis on tähelepanu all kaks peamist keele baasil tekkinud ja põhinevat kogukonda – eestlased ja venelased.

Keelel on kogukonnas nii sümboliline kui instrumentaalne roll (Edwards 1985).

*Instrumentaalne ehk kommunikatiivne väärtus* põhineb keelel kui peamisel meediumil, läbi mille suheldakse erinevate grupiliikmetega ja millega kantakse üle kultuurilist informatsiooni (Kim 1988). Sellest lähtuvalt on keele roll oluline ka töökeskkonnas. Näiteks parema keeleoskusega ollakse edukamad hea töökoha saamisel ning keel omandab tööle kandideerimisel instrumentaalse väärtuse.

*Sümboliline väärtus* on seotud grupikuuluvuse tundega ning kirjeldab keelt kui kogukondade sümbolilist piiri. Fischmann (1977) on keelt vaadelnud kui rahvuse eneseidentifitseerimise sümbolit ning see peegeldab osaliselt fakti, et see on kõikide teiste rahvuse sümbolite või arvamuste kandja. Keel on ka kogukonnas identiteedi tuumaks (Cohen 1985) ehk grupi väärtuste ja sümbolite kommunikeerimise vahend, mis võimaldab luua grupivälistele inimestele hoomamatu süsteemi, kindlustades seeläbi veelgi enam ühiseid väärtusi ja eristumist ning suurendades grupisisest sümbolilist kapitali. Seetõttu on keele sümboliline roll enamus- ja vähemusrahvuste suhetes olulise tähtsusega, kuna vähemusgrupi liikmed võivad teise grupi keelt väärtustada kui sümbolilist kapitali, mille abil võib saada enamusgrupi

liikmeks (Vihalemm, Masso, Vihalemm 2004) ehk läbi sümbolilise kapitali omandamise suurendatakse oma sotsiaalset kapitali ning kuulumist olulistesse ühendustesse.

Käesolevas töös vaadeldakse keelt mõlemast aspektist – keele instrumentaalne väärtus on oluline lähtepunkt, kui vaadelda töötajate informeeritust, töölesaamise võimalusi emakeelest erinevasse keskkonda ning sidusust ühiskonnas – osalemist ühendustes, võrgustikes, üritustel. Keel instrumentaalses tähenduses suurendab venelaste võimalust Eesti tööturul edukas olla.

Keele sümboliline väärtus domineerib töö kontekstis neis küsimustes, mis puudutavad etnilise grupi tekkimist ning hinnangute andmist rahvusliku kogukonna lähtepunktist - tolerantsust, ühiskondlikke hoiakuid ning võrdsete võimaluste tajumist ehk keele sümboliline tähendus venelaste jaoks on hoida ja säilitada oma identiteeti ka eestikeelses keskkonnas.

Uuringu Mina. Maailm. Meedia (Vihalemm et al 2004) tulemustest selgub, et venekeelne elanikkond kasutab eesti keelt enamasti tööl, olmesfääris, meelelahutussfääris suheldes ning samuti meediat jälgides. Kuid vähemuste keelekasutust lähemalt vaadeldes näib, et just nooremad venelased väärtustavad eesti keelt mitteformaalses suhtluses enam ning eesti keelt nähakse otseselt sotsiaalse kapitali kogumise vahendina. Samas näitab eesti keele kasutamise vähenemine mitmetes suhtlussituatsioonides (näiteks müüjate, teenindajatega) ja suhtluses sotsiaalselt ebavõrdsetes situatsioonides (näiteks alluv-ülemus), et eesti keele sümboliline väärtus on langemas.

Vihalemm, Masso ja Vihalemm (2004) vaatlesid inimese enesepositsioneerimist Eesti ühiskonnas lähtuvalt keeleoskusest ja -kasutusest. Nad eristasid 3 tüüpi:

- I klaster - teises keeles ehk eesti/ vene keeles mitesuhtlejad, kellele on iseloomulik vähene meie-tunne töökaaslastega ning suurem ühtekuuluvustunne oma linna, valla või maakonna elanikega.
- II klaster – suhtlevad eesti/vene keeles üksikutes sfäärides, tunnetavad pigem ühtekuuluvust töökaaslastega, sõpradega ehk neil on tugevam lähiringi identiteet. Iseloomulik pigem eestlastele.
- III klaster – suhtlevad eesti/vene keeles paljudes eri sfäärides, meie-tunne esineb kõigiga, kes Eestis elavad. Iseloomulik pigem venelastele.

Tihedamalt suhtlevad inimesed kannavad endas „sotsiaalse edukuse“ sõnumit ning on haritumad ja kõrgema sissetulekuga, mis on tõenäoliselt seotud keelelise kapitaliga (Vihalemm, Masso, Vihalemm 2004).

Venelased tunnevad, et eesti keele oskus on seotud suuremate garantiidega tulevikus (Vihalemm 2002). Samas ei näe Vihalemm võimalust, et lähiajal toimuks Eestis keeleline-kultuuriline omaksvõtt, kuna selleks ei ole ei käitumusel ega hoiakutel põhinevat baasi: kahe keelegrupi omavahelised kontaktid on tagasihoidlikud ning eesti keele kasutus on pigem väärtus, mitte norm.

Pavelson ja Luuk (2002) leidsid, et immigrantide kogukonnad on tekkinud keelepõhise eraldumise tõttu tööturul, kus erinevused nii kultuurilises jaotuses kui ametialases hõivatuses olid rahvuspõhised – eestlased olid enam kontoriametnikud ja venelased hõivatud tööstuses. Sellest järeldeb, et venekeelne töökeskkond oli üks põhjustest, miks Eestis arenes jõudsalt venelaste kogukond eelkõige Ida-Eestis, kus keel oli eristuvuse tunnus ja omandas töölesaamisel eraldi väärtuse. Vihalemm, Masso ja Vihalemm (2004) on samuti näinud keele olulist rolli karjäärivõimalustes: „Viimasel ajal on eesti keele väärtus kommunikatsiooni- ja karjäärivahendina kasvanud ning just keele instrumentaalne väärtus on suurenenud - enamik venekeelsetest elanikest leiab, et eesti keelt on vaja osata selleks, et saada hea töökoht, samas kui osa inimesi on veendunud, et kui ollakse hea spetsialist või omatakse tutvusi, saab hea töökoha ka eesti keelt oskamata“.

Täna on eesti keele oskus võtmetähtsusega nii integratsiooniprotsessis kui sotsiaalse kapitali kogumisel. Keeleoskuse omandamist tajutakse nii eestlaste kui venelaste seas kui märki sotsiaalsest usaldusest – keeleõpe sümboliseerib nõudlust ühise usalduse järgi eestivenelaste ja eestlaste vahel ning ka eestivenelaste ja Eesti riigi vahel. Jagatud usaldus aitab aga liituda ühendustega, koguda sotsiaalset kapitali ning luua kontakte eestlaste ja venelaste vahel.

### 1.3 Sotsiaalse kapitali teooriad

Sotsiaalse kapitali mõiste autoriks on Pierre Bourdieu, kes mõtestas kaasaegset ühiskonda kui struktureeritud väljade süsteemi, kus kõik püüavad tuginedes omandatud kapitalidele saavutada paremat positsiooni. Bourdieu eristas majanduslikku, kultuurilist ja sotsiaalset kapitali (Bourdieu 2003).

Sõltuvalt väljast, millel ta toimib, võib kapital esineda kas

- majandusliku kapitalina – rahaks teisendatav, võib olla institutsionaliseeritud omandiõiguse vormis.
- kultuurilise kapitalina – kindlatel tingimustel teisendatav majanduslikuks kapitaliks, võib olla institutsionaliseeritud, haridust kvalifitseerivas vormis.
- sotsiaalse kapitalina – moodustatuna sotsiaalsetest sidemetest ja kohustustest, mis on teatud tingimustel teisendatav majanduskapitaliks.
- sümbolilise kapitalina (mõnes käsitluses tõlgitud ka kui ka sümboolne kapital) - indiviidide reputatsioonil ja mainel põhinev sotsiaalne legitiimsus (Bourdieu 1986).

Selle käsitluse alusel ei saa sotsiaalset kapitali lahutada majanduslikust ja kultuurilisest kapitalist, kuid ta käitub nendest sõltumatult. Kõikidest kapitalidest saadav kasu on võrdelises seoses kapitali suurusega – ehk mida rohkem majanduslikku kapitali subjekt omab, seda suurem on tõenäosus oma finantsilist edu suurendada. Sama kehtib ka sotsiaalse kapitali osas – mida rohkem seda on, seda enam saab selle omamisest mõõdetavat kasu. Ehkki omavahel sõltumatud, mõjutavad erinevad kapitalid üksteisele tuginedes sageli saadavat kasu. Näiteks suurema sotsiaalse kapitali omanikel on suurem tõenäosus ka majanduslikus plaanis edu teenida ning vastupidi.

Ka John Field näeb sotsiaalse kapitali tihedat seotust majandusliku eduga: sotsiaalsed võrgustikud on väärtuslik vara ehk majanduslikust aspektist võib väita, et ühendavad kontaktid on kasumlikud nagu iga teinegi kapital – kui sellesse investeerida, võib investeringutest kasu oodata (Field 2003). Fukuyama (1995) näeb sotsiaalset kapitali keskkonnana, mis on kõigile kättesaadav. Postmodernses ühiskonnas sotsiaalne kapital võrgustub ja toetub sotsiaalsete sidemetele. See tähendab, et need, kes oma kapitali arendamisse ning suhete arendamisse investeerivad, saavad sellest kasu.

Näidetena võib tuua, et hea haridus omandatakse selleks, et saada tulevikus suuremat palka ning paremaid töökohti, positsioone. Ühiskondlikult tunnustatud gruppidega liitatakse selle nimel, et saavutada paremaid tutvusi, mille kaudu saadakse tulevikus paremaid hüvesid - soodustusi, kontakte vms, mis aitab suurendada isiklikku heaolu. Seega suureneb läbi kuulumise erinevatesse gruppidesse ja võrgustikesse sotsiaalne kapital, mille kaudu nii otseselt kui kaudselt suureneb ka majanduslik kapital. Lisaks sellele suureneb sotsiaalne kapital ka läbi kultuurilise kapitali, eelkõige läbi omandatud hariduse ja keeleoskuse ning sealt saadud tutvuste.

Kui eelnev seisukoht vaatles sotsiaalse kapitali järkjärgulist ja läbimõeldud suurendamist, siis võib kuulumine gruppidesse tuleneda ka vanematelt saadud sotsiaalsest kapitalist. Field (2003) vaatles aspekti, kus sotsiaalne kapital annab hariduses eelise neile, kes muidu oleks sarnases olukorras pigem ebasoodsas seisus ehk näiteks eliiti kuuluvate laste sissesaamine eliitkooli on tõenäoline, sõltumata nende teadmiste tasemest (Field 2003). Ka Raave (2006) on viidanud sotsiaalse kapitali tihedale seotusele pärilikkusega - sotsiaalne kapital on küll ühiskondlik, kuid moodustub individuaalsetest kapitalidest ja saab sageli aluse vanemate investeeringutest, olgu need geneetilised või sotsiaalsed, kultuurilised või hariduslikud.

Käesoleva magistritöö eesmärki arvestades on oluline vaadelda sotsiaalset kapitali ka rahvussuhete aspektist, kuna sotsiaalset kapitali on vaadeldud kui ebavõrdsuse suurendajat ühiskonnas, peamiselt seetõttu, et suures osas on pääsemine võrgustikesse väga ebavõrdselt jaotunud. Mõned ühendused muutuvad seega väärtuslikemaks kui teised. Ligipääs väärtuslikule sotsiaalsele kapitalile sõltub seejuures inimese või grupi sotsiaalsest positsioonist. Sotsiaalne kapital on hüve, mis on ebavõrdselt jaotunud, ning samas ka mehhanism, mis loob omakorda ebavõrdsust. Teatud näitajad loovad suurema eelise kuuluda olulisematesse gruppidesse, näiteks haritus ja suurem sissetulek suurendab tõenäosust kuuluda rohkematesse ühendustesse. Sztompka (1999) defineeris selle kui edukate eelise - ligipääs ühendustesse on mingite näitajate poolest rikaste ja mõjukate edufaktor, mis näitab, et see hüve ei peagi laienema kõigile ning see ei ole vabalt kättesaadav ja jaotatav. Kuid sellisest jaotamise ebavõrdsusest sünnib sageli tulu, kuna nn eliitgruppidest tõrjutud hakkavad ühiste tunnuste ja väärtuste alusel looma oma võrgustikke ja gruppe. Inimesed liituvad gruppidega, mis esindavad nende etnilise grupi huvisid, kuna eelistatakse kuuluda gruppi sarnastega.

Putnam (Allik 2009) on toonud välja, et näiteks immigrantide, ehk seega ka rahvusliku mitmekesisuse suurenedes, hakkab sotsiaalne kapital kahanema. Putnami hinnangul on sisserännanutel konfliktid põliselanikkonnaga, kes uut rahvust mingil määral tõrjuvad. Põlvkonna või paari pärast võivad immigrantid olla võidumeeste hulgas, aga esimeses faasis käib sotsiaalne kapital alla ning võib tekitada kogukonnas suurt usaldamatust. Putnami hinnangul (vt Allaste 2006) on siin kaks erinevat põhjuste teooriat – esiteks see, et kui ei tea, keda usaldada, siis tõmbutakse enam endasse, ning teiseks see, et etnilise mitmekesisuse suurenedes võib see muutuda väsitavaks ja soovitakse olla rohkem omaette.

Samas on leitud, et rahvus- ja rassisuhetes aitab sotsiaalne kapital hoopis suurendada ühiskonnas võrdsust ning aidata siseneda teatud sotsiaalsetesse gruppidesse. Näiteks tõendab sellist lähenemisviisi varem käsitletud keeleteooria, kus venelased võivad eesti keelt väärtustada kui sümbolilist kapitali, mille abil võivad nad saada enamusgrupi liikmeks (vt Vihalemm, Masso, Vihalemm 2004).

Seega näevad erinevad autorid sotsiaalse kapitali rolli erinevalt – ühest küljest on tegemist ebavõrdsuse ja teisest küljest sidususe suurendajana. Siinjuures sõltub kõik ühiskonna avatuse astmest ning ka eesmärgist, miks teisest rahvusest elanikud maale sisse rändavad. Ometi ei tasu sotsiaalse kapitali rolli rahvussuhetes alahinnata, kuna sel on oluline roll integreerumisel –investeeringutega sotsiaalsesse kapitali saab kas erinevate rahvuste lõimumist ühiskonda soodustada või raskendada. Näiteks sundides erinevaid rahvusi omandama „põlisrahva“ tõekspidamisi, saavutatakse tõrjutus ning otsides ühiseid väärtusi ja suurendades järkjärgult uue keskkonna usaldust, tekib ühine „meie-tunne“ ja väärtussüsteem, mille aluseks ei ole etniline päritolu ja suhted, vaid midagi olulisemat, millega tekitatakse sotsiaalset kapitali ja luuakse sotsiaalset sidusust.

### *1.3.1 Sotsiaalse kapitali käsitlemise erinevad tasandid*

Field mõtestab sotsiaalset kapitali **isiku tasandilt** ning eelkõige läbi selle, keda kapitali omanik tunneb – tema nägemuses luuakse sotsiaalne kapital ühiste väärtuste, võrgustike ja sealt saadud ressursside kaudu. Mida rohkem inimesi sa tunned ja mida enam sa jagad nende maailmavaadet, seda rikkam sa oled ehk seda enam on sul sotsiaalset kapitali (Field 2003). Kuid sotsiaalset kapitali ei moodusta ainult sidemete ja võrgustike hulk, milles inimene

osaleb, vaid ka nende kvaliteet. Teisisõnu: kui viimasel ajal on räägitud sotsiaalse kapitali kriisist, siis see tähendab, et suheldakse küll, aga suhted on põgusamad ja pinnapealsemad või hoopis sassis. Sotsiaalseks kapitaliks on aga tarvis just häid ning usalduslikke sidemeid (Raave 2006).

Seega võtab ütlus „ütlen, kes on su sõbrad ja ma ütlen, kes oled sina“ piltlikult kokku sotsiaalse kapitali olemuse – inimene on osa sellest, kelle usalduslikku võrgustikku ta kuulub ning kellega jagab ühiseid eesmärke ja väärtushinnanguid. Siinjuures ei loe mitte niivõrd see, **mida** sa tead või oled omandanud, vaid rohkem see, **keda** sa tunned ja tead. Kapitali mõiste osutab siin võimele (taas)luua ja suurendada ressursse läbi kuulamise kapitalirikkasse ringkonda. Putnam on öelnud, et sotsiaalne kapital hõlmab inimeste ühiseid väärtusi ja tõekspidamisi, vastastikust usaldust, traditsioone ning koostööd. See tekitab ühtekuuluvustunnet ja muudab nad ühiskondlikult aktiivseks (Bahovski 2006). Sotsiaalne kapital suureneb, kui inimesed kuuluvad mitmesugustesse ühingutesse, seltsidesse jms. Mida rohkem on inimestel sotsiaalset kapitali, seda tugevam on ühiskond. Tugevad sotsiaalsed võrgustikud aitavad teha karjääri, kui ta oskab ära kasutada tuttavate ringi, kellega ta seotud on.

Putnam (vt Bahovski 2006) ühendab oma sotsiaalse kapitali käsitluses nii avalikud kui ka isiklikud aspektid: võib vaadelda nii sõpradevahelisi suhteid, isiklikel kontaktidel rajanevaid sõpruskondi kui ka avalikke organiseerunud inimgrupe. Sellistest ühingutest ja sidemetest on kasu kahepoolne: isiklik ja avalik. Teine sotsiaalse kapitali lähenemisviis keskendubki, nagu Putnami lähenemisest selgus, sotsiaalsele kapitalile eelkõige **ühiskondlikust ja kogukondlikust lähtekohast**. Putnami käsitlust lähemalt vaadates loob sotsiaalne kapital ühiskonnas usaldust, norme, võrgustikke ja muudab seeläbi ühiskonna paremini toimivaks. Sotsiaalsete võrgustike tihedus loob tugeva ootuste struktuuri ja kõrge usalduse taseme ning sellest tulenevalt ka stabiilsuse. Kõrge sotsiaalse kapitaliga ühiskonda iseloomustab elanikkonna aktiivne osalemine sotsiaalses elus ja probleemide lahendamisel. Sotsiaalse kapitali moodustavad horisontaalsed võrgustikud, mis on üles ehitatud üksteise aitamisele ja toetamisele (Putnam 1993). Seega on suurema sotsiaalse kapitaliga ühiskonnad elutervemad ning võimelised toimima ka kodanikualgatuse ja vabatahtlikkuse alusel. Kolmanda sektori nähtavus ja tõsiseltvõetavus ühiskonnas on samuti sotsiaalse kapitaliga tihedalt seotud. Liikmete aktiivsus osaleda otsustusprotsessis ja olla ühiskondlikult aktiivselt tegev, loob omavahelisi sidemeid ning tekitab läbi protsessi kaasatuse kokkuvõttes suurema rahulolutunde.

Samas on siin oluline jälgida, et kogukonnad, kuhu kuulutakse, oleks sarnaste väärtuste ja heaolustandardiga. Kui Bourdieu käsitles on sotsiaalne kapital eliidi kasutuses ja pigem võimu hoidmise vahend, siis tegelikult omavad ka vaesed sotsiaalset kapitali ning neile on see isegi elulisema tähtsusega, kuna nende hakkamasaamine grupis on parem kui üksikuna. Seega on sotsiaalne kapital oma olemuselt kollektiivsem kui teised kapitalid. Putnami sõnul on tõestatud empiiriline fakt, et kui inimene elab kogukonnas, kus inimeste vahel on tugevad sidemed, siis isegi juhul, kui ta ise ei ole selles võrgustikus, muudab selline keskkond teda õnnelikumaks. See on vastupidine füüsilise kapitaliga. Kui inimene asub elama väga rikaste inimeste keskele, olles ise vaene, siis see muudab teda kindlasti õnnetumaks (Allaste 2006). Sellest lähtuvalt on sotsiaalne kapital kogukonnas nii sisend kui väljund - kogukond moodustub sarnastele väärtustele ja ühisosale, mis aitab koos paremini toimida. Kogukonnad sõltuvad selle liikmete vastastikkusest usaldusest ja ei teki ega toimi spontaanselt ilma selleta.

Fieldi arvates on samuti just usaldus sotsiaalses kapitalis see libestav aine, mis õlitab erinevaid sotsiaalsete ja majanduslike ühenduste hammasrattaid. Võrgustikud ühendavad ja kergendavad ligipääsu erinevatele ressursidele. Kõrge usaldusega ühendused toimivad paremini kui madala usaldusega ühendused (Field 2003)

Usaldusel põhinevad sidemed loovad jagatud väärtusi ja arusaamu, mis hoiavad ühiskonna alusmüüri tõhusalt koos – palju tõhusamalt, kui suudab üksnes ühine rahvuslik päritolu. Kapital, mõõdetagu seda rahas, inimestes või suhetes, ei kasva iseenesest. Sotsiaalset kapitali saab ja tulebki teadlikult arendada. Usaldussuhted arenevad iseäranis võimsalt koostegemise käigus. Mall Hellami (2009) sõnul on Eesti vabauhendused teinud tänuväärset tööd inimeste kokkutoomisel ja kasumile orienteeritud pseudoväärtuste tasakaalustamisel, ent aktiivse osalemise kultuuri võiks meil tunduvalt rohkem olla. Ka Uba (2008) leiab, et Eesti madalat üldise usalduse taset (võrreldes näiteks Skandinaaviamaadega) saab seletada inimeste tagasihoidliku osalusega koostöögruppides (laulukoor, tantsutrupp, naabrivalve) ning individualistliku tarbimiskultuuri võidukäiguga. Seega tekiks või kasvaks üldine usaldus tänu inimeste igapäevakontaktidele ning koostööle. Säärase seletuse probleem on aga ringargumentatsioon, sest organisatsiooni või võrgustikuga liitumiseks on inimesel vaja ressursse (aega, informatsiooni) ja kas või väikesel määral usaldust selle võrgustiku vastu.

Kolmanda lähenemisviisina ongi sotsiaalset kapitali vaadeldud kui **võrgustikkuloovat pidepunkti grupisuhetes**. Ka algne - Bourdieu defineeritud sotsiaalne kapital - on kogum tegelikke või võimalikke vahendeid, mis on seotud vastastiku tuntud ja tunnustatud

suhtevõrgustiku omamisega ehk liikmelisusega grupis. Kuulumine gruppi annab selle liikmetele kollektiivse kapitali osaku ehk usaldusveksli. Sotsiaalset kapitali käsitletakse kui ressursi, mis paigutatakse indiviidide ja organisatsioonide omavahelistesse sotsiaalsetesse suhetesse, hõlbustamaks koostööd ühiste eesmärkide nimel (Wallack 2000).

Colemani arvates valib aga ratsionaalselt igaüks omale individuaalselt parima lahenduse, isegi kui koostöö tooks pikemas perspektiivis suuremat kasu suuremale hulgale. Küsimusele: miks sel juhul üldse koos töötatakse? vastab Coleman, et siin on tegemist nn “nähtamatu käega”. Colemani arvates ei too sotsiaalne kapital kasu mitte ainult neile indiviididele, kes sellesse otseselt investeerivad ja kes seda otseselt omavad, vaid ka neile, kes on osalised selles struktuuris. See annab aluse koostööks ka nende inimeste vahel, kes muidu seisavad egoistlikult oma huvide eest (Coleman 1990).

Lin ja Granovetter (2001) näevad sotsiaalse kapitali puhul grupisuhetes samuti olulisena ressursi ja solidaarsust, kuna see on sageli seotud integratsiooni, usalduse ja kultuuridevahelise suhtlusega. Kruusvall (2002) on maininud, et rahvussuhetes on kuulumine gruppi ning maine ja staatus grupis sotsiaalse kapitali puhul oluline dimensioon. Samas võib Alliku (2009) sõnul öelda, et ka võrgustikes sotsiaalne kapital tegelikult järjest enam privatiseerub, mitte ei grupeeru. Inimesed jagavad sotsiaalse kapitali väiksemateks osadeks, kuuludes üleriigiliste organisatsioonide asemel naabrite ühendustesse jmt. Seega on sotsiaalne kapital küll pidepunkt erinevatesse ühendustesse kuulumises, kuid samas valitakse järjest enam, millisesse ühendusse kuuluda ning milline on sealt saadav tulem isiklikku sotsiaalsesse kapitali.

Kui eelnev kapitalide jagamise käsitus eristas sotsiaalset kapitali tema tasandite järgi, siis teine võimalus eristada sotsiaalse kapitali liike on Putnami järgi, kes jagas sotsiaalse kapitali siduvaks ja ühendavaks. Siduv sotsiaalne kapital tugevdab identiteeti ja säilitab homogeensust, ühendav toob ja liidab kokku erinevad inimesed. Woolcock (2001) lisas sellele veel ühe jaotuse – haakiva sotsiaalse kapitali, mis ulatub kaugemale ning eeldab erilist ühisosa.

*Siduv* ehk välistav sotsiaalne kapital tähistab inimestevahelisi sidemeid (samal situatsioonis inimesed, lähedased pereliikmed, sõbrad). Siduv kapital on toetamaks vastastikkust ja mobiliseerimaks solidaarsust, toimib justkui sotsiaalne liim ning loob lojaalsust.

*Ühendav* ehk kaasahaarav sotsiaalne kapital (kasutatud ka mõistena „silduv sotsiaalne kapital“) tähistab suurema distantliga, kuid teatud ühenduslüliliga grupipõhiseid suhteid (sõpruskonnad, töökaaslased). Selle abil saab ühendada väliseid varasid ja vahetada informatsiooni, kuid luua ka laiemaid identiteete ja tekitada vastastikkust toimet.

*Haakiv* sotsiaalne kapital ulatub kaugemale kogukondadest ehk loob seoseid ka nendega, kellega ei ole sarnaseid situatsioone ning kellega seotus moodustab laiemat ressurside ringi. Haakiv sotsiaalne kapital on kõige enam pinnapealsetel „ühistel tuttavatel“ rajanev, kus enamasti tuttavate vahel väärtustel põhinev ühisosa puudub ja suhtlus põhineb peamiselt põgusatel kokkupuudetel, millest sünnib võimalik vastastikune kasu.

Lin (2001) arendas Putnami kapitalide jaotuse teooriat edasi, väites, et siduv mudel peegeldab lähedasi ja tugeva sidemega suhteid, mis järgivad homogeensuse printsiipi ja liidavad inimesi omasugustega. See toob kokku samade ressursidega normatiivsete ja identiteedipõhiste eesmärkidega inimesed. Samas – ühendav mudel tähistab nõrku sidemeid ja erinevaid suhtlusringkondi ehk toob kokku erineva sotsiaalse ja kultuurilise taustaga inimesi. Nõrgad sidemed on paremad instrumentaalsete eesmärkide saavutamiseks, kuna võimaldavad ligipääsu uutele ressursidele ning sõltuvad vähem jagatud väärtustest.

Selgelt eristub ka see, et erinevat sotsiaalset kapitali läheb vaja erinevatel eluetappidel. Kui lapsepõlves ja vanas eas vajame enam siduvat sotsiaalset kapitali, siis enamiku täiskasvanueast (sh kooli- ja tööaastad) omab enam tähtsust ühendav kapital, kuigi see ei tähenda siduva kapitali tähtsusetust. Mida enam muutuvad inimese suhted strateegilisemaks ja tutvustest saadav kasu tähtsustub, seda enam muutub oluliseks ühendava sotsiaalse kapitali kontaktide hulk, ehkki see võib sageli koos toimida siduva kapitaliga – näiteks vanemate kaudu saadud peretutvused on ühtviisi nii siduvaks kui ühendavaks kapitaliks, ent nende roll erinevates situatsioonides võib erineda. Just ühendav kapital on see, mille läbi on võimalik oma elukvaliteeti läbi majandusliku ja sotsiaalse rahuolu suurendamise otseselt mõjutada, kuna töökeskkonnas ja kogukondades tehtav koostöö on just ühendav kapital. Samuti mõjutab käesoleva töö konteksti vaadeldes rahvustevahelisi suhteid haakiv kapital, mis omandab integratsiooniprotsessis tähtsust, kuna võimaldab põgusat koostööd teisest rahvusest inimestega, kellega muudes situatsioonides ja võrgustikes kokku ei puututa.

Lisaks kogukondlikule (vt Sztompka, Field, Putnam) ja keelelisele aspektile (vt Vihalemm, Masso, Vihalemm) on rahvussuhete sotsiaalne kapital oluline just töökohal, mis käesoleva töö kontekstis on oluline lähtekoht. Putnam on töökohal näinud integreeriva üksuse rolli. Uuringud on selgitanud, et töökohtade joogiautomaatide läheduses on kõige tõenäolisem alustada vestlus kellegagi teisest rahvusest. Ja ühendav sotsiaalne kapital tekibki praegu Ameerikas koolis või tööl ning vähem naabruskondades, mis on palju enam segregeeritud (Allaste 2006). Seega on just töökoht integreerimisprotsessi võtmekoht.

Putnami hinnangul on tööl oluline suhe siduva ja ühendava sotsiaalse kapitali vahel - siduv sotsiaalne kapital võib aidata immigrantidel suurendada ka ühendavat. Sisserännanud on üksikud, kelle sotsiaalne kapital on maha jäänud, ja omasuguste leidmine aitab neil ühiskonda sulanduda. Oluline on integreerimisel mõelda, kuidas siduvaid võrgustikke ühendada laiemal ühiskonnaga (Allaste 2006).

### *1.3.2 Kübervõrgustikud kui sotsiaalse kapitali uus hingamine*

Sotsiaalse kapitali puhul nähakse ühe ohumärgina selle tähtsuse vähenemist ühiskonnas. Sotsiaalse kapitali langustendentsi põhjuseks on Putnami arvates elustiili muutus - töölooleku aeg pikeneb, töö ja elukoht kaugenevad järjest enam ning inimestel on üha vähem vaba aega. Putnam näeb põhjusena ka televisiooni arengut, mis on saanud üheks peamiseks vaba aja veetmise viisiks (Putnam 2007). Lisaks televisioonile võib siin laiemalt käsitleda kogu uut meediat, kuid eelkõige interneti, mis on ühest küljest õgvendanud koos veedetavat aega kogukonnaga või kodanikeühenduste vahel, kuid teisalt loonud virtuaalseid ühendusi ja kogukondi, mis on tekitamas virtuaalset sotsiaalset kapitali. Viimane muutub üha enam oluliseks nii grupikuuluvuse osas kui ka informatsiooni saamise ja jagamise vallas. Aeg, mida pühendatakse virtuaalsetele ühendustele, näitab kasvutendentsi, kuna sellesse panustatav ajaressurss on sageli võimalik saavutada teiste ressursside arvelt – selleks ei pea omama üleliigset vaba aega ega rahalisi vahendeid, vaid kapitali suurendamine ning sellesse panustamine on võimalik ka sellest kogukonnast füüsiliselt eemal viibides. Näiteks on võimalik oma ühise hobikogukonnaga suhelda ükskõik, millises keskkonnas viibides, kasutades kapitali investeerimiseks ressursse, sh aega, mõistlikumalt. Võrgustiku väärtuselise mõõtme tähtsust ruumilise mõõde üle tähtsustab ka Fukuyama (1999), kelle määratluse järgi on võrgustik rühm üksiksubjekte, kes tunnistavad ühiseid mitteametlike norme ja väärtusi.

Võrgustik ei ole mitte niivõrd organisatsiooni eriliik kui võrd sotsiaalne kapital, mis esindab usaldusvahekorda. Selle käsitluse järgi on üheselt arusaadav, et võrgustikku kuulumine ei eelda isiklikult kõikide ühendusse kuuluvate liikmete tundmist, vaid pigem ühise idee jagamist, milleks ei ole vaja ei konkreetset (keele)ruumi ega ka määratletud kohtumisaegu. Kui Putnam nägi oma käsitluses üldjuhul sotsiaalse kapitali toimimist läbi isiklike ning isikustatud suhete, siis kübervõrgustikes on olulised kontaktid, mis tuginevad internetikeskkonnas võetud hüüdnimedele ning mille taga olevat reaalselt inimest ei pruugita päriselt tunda.

Lin (1999) astubki Putnamiga diskussiooni teemal, et sotsiaalse kapitali teooriast puudub interneti ja kübervõrgustike mõõde. Sotsiaalsed võrgustikud internetis on sotsiaalse kapitali tekke ja toimimise kohalt sarnased varem näost-näku tekkinud suhetega. Lin usub pigem sotsiaalse kapitali plahvatuslikku kasvu, mitte langemisse. Samuti loob internet senisest suuremaid võimalusi ületada riigipiire ja seeläbi kaob võrgustike tekkimise ajaline-ruumiline dimensioon – st ka erinevate rahvuste tihedamaid kontakte ja kultuurilise kapitali arengut läbi parema keeleoskuse.

Võib järeldada, et viimasel ajal on uute suhtluskanalite pealetungiga muutunud vorm, milles sotsiaalne kapital väljendub. Oluline on siinjuures jälgida ka põlvkondadevahelisi erinevusi, kuna virtuaalset sotsiaalmeediat eelistavad pigem noored ning tehnoloogiliselt enam arenenud inimesed, samas kui vanem generatsioon on jäänud truuks “traditsiooniliste” suhtlusmeetoditele ja vormidele.

Kübervõrgustikes on sotsiaalse kapitali suuruse hindamisel ka oma ohud. Ehkki individile tõuseb kasu juba sidemete arvukusest, on ka siin olulisem suhete kvaliteet ja nende usaldusväärsus. Mall Hellami (2009) sõnul ei ole *Orkuti* või *Facebooki* kontaktide arv veel sotsiaalne kapital, kui profiilipiltide kollektsiooni taga on pinnapealsed tutvused. Küsimus on selles, kui paljudele neist kontaktidest me tegelikult elus loota saame. Sestap peetakse kõige ehedamateks sotsiaalse kapitali vormideks perekonnasidemeid ja osalemist ühisel huvil või maailmavaatel põhinevates ühistegevustes, olgu need loomakaitseeltsid, inimõigusühingud või külaliikumised, mitte aga sotsiaalmeedias omatavaid näilisi kontakte.

Ehkki viimasel ajal on sotsiaalse kapitali vorm hakanud teisenema, on kapitali investeerimise võimalused muutunud lihtsamaks ning kättesaadavamaks, eeldades vaid teatud hulka majanduslikku ja kultuurilist kapitali. Kuid investeeritud ressursidest saadav kasu on seda

suurem ning virtuaalses mõõtmes käegakatsutavam ehk suhtevõrgustik areneb tohtul kiirusel ning sealt tekkivad kontaktid suurendavad omakorda indiviidi kapitale. Suurima ohuna on siin küsimus kontaktide usaldusväärsusest ehk mida virtuaalsem ning vähem isikustatud sotsiaalne kapital on, seda vähem on võimalik kontrollida selle tegelikku suurust ning levikut ja seda enam on võimalik sellest lihtsamalt kasu saada ka neil, kes sellesse otseselt oma ressursse ei investeerinud.

## **1.4 Sotsiaalne sidusus**

Kuigi sotsiaalse sidususe kontseptsioon on viimastel aastatel pälvinud suurt tähelepanu nii uurijate kui poliitikute poolt, ei ole sotsiaalse sidususe kohta ühtset ning laialtkasutatavat mõistet. Sotsiaalse sidususega seoses räägitakse pigem ebavõrdsuse vähendamisest, sotsiaalsete suhete ja sidemete tugevdamisest, mis ongi reeglina sotsiaalse sidususe saavutamise eesmärkideks. Seega on sotsiaalse sidususe eesmärk tekitada ühiskonnas suuremat koostööd ning erinevate rahvuste lõimumist.

Euroopa Liidu Lissaboni strateegia üheks oluliseks eesmärgiks on majanduslikult ja sotsiaalselt sidusa ühiskonna poole liikumine. Sotsiaalne kaasatus on protsess, mis selle eesmärgi saavutamist toetab. Euroopa Liidu kontekstis käsitletakse sotsiaalset sidusust kui mõistet, millega kirjeldatakse ebavõrdsuse määra ning sotsiaalsete suhete ja sidemete tugevus ühiskonnas (Sotsiaalministeerium... 2010). Sotsiaalse sidususe tõstmiseks on Euroopa Liidus plaanis vähendada vaesust ja sotsiaalset tõrjutust, tagada jätkusuutlikud pensionid ja kättesaadav, kvaliteetne ja jätkusuutlik tervishoiusüsteem (Kask 2008).

Euroopa Nõukogu defineerib sidususe mõistet läbi ühiskonnaliikmete kaasatuse: sotsiaalse sidususe all mõistame ühiskonna võimekust tagada oma kõigi liikmete heaolu, vähendada erinevusi ja suurendada ühtlustamist (Kask 2008). Kõikidel inimestel peab olema võrdne võimalus osaleda täisväärtuslikult ühiskondlikus elus, sealhulgas töötada ja olla majanduslikult aktiivne, omada elustandardit ja heaolu, mida peetakse normaalseks ühiskonnas, kus nad elavad (Lääne-Viru ...2008).

Statistikaameti andmetel (Kask 2008) püütakse Eestis sotsiaalset sidusust parandada tööhõive kaudu, väärtustades eelkõige kulutusi perekonnapoliitilistele vahenditele. Lisaks on oluliseks teguriks töökoht (Servinski 2008), mis mõjutab oluliselt sotsiaalset rahulolu ja selle kaudu sotsiaalse sidusust. Piisav sissetulek aitab sotsiaalsele sidususele kaasa seeläbi, et keegi ühiskonnaliikmetest ei ela teise kulul ja kõik annavad oma panuse ühiskonna arengusse läbi rikkuse tõstmise. Kui vaadelda sotsiaalse kaasamise toetamist, siis selgub, et Euroopa Sotsiaalfondi vahenditest toetatakse samuti eelkõige tööturuga seotud teemasid nagu vaeste ja puuetega inimeste jätkusuutlikku integratsiooni toetamist tööturul, tehes seda läbi nõustamise, toetamise, võimaluste loomise sotsiaalmajanduses ja teavituskampaaniate (Euroopa... 2010).

Eelnev näitab, et sotsiaalsele sidususele lähenetakse Eestis eelkõige läbi majandusliku kapitali aspekti – mida enam on raha, seda parem on kaasatus ühiskonda. Võib arvata, et see tuleneb Euroopa Liidu Amsterdami leppes, mis on suunatud sotsiaalse tõrjutuse vastu ning seadis üheks eesmärgiks vaesuse kõrvaldamise liikmesriikides aastaks 2010 sotsiaalse sidususe suurendamise kaudu. Seega nähakse sidususe suurendajana esmajärjekorras indiviidi majanduslikku kindlustatust, millega ta tagab kogu ühiskonnale rikkama elujärje. Siinjuures jäetakse tähelepanu alt välja see, mida individid lisaks suurenenud jõukusele ühiskonnast tagasi saavad ning kuidas suurendab sidusust ühiskonna toimimise kvaliteeti väljaspool majanduslikku sfääri.

Teiste autorite käsitluses on sotsiaalse sidususe tekitajana siiski majandusliku aspekti kõrval vaadeldud ka ühiseid väärtusi ja turvalisust: Sotsiaalne sidusust eeldab koostööl põhineva sotsiaalse interaktsiooni ja kollektiivsete väärtuste olemasolu. Kõrgem sotsiaalne sidusust seostub tervema elanikkonna, turvalisema ühiskonna ja paremate tööleidmisvõimalustega (Colletta et al 1999).

Sotsiaalse sidususe vastandmõisteks on sotsiaalne tõrjutus, mille all mõistetakse olukorda, kui inimestel ei ole võimalik pääseda ressursside ja teenuste juurde ning mille tagajärjel tunnevad nad end ühiskonnast eemalejäänuna. Sotsiaalne tõrjutus on edasiarendus vaesuse kontseptsioonist, kuid erinevalt vaesusest hõlmab tõrjutuse mõiste ilmajäetuse mitmetahulist olemust, kus lisaks sissetulekule on oluline osa sotsiaalsetel suhetel ja õigustel. Kui vaesust võib mõista üksikisiku või leibkonna probleemina, siis tõrjutust kirjeldatakse ka ühiskonna omadusena või inimeste suhetega ühiskonda. Tõrjutuse põhjused võivad tuleneda

ühiskondlikest institutsioonidest ja seega võib tõrjutust mõista kui ühiskonna omadust (Sotsiaalministeerium... 2010).

Ellu Saar (2002) on väitnud, et Eestis jääb üha enam inimesi ühiskonna normaalsest toimimisest kõrvale ning inim- ja sotsiaalne kapital ning sidusus on pidevalt vähenenud. Eestit peetakse väga kõrge kihistumise tasemega riigiks, kus enamik inimesi näeb end kuuluvat sotsiaalses hierarhias keskele või madalamale positsioonile (Lindemann ja Saar 2010). Samas tuginevad Eesti inimeste hinnangud oma situatsioonile võrdluses lähedastega - Eesti inimesed määratlevad oma kohta ühiskondlikul redelil või sotsiaalsete positsioonide väljal pigem oma kogukonna raames, mitte abstraktselt, kogu sotsiaalset rühma silmas pidades (Lauristin 2004). Seega - oma sotsiaalset positsiooni tunnetavad inimesed lähtudes oma subjektiivsest kogemusest ja väärtushinnangutest. Inimese hinnang oma subjektiivsele sotsiaalsele positsioonile moodustub erinevatest faktoritest, kuid on leitud, et mida jõukam ühiskond ja mida madalam tööpuuduse määr, seda kõrgemaks hinnatakse oma positsiooni sotsiaalses hierarhias (Lindemann ja Saar 2010).

Sotsiaalse kihistumise mõjutajatena käsitletakse ka haridussüsteemi, töösuheteid ja perekonda. Töösuhete alusel eristatakse sotsiaalseid klasse, iseloomustatakse mobiilsusvõimalusi. Töösuhete eripära sõltub nii seadusandlusest kui ka sotsiaalse partnerluse rollist töötaja töötaja suhete vahendamisel (Helemäe 2010:74). Töökoha rolli sotsiaalse kapitali väljundina ja sidususe suurendajana nägi ka Ingrid Tago (2008) oma magistritöös. Tago andmetel loob töösuhetes sidusust ametiühing, kellega suhete hoidmine osutus töötajatele väga oluliseks eelkõige toetuse ja ühtse häälejäu saavutamise eesmärgil.

Kui eelnevast võiks järeldada, et sotsiaalse sidususe loomine ja hoidmine on eelkõige riiklike instantside ülesanne, siis tegelikult on sotsiaalsest sidususest ja ühtsusest saadav kasu riigis sektoriülene. Olenemata sellest, kes sidususse investeerib, kasu saavad sellest kõik. Ühest küljest tekitab see kindlasti tahtmatust teenida teiste kasusaamishuve, kuid teisalt on see võimalus suurendada ka enda heaolu. Suurem sotsiaalne sidusus tagab ühiskonna liikmete oskuslikuma, teadlikuma, eesmärgipärasema, mõistlikuma ja kiirema otsustuskäitumise ning seeläbi on võimalik ühiskonnal tervikuna kasu saada oma liikmete targemast toimimisest. Eestis on täna sotsiaalse sidususe loomine eelkõige avaliku sektori kanda. Mõneti, eriti arvestades kodanikuaktiivsusel põhinemist, on sidususe tekitamisel roll ka kolmandal sektoril, kuid see tugineb vabatahtlikele huvigruppidele, kuna kolmas sektor põhineb eelkõige mõne

konkreetses kogukonna või huvirühma ühistel väärtustel, mis laiemat ühiskondlikku sidusust ei tekita. Samas on tegemist tänuväärsete algatustega, sest oma kitsas piiris teevad mittetulundussektori ühendused tänuväärsemat tööd, kui teeks inividid eraldi vastava ühenduse puudumisel.

Makrotasandilt alla liikudes võib märgata, et lisaks riigitasandile on sotsiaalsest kapitalist saadav sidusus oluline ka inimese lähikonnasuhetes. Lauristin (2004) leidis, et just transformatsiooniprotsesside tagajärjel on Eestile omane madal sotsiaalse kapitali ja sidususe tase ning suur ühiskonna atomiseerumine ning inimesed loodavad eelkõige oma lähikondsete peale, mitte riigiinstitutsioonidele või teistele ühiskonna liikmetele. Helemäe (2010) sõnul on perekond ühiskonnas oluliseks võimaluste soodustajaks, seda eelkõige kihistumist mõjutavate kapitalide loomise kaudu. Oluliseks peetakse perekonna mõju ka noore sotsiaalsele ja kultuurilisele kapitalile - võimete, taotluste ja ambitsioonide kujunemisele, võimele teha ratsionaalseid valikuid.

Sotsiaalse sidususe tekkes on oluline ka põlvnemise taustsüsteem. Siinjuures ei tasu alahinnata rahvussuhete mõju sotsiaalse sidususe tekkele multikultuurilistes ühiskondades. Rahvusliku mitmekesisuse suurenemisega ühiskonnas muutub sotsiaalne sidusus olulisemaks teemaks, kuna erinevate rahvuste väärtussüsteemid on erinevad ning rahvusgruppide ebavõrdsus majanduslikes ja sotsiaalsetes sfäärides tekitab enam konflikte ning võõrdumist, mis on aga sotsiaalse kaasatuse saavutamise vastupidine protsess. Ebavõrdsust tekitab nii keeleline kui kultuuriline taust, kuid ka tarbimisühiskonnas eelkõige majanduslikust võimekusest saadav ühiskondlik tunnustus ning majanduslike aspektide ületähtsustamine võrdsuse käsitlustes.

Seega võib kokkuvõtteks öelda, et sotsiaalne sidusus käesoleva magistr töö raames on käsitletud järgmise mõistete summana: sotsiaalne sidusus on ühiskonna liikmete suhete ning nendest saadava kasu indikaator, mis vaatlus suhetena nii lähedasi (pere, sõprade, kolleegide suhted) kui ka kaugemaid (kogukonna-, kodanikuühiskonnasuhet). Sotsiaalsel sidususel on kaks peamist eesmärki - esiteks, ühiskondliku kihistumise, ebavõrdsuse, vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vähendamine (kaasatuse suurendamine) ja teiseks, sotsiaalsete suhete, sidemete ja suhtlemise tugevdamine (ühiskonna osavõtlikkuse suurendamine, sotsiaalse kapitali kasv).

Sotsiaalne sidusus on seega indikaatoriks sotsiaalsele kapitalile, eelkõige läbi isiku kaasatuse ühiskonda – näiteks läbi suurema teadlikkuse, kuulumise erinevatesse ühendustesse jms ühiskondliku tegevusse haaratuse kaudu. Sotsiaalse siduse ja sotsiaalse kapitali suurendamisel on vaja usaldust, mis Fieldi (2003) hinnangul õlitab sotsiaalsete suhete hammasrattaid.

## 1.5 Usaldus kui sotsiaalne kapitali kogumise instrument

Eelnevast peatükist selgus, et just usaldus on sotsiaalses kapitali kogumises ja sotsiaalse siduse tekkimises üks põhialuseid ning samuti sõltub usaldusest eduks integreerumisprotsess. Usalduse definitsioonidki põhinevad enamasti tema siduval ja taastootval loomusel. Kokkuvõtlikult - usaldus on kui sotsiaalne liim, mis on ühiskondlike protsesside toimimise ja jätkusuutlikkuse alus:

Usaldus on sotsiaalne hüve, mida peab kaitsma samuti kui olulisi loodusressursse - õhku ja vett. Kui usaldus on kahjustatud, siis kannatab kogu **jätkusuutlikkus** ja kui see on hävitatud, kukub ühiskond kokku (Bok 1979, Sztompka 1999 kaudu).

Usaldus on **integreeriv** mehhanism, mis loob ja säilitab solidaarsust sotsiaalsetes suhetes ja süsteemides (Barber 1983, Sztompka 1999 kaudu).

Usaldus on loodud kas **vastastikkusele** või **heatahtlikkusele**. Mõlemad põhinevad ootusel - ühel juhul on ootus tekitatud läbi usaldamise ning teisel juhul ootus eelneb usaldusele (Sztompka 1999).

Seega nähtub, et usaldus on üks põhikomponent kõikides järjepidevates vastastikkusel heatahtlikkusel rajanevatel sotsiaalsetes suhetes.

Ühiskonnas laiemalt tekitab usaldus sotsiaalsust, osalust, rikastab võrgustikes inimestevahelisi sidemeid, suurendab vastastikust toimet ja lubab kontaktidel jõuda suurema omavahelise lähedustasemeni. Usaldus vähendab ühiskonnas ja kogukondades kollektiivset ignorantsust. Usaldus on allikaks ka Durkheimi poolt sõnastatud “moraalsele tihedusele”, mida nüüdisajal nimetatakse sotsiaalseks kapitaliks või kodanikukohuseks. Usaldus suurendab tolerantsi ka kultuuriliste ja poliitiliste erinevuste suhtes. Usalduskultuur suurendab inimese osalust kogukonnas, aitab kaasa identiteeditunnetusele ning suurendab läbi koostöö tugevaid kollektiivseid suhteid (Sztompka 1999).

Viimasest selgub, et usaldus on oluline komponent ka nendes kogukondades ja kollektiivides, sh töökeskkondades, mille seas on mitme kultuuri esindajad või kus kohtuvad erinevad kultuurid. Usaldus on siin faktoriks, mis määrab mitmekultuurilistes kogukondades tolerantsi, koostöömimise ja vastastike heatahtlike suhete toimimise võimalikkuse ning jätkuvuse, et jõuda väiksema vaevaga ühiste eesmärkideni ning suurendada kogukondlikku sotsiaalset kapitali.

Ka Eric Uslaner (1999) kinnitab, et sotsiaalse kapitali puhul mängib usaldus suurt rolli - sotsiaalne kapital peegeldab väärtussüsteemi, eelkõige sotsiaalset usaldust. Tema sõnul paneb usaldus kogukonnad vibreerima ja loob koostööd. See juhivad inimesed võtma aktiivseid rolle oma kogukonnas, käituma moraalselt ja tegema kompromisse. Seega nähakse sotsiaalset kapitali kui usalduse loojat ja samas usaldust, kui sotsiaalse kapitali suurendajat. Ehkki käsitlused on omavahel mõnevõrra vastuolulised, näitab see siiski, et sotsiaalne kapital ja usaldus on omavahel lahutamatud mõisted ning nende teooriad ja toimed on üksteisega tihedalt läbipõimunud.

Mitmete definitsioonide summana võib järeldada, et usalduse eesmärk on saavutada usaldamise protsessis vastastikkus. Läbi vastastikkuse usalduse jõutakse ühise usalduseni, mis on mõlemale poolele nauditav ja pakub hüvesid nii andjale kui saajale. Samuti on usaldus oma olemuselt kuhjuv – olles kellegi poolt usaldatud, suureneb usaldusväärsus ka kolmandate isikute silmis, mistõttu suureneb lõppkokkuvõttes kõikide osapoolte usaldusväärsus veelgi. Seega usaldus taastoodab end ja loob enda ümber veelgi enam usaldust, mis näitab, et usaldus on normatiivne ja ei funktsioneeril ilma vastastikkuseta. Vastupidisel juhul - ühepoolne usaldus viib pikemas perspektiivis usalduslõhedeni (Sztompka 1999).

Kõige komplekssem tagajärg, mida usaldus tekitab, on koostöö – käitudes kollektiivselt, saavutatakse ühine eesmärk, mida individuaalselt ei ole võimalik saavutada. Igaühe edu sõltub siin teiste käitumisest tema suhtes ning vastupidi, mis tähendab, et usaldus omab koostegutsemise edukuses võtmetähtsust (Sztompka 1999). See näitab, et usaldus on koostöö eeltingimus ja eduka koostöömimise alus. Usaldatakse teist tegema hästi oma osa ühises töös ning seega suureneb usaldus kollektiivseks ja laiaks, muutudes usaldusvõrgustikuks.

Usalduse teket mõjutab ka valitsev sotsiaalne süsteem. Sztompka (1999) järgi on kõige usaldustsoodustavamaks ühiskonnarežiimiks demokraatia, kuna just demokraatia loob

usalduse ühiskonnas ja usaldus aitab omakorda demokraatial püsida. Valitseb stabiilsus ja vastutus, inimesed on valmis usaldama institutsioone ja teisi inimesi, otsused on läbipaistvad, valitsev kord sätestab sanktsioonid usalduse murdmise ja reetmise vastu. Siia võib tõmmata ka paralleeli organisatsiooni ja juhitüüpidega. Demokraatlikus ja läbipaistavas organisatsioonis, mille juht on liberaalsem ning avatum, on usaldus suurem ning kokkuvõttes koostööst saadav edu kumulatiivsem. Üksteisega suheldakse vabatahtlikult ning ka väljaspool kohustusi ning liigutakse kokkulepitud eesmärkide suunas, et ühiselt saavutatavaid hüvesid koos jagada. Demokraatlikus organisatsioonis juletakse võtta ka vastutust. Autoritaarne juht loob seevastu olukorra, kus usaldustase organisatsioonis on väiksem ning ühiselt saavutatavad eesmärgid ei too niivõrd suurt kasu ei indiviidi ega kollektiivi tasandil ning vähese usalduse korral ei võeta ka riske ning vastutust, et suuremat edu saavutada või potentsiaalseks saadavaks kasuks vabatahtlikult isiklike ressursse investeerida.

Teisalt on institutsioone, mis põhinevad usaldamatusel ning mille roll on usaldusvääruses kahelda – näiteks politsei, piirikontroll. (Sztompka 1999). Siin on usaldamatus normatiivne ehk ühiskondlikult oodatav suhtumine nendesse institutsioonidesse kätkeb endast kahtlust. See näitab ka, et emotsioonidel põhinev lähenemine, et usaldus on alati hea ning usaldamatus halb ja välditav, omandab teised mõõtmed ning tulenevalt ülesandepüstitusest võib usaldamatus olla hea. Näiteks võimuinstitutsioonide puhul loob usaldamatus suuremat ühiskondlikku turvalisust ning tekitab seeläbi kodanikes suuremat usaldust.

Usaldamiseks on reeglina vaja alust. Coleman (1990) näeb seda kui pidevat problemaatilist otsust, kas potentsiaalne usaldatav on usaldamist väärt ehk see on justkui kihlvedu, milles on alati võimalus kaotada. Usaldamisotsuse tegemisel mõjutavad meid mitmed näitajad - alateadlik usalduse ja usaldatava testimine tuginedes varem omandatud kogemustele, usaldatava maine, käitumine jne (Sztompka 1999). Seega usaldusväärsus akumuleerub ning ehitub üles varasematele suhetele ja kogemustele usalduse saamisel ja jagamisel.

Usalduse objektiks võib olla ka mõni konkreetne kultuur või rahvus. Rahvuse usaldamisel lähtutakse nii sotsiaalsetest normidest kui ka varasematest isiklikest kogemustest. Sageli mõjutab kultuuri usaldust ka ajalooline aspekt ehk teatud pärandatud usaldus või usaldamatus konkreetse rahvuse esindajate vastu. Siinjuures määravad ka Sztompka (1999) sõnul rolli eelkõige ajaloos läbi elatud revolutsioonid ja reformid. Kultuuri usaldust on seni vähe uuritud, kuid just kultuurilised reeglid mängivad usaldusotsustamisel suurt rolli ja määravad, milline

usaldus või usaldamatus antud ühiskonnas sel ajaloolisel hetkel valitseb. Kultuuri usaldust tuleks vaadelda kui eraldi probleemi ning asetada see sotsiaalsetesse tingimustesse ja selle loonud põhjuslikesse seostesse.

Nagu mainitud, võib rahvuse usaldust tugevalt mõjutada ühiskondlike struktuuride muutused, mil lõhutakse harjumuspärase elu mustrid ja ollakse silmitsi ebakindluse, muutunud rutiini, võõrdumise ja keerukusega. Näiteks reformide käigus tõuseb koheselt oht usalduse murdmiseks ja kuritarvitamiseks. Sellest lähtepunktist saab eeldada, et eestlaste ja venelaste usaldamatuse põhjused tulenevad suuresti ajaloolisest aspektist.

### 1.5.1 Usalduse liigid

Uslaner (1999) liigitab usaldust *üksikasjalikuks* ja *üldiseks*, millest käesoleva töö raames on oluline vaadelda viimast. Üldine usaldus on sotsiaalse kapitali vorm, mida investeeritakse, lootes lõigata täiendavat kasu. Üldine usaldus paneb inimesed liituma vabatahtlike ühendustega ja võtma osa kollektiivsetest tegevustest.

Teine võimalus usaldust liigitada on seda teha usaldusobjektide järgi: usaldus võib olla **inimestevaheline** või **sotsiaalne** ehk suunatud kas konkreetsele indiviidile või mõnele ühiskondlikule organisatsioonile, grupile või näitajale. Enamlevinud on konkreetse inimese *personaalne* usaldamine teise inimese poolt. Viimasel ajal on inimestevahelisele usaldusele lisandanud ka virtuaalne inimestevaheline usaldus, mil me usaldame kedagi, keda ma justkui tunneks, kuid kellega ei ole võib-olla reaalses elus kordagi kokku puutunud ning ei tunne tegelikku inimest virtuaalse tegelaskuju taga. Seega on usaldus siin seotud pigem kujutluspildiga usaldatavast – tuginedes tema enese loodud pildile endast ning tema poolt virtuaalses keskkonnas jagatud teadmistele.

Ka sotsiaalse usalduse puhul on *institutsiooni* taga konkreetne inimene, keda me usaldame. Näiteks lennates konkreetse lennufirmaga, usaldame me tema piloote, tehnilist personali jne. Asutuse või institutsiooni usaldamisel on esmatahtis see, et tema toimimine on määratletud seaduslikult ning see vähendab usaldaja jaoks riske. Usaldaja tunnetab siin normatiivset ideed ning ametnike kohustust käituda selle idee kohaselt (Warren 1999). Hästitoimivad institutsioonid aga sisendavad kodanikele usaldust neid hõlmava süsteemi vastu. See kasvatab

kaudselt ka üldist inimestevahelist usaldust. Hästi toimivad institutsioonid peaksid piirama ülemäärast sotsiaalset kihistumist, mis on peamine usaldamatuse põhjustaja (Uba 2008).

Teine dimensioon sotsiaalses usalduses on see, kui usaldame mõnd sotsiaalset „*kategooriat*“ nagu konkreetset sugu, vanust, rahvust, rikkust. Selline usaldus on seotud stereotüüpide ja eelarvamustega. Usalduse võib suunata ka sotsiaalsele *grupile* kui inimeste mitmusele, keda seob kindel sotsiaalne side, või institutsioonile/ organisatsioonile, mille puhul usaldus põhineb konkreetsetel tegevustel ja vastastikkusel toimel saadaval kasuootusel (Sztompka 1999).

Sotsiaalse usalduse puhul võib eristada ka „avalikku usaldust“ ehk teatud *positsioone* või ametikohti, mis on teistest usaldusväärsemad (näiteks arst, ema, kirikuõpetaja) ning neid, mis seonduvad koheselt usaldamatusega (kasutatud autode müüja, prostituut, spioon) (Sztompka 1999). Sellel on käesoleva töö kontekstis samuti suur tähtsus, kuna võib eeldada, et eestlasest ja venelasest tööandjad erinevad oma usaldusliku maine poolest ning väärtuslikumad (kõrgemalt haritud, suurema keeleoskuse ja paremate kogemustega) töötajad teevad sageli oma otsuseid lähtuvalt tööandja usaldusväärsest.

## **1.6 Mitmekultuuriline Eesti: indikaatorid, põhjused ja iseloomustajad**

Kuna käesoleva töö uurimisobjekt on seotud ühiskonna mitmekultuurilisuse aspektiga, siis antakse järgnevas peatükis ülevaade multikultuurilisest ühiskonnast ning sel teemal varem teostatud uuringute tulemustest.

Mitmekultuurilisus, nagu seda algselt Kanadas, USA-s ja Euroopas mõisteti, on mõnes mõttes „mäng ajaloo lõpus“. See tähendab, et kultuurilises mitmekesisuses nähakse kui mingit laadi liberaalse pluralismi mustrit, mis annaks tihti nüristavalt konformistliku ja homogeensena tunduvatele ühiskondadele eri rahvaste toidud, värvilised riided ja jäljed erinevatest ajaloolistest traditsioonidest (Fukuyama 2007). Mitmekultuurilisuse kontseptsioon on sündinud ühiskondlikust vajadusest tunnistada ja aktsepteerida ühiskonna kultuurilist mitmekesisust (Hallik 2001: 28).

Mitmekultuurilises iseloomustab ühiskonna rikkust ning sellega kaasnevad positiivsed tendentsid. Mitmekultuurilises on riigi jaoks arengu märk ning multikultuurilise ühiskonna liikmetel on võimalik ise kujuneda tolerantseks, mitmekesisteks isiksusteks, kuna neid on mõjutanud mitu kultuuri – nii kannavad nad ühiskonnas ulatuslikumalt edasi väärtushinnanguid ja demokraatiat. Mitmekultuurilise ühiskonna liikmed märkavad paremini erinevusi ja sarnasusi, kuna nad kogevad ümberringi teistlaadset ning analüüsivad seda. Mitmekultuurilises ühiskonnas on kultuurid omavahel kontaktis ja suhetes, mis soodustab nüüdisajal riikidevahelist koostööd sotsiaalsfääris, poliitilisel ja majanduslikul tasandil (Valdmaa 2002).

Mitmekultuurilises soodustab küll rahvuste- ja riikideülest koostööd, kuid samas loob ka väärtusstruktuuri, milles hinnatakse end eelkõige rahvusliku kuuluvuse alusel. Valdmaa (2002) hinnangul on etnilise rühma moraalne ja emotsionaalne toetus tänapäeva muutlikus maailmas tähtis, kuna see rahuldab inimeses grupikuuluvuse vajaduse.

Mitmekultuurilise ühiskonna puhul on keskseks mõisteks vähemusrahvused. Vähemusrahvuste osaluskäitumine ning sotsiaalne kaasatus saavad alguse usaldusest riigi ja rahva vastu ning rahulolust riigi toimimisega. Rahulolu on aga subjektiivne inimese maailmatunnetuse mõõtmise vahend. Rahulolu teooriates on läbiv suundumus mõõta seda inimese subjektiivsete hinnangute kaudu. Haller ja Hadler (2006) väidavad, et eluga rahulolu on ennekõike materiaalsete ja sotsiaalsete sihtidele ja nende saavutamisele antud hinnangu tulemus. Oluline mõjutaja on ka tervislik seisund. Seega on rahulolu mõjutavad tegurid nii individuaalsed kui ka makromajanduslikud näitajad, mis on otseselt isiku individuaalse heaolu parandamisega seotud (näiteks vähemusrahvuste tähtsus riiklikus poliitikas).

Eestis tunnetavad venelased subjektiivselt väga kõrget tõrjutust ning sotsiaalset võõrdumist (vt Kalmus ja Vihalemm 2009), mis näitab, et nad on rahulolematud ühiskonnas toimuvaga ning eelkõige on neil madalam vastuvõtlikkus muutustele. Eesti ühiskonnas on muutustega toimetuleku üheks materiaalseks indikaatoriks sissetulek. Materiaalselt vähemkindlustatud hindavad Kalmuse ja Vihalemma (2004) sõnul küll ühtviisi rikkamate ja edukamatega jõukust ja mugavat elu, kuid neile on tähtsamad selle kõrval ka väärtused, mis pakuvad hingelist tuge (tugev perekond, tõeline sõprus).

Lisaks sissetulekutele mõjutab Eestis etniline kuuluvus rahulolu rohkem kui Euroopas keskmiselt. Vähemusrühmad on Eestis eluga tunduvalt vähem rahulolevad kui eestlased ise. Lisaks isiklikule majanduslikule heaolule ollakse vähem rahul ka riigi toimimisega, mis pärast 2007. aasta aprillisündmusi on veelgi langenud: värskemad uuringud viitavad, et Eesti venekeelse elanikkonna seas on eriti viimastel aastatel süvenenud umbusk ja pessimism riigi suhtes (Ainsaar 2008:51). Isiklik materiaalne heaolu on üldise rahulolu kujunemisel vähemoluline kui rahuolu riigi toimimisega. Vähemusrahvuste esindajatel sõltub eluga rahuolu aga just rahulolust riigi toimimisega (Masso 2009:83).

Üks elukvaliteedi oluline osa on rahuldustpakkuv töökoht ning töökohakindlus. Euroopa sotsiaaluuringu tulemused näitavad, et venekeelse elanikkonna rahulolematuse oma tööga on kõige suurem. Põhjustena võib siin näha asjaolusid, et tööturul on mitte-eestlaste töötuse risk kõrgem eestlaste omast, samuti on nende hõivatus tipp-positioonidel madalam. Erinevaid võimalusi tööturul selgitatakse inimkapitalist lähtuvalt. Siin eristatakse kitsast lähenemist – vaadeldes teadmisi, oskusi ja kogemust tööülesannetega toimetulekuks – ning laiemat nägemust, mis koondab enda alla lisaks hariduslikule ja kogemuslikule näitajatele ka keeleoskuse ja kultuurilised teadmised (Kasearu ja Trumm 2009).

Eelnevast selgub, et tööturul on edukuse üks alustest just kultuurilise kapitali mitmekesisus, sh eesti keele oskus. Mitte-eestlaste töötuse riski vähendamisel on eesti keele oskus ja Eesti kodakondsuse omamine võtmetähtsusega. Tööturuedu alusena nähakse ka lisaks kultuurilisele kapitalile sotsiaalse kapitali suurust, sh vanemate sotsiaalset kapitali, mis puhverdab töökohavalikuid (vt ka Fieldi ja Raave käsitlusi lk 15). Pavelson ja Luuk (2002) on näinud hariduse kui kultuurilise kapitali ja võrgustike kui sotsiaalse kapitali rolli tööturul olulise toimetuleku mõjutajana – need, kellel olid limiteeritud ressursid (haridus, kontaktid, kohanemisvõime) kogesid raskusi. Sotsiaalne kapital on tööturukäitumises omandamas kasvavat tähtsust ning hariduslik kapital avab uusi võimalusi eelkõige kõrgelharitud noortele mitte-eestlastele. Siin on põhjuseks ka see, et nooremate venekeelsete elanike sotsiaalne kapital on vanemaealiste rahvuskaaslaste omast tunduvalt kõrgem ning samuti on neil suurem huvi ühiskondlike protsesside vastu. Noorem mitte-eestlane on ka tööturul konkurentsivõimelisem ning eluga rahulolevam (Kasearu ja Trumm 2009).

Sotsiaalses sfääris on rahuolu komponendiks ka ümbritsevad sotsiaalsed suhted (Kasearu ja Trumm 2008). 2008. aasta Eesti Inimarengu Aruande kohaselt on Eesti etniliste vähemuste

eluga rahulolu seotud diskrimineerimise tajumisega – mida vähem seda tunnetatakse, seda suurem on isiklik õnnetunne. Teine Euroopa keskmisest erinev mõjutav tunnus on sotsiaalsete võrgustike olulisus vähemusrahvuste rahulolu kujundajana, siinjuures tasub märkida, et tihedama sotsiaalse võrgustikuga inimesed on rohkem rahul ka riigiga ning vastupidi. Põhjustena võib tuua eelkõige seda, et laiem suhtlusringkond soodustab teadlikkust riigi toimimisest ja samuti soodustab positiivne ühiskondlik hoiak kaasatust tööalastesse jms sotsiaalsetesse võrgustikesse (Masso 2009). Kalmus ja Vihalemm (2009) leidsid, et venelased Eestis on võrgustike identiteedi ja sotsiaalse kapitali osas enamusgruppidega võrreldes erinevad ning nende sotsiaalse kapitali taastootmise võime on madal. Venelaste seas on sotsiaalne kapital vähem hinnatud, see omakorda vähendab ka võimalusi selle suurendamiseks.

Inglehart (2005) on käsitlenud rahuolu lähtuvalt ühistest väärtustest. Ingleharti järgi kajastub ühiskonna sotsiaal-majanduslik seisund ka vastava generatsiooni väärtustes, ühiskonna majandusliku seisu paranedes muutuvad tähtsamaks sõbrad, huvitav elu, puhas keskkond jms. Ta väidab, et mida suurem on heaolu, seda enam kerkivad esile uued väärtused – näiteks isiksuslik eneseteostus. Inglehart (2006) leiab, et Ida-Euroopa maade inimeste väärtussüsteemidele on tugeva jälje jätnud kommunistlik ülemvõim. Materiaalsete väärtuste suurt tähtsust Ida-Euroopas seletab Inglehart postkommunistliku šokiga ühiskonnakorra kokkuvarisemisel. Seejuures seni paremal elujärjel olnud rühmad tunnetavad ebakindlust ja turvatunde puudumist märksa enam kui pidevalt madala elustandardiga harjunud ühiskonnaliikmed.

Kalmus ja Vihalemm (2004) on Eesti siirdekultuuri väärtuste uurimisel lähtunud vaatepunktist, et väärtused on kultuuri elemendiks ja väärtuste muutumine peegeldab muutusi ühiskonnas ja kultuuri ümberkujunemist. Kalmuse ja Vihalemma sõnul on väärtushinnangud siirdeperioodil muutunud venekeelse elanikkonna seas enam kui eestikeelse elanikkonna seas. Venekeelse elanikkonna väärtusstruktuuri muutusi võib seletada sellega, et neil on olnud tugevam surve muutustega kohamiseks.

Jüri Saarniit leidis uurides eesti- ja venekeelsete inimeste väärtusteadvust, et muutused selles olid sarnased. Ainsa erinevusena tõi ta välja kiirema muutuse tempo mitte-eestlaste väärtusteadvuses ning pragmatiseerunud mõtteviisi, kus tähtsaks muutus enesekesksus ning isiklikele hüvedele orienteeritus, materiaalsete ja staatuseliste väärtuste tähtsuse tõus ning

altruistlike ja sotsiaalsete väärtuste tähtsuse langus (Saarniit 2000). Ka Kidroni (2007) hinnangul on tänapäeva inimesed üha enam hedonistlikud tarbijad ehk naudivad järjest enam konsumerismi poolt kujundatud väärtushinnanguid nagu ainelist küllust ja teenuste saadavust, kuid tunnevad samal ajal üha suuremat üksindust, segadust ja masendust. Kuid nagu näitasid sotsiaalse sidususe peatükis välja toodud käsitlused, toob majanduslikele hüvedele keskendumine kaasa suurema ebavõrdsuse, mis aga suurendab võõrdumist ning ei tekita soodsat pinnast integratsiooniks.

Väärtushinnangute muutustrendide analüüs näitab, et Eesti elanikkond on liikumas toimetulekuväärtustelt eneseväljendamisega seotud väärtuste suunas. Töö kui eluvaldkonna olulisus pole märkimisväärselt muutunud, ent inimeste ootused tööle on mitmekesisemad – lisaks heale töötasule tähtsustatakse võrreldes varasemaga enam ka eneserealiseerimisvõimalusi ja meeldivaid suhteid töökaaslastega (Kalmus 2010).

Indrek Tart (2008) järeldab, et Eesti ühiskonna lõimimisel oleks kasulik tarvitada selliseid väärtusi, mida eestlaste ja eestivenelaste kogukonnad rohkem jagavad: abstraktseid demokraatia ja individuaalse kasusaamise aateid ning vähem võimuga seotut.

## 1.7 Vahekokkuvõte

Käesoleva töö teoreetilisteks ja empiirilisteks lähtepunktideks on järgmised teoreetilised käsitlused: integratsioon, keel, sotsiaalne kapital, sotsiaalne sidusus, usaldus ning multikultuuriline ühiskond.

**Integratsiooni** mõistena on käesolevas töös lähtutud Ragne Kõutsi (2004) poolt loodud integratsiooniväljade süsteemil tüüpidest A ja B, mis iseloomustavad kõige enam Eestis elavaid venekeelseid inimesi. Nimetatud tüübid esindavad ühiskonnas kas hästi või suhteliselt hästi integreeritud inimesi, kes suhtlevad teiste rahvustega ning on ka sotsiaalselt ja poliitiliselt üsna aktiivsed. Marju Lauristini (2010) koostatud vähemusrahvuste osaluskäitumise jooniselt selgus, et olulised dimensioonid rahvusvähemuste suhetes on usaldus ja rahuolu, mis loovad parimal juhul koostööd või viivad halvimal juhul võõrdumise ja lahkumiseni. Seega on integratsioonis oluline eesmärk saavutada ühine usaldus ja üldine rahulolu, mis loovad aluse kaasatuseks ja sotsiaalse sidususe suurendamiseks.

Integratsiooniprotsessi tähtsamaks võtmesõnaks on kommunikatsioon, mille tagab ühine **keel**. Käsitletud lähenemised jagasid keele instrumentaalseks ja sümboliliseks, mis mõlemad omavad käesolevas töös tähtsust. Instrumentaalne roll tähistab keele kui kommunikatsioonivahendi tähtsust ning võimaldab erinevatel rahvustel omavahel suhelda, informatsiooni jagada ning seeläbi ühendustesse kuuludes sotsiaalset kapitali suurendada. Keele sümboliline roll jätab eestlastele ja venelastele võimaluse etniliste kogukonna identiteetide väärtustamiseks ja eristumiseks.

**Sotsiaalset kapitali** on käesolevas töös käsitletud eelkõige ühiskonda integreerivana. Peamine sotsiaalse kapitali tasand, millel on käesolevas töös olulisem tähtsus, on Putnami (1993) sõnastatud kogukondlik ning võrgustikele keskenduv sotsiaalne kapital, mis loob ühiskonnas usaldust, norme, võrgustikke ja muudab seeläbi ühiskonna paremini toimivaks. Kogukond muutub seejuures osaks sotsiaalsest kapitalist ehk kui eestlased tunnetaksid enam soovi kuuluda mitte-eestlaste kogukonda ning mitte-eestlased teeksid suuremal määral koostööd eestlastega, muutuks integratsioon nende mõlema sotsiaalse kapitali vormiks (Kruusvall 2002).

**Sotsiaalsest sidususest** rääkides on lähtunud käsitlusest, mille alusel on sidususe eesmärgiks ebavõrdsuse vähendamine, kaasatuse ja rahulolu suurendamine. Sotsiaalne sidusus on indikaatoriks sotsiaalsele kapitalile, eelkõige läbi isiku kaasatuse ühiskonda – näiteks erinevatesse ühendustesse kuulumise jms ühiskondliku tegevuse kaudu, mis läbi nende tõrjutus väheneb.

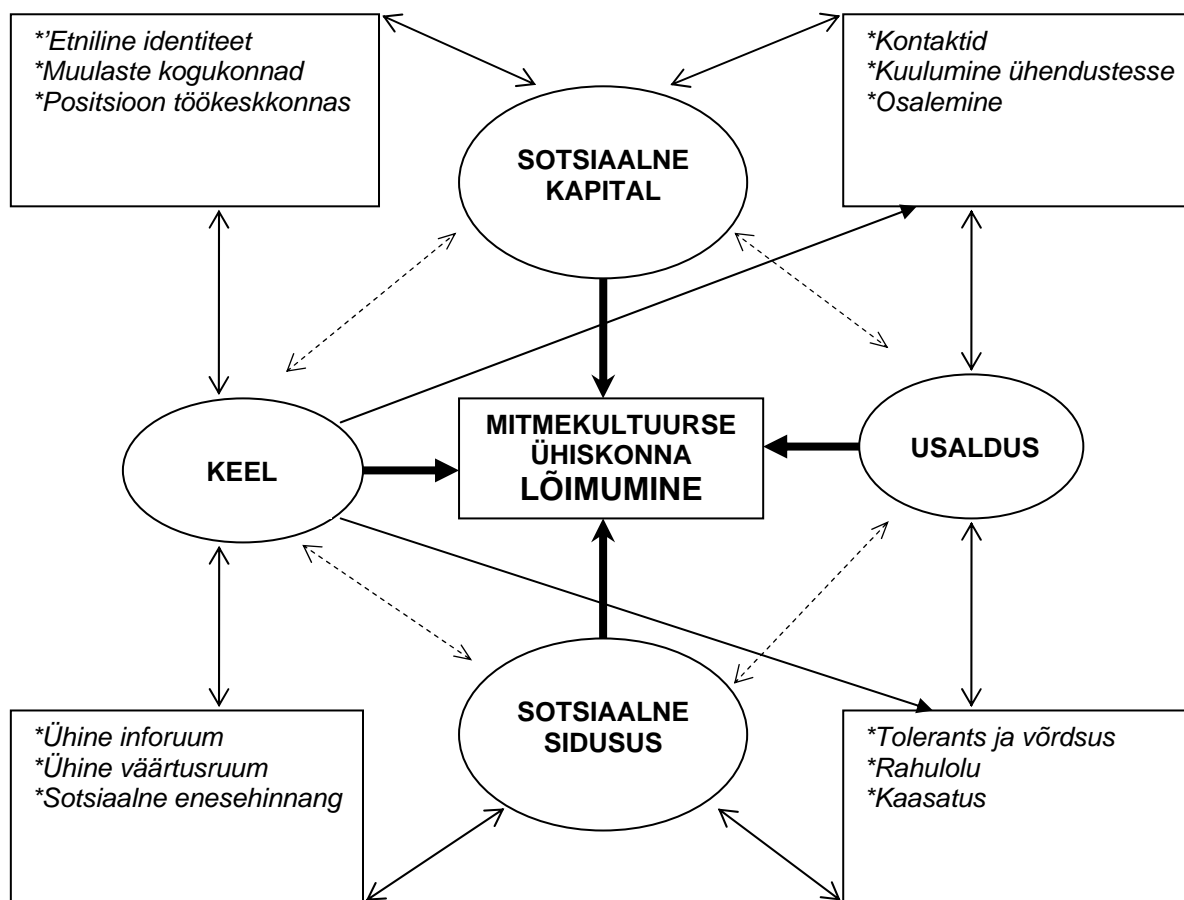
**Usaldus** on sotsiaalse kapitali suurendamise, sotsiaalse sidususe tekkimise ning eduka integratsiooniprotsessi eelduseks. Usaldus tekitab vastastikkust koostööd (Sztompka 1999) nii erinevate rahvuste vahel kui ka riigi ja rahva vahel. Lisaks rahvuse kui ühe kategooria usaldamist, vaatleb käesoleva töö autor edaspidi lähemalt institutsioonilist usaldust kui riigiga rahulolu indikaatorit.

**Mitmekultuuriline ühiskond** on integratsiooniprotsessi eelduseks, kuna rahvuste paljusus loob vajaduse ühisosa leidmiseks. Mitmete kultuuride lõimisele on lähenetud mitmel viisil, kuid nende kõikide eesmärgiks on suurendada erinevate rahvuste võrdsust ja rahuolu.

Mitmekultuurilise ühiskonna integreerumisele saab läheneda:

- Läbi kaasamise - vähemusrahvuste osaluskäitumine ning sotsiaalne kaasatus saavad alguse usaldusest riigi ja rahva vastu ning rahulolust riigi toimimisega. Kaasatuse puhul on oluline vaadelda ka positsiooni töökohal, mis loob kindlust ning suurendab isiklikku heaolu (Ainsaar 2008, Kalmus ja Vihalemm 2004).
- Läbi sotsiaalsete suhete – mida tihedama sotsiaalse võrgustikuga on inimesed, seda rohkem on nad rahul riigi toimimisega. Mida vähem tajutakse diskrimineerimist, seda suurem on isiklik õnnetunne (Kasearu ja Trumm 2008; Masso 2009).
- Läbi väärtusstruktuuri - väärtushinnangute muutustrendide analüüs näitab, et Eesti elanikkond on liikumas toimetuleku väärtustelt eneseväljendamisega seotud väärtuste suunas. Töö kui eluvaldkonna olulisus pole märkimisväärselt muutunud, ent inimeste ootused tööle on mitmekesisistunud (Saarniit 2000; Kalmus ja Vihalemm 2004; Kalmus 2010).

Töös kasutatud kesksete mõistete ning teoreetiliste käsitluste omavahelised kokkupuutepunktid on ühtse süsteemi loomiseks autori poolt kaardistatud alljärgnevale joonisele, mille alusel on koostatud ka järgnevad uurimisküsimused.



Joonis 3: mitmekultuurilise lõimumisprotsessi sisendid ja nende omavahelised seosed (autori üldistus).

Seega on kõik teoreetilistes käsitlustes vaadeldud mõisted omavahel tihedalt seotud. Lõimumisprotsessi sisenditeks on nii keeleoskus, inimeste sotsiaalse kapitali hulk, ühiskonnas valitsev usaldus kui sotsiaalse sidususe tase. Kui usaldus ja keel on lähtekomponendid sotsiaalse sidususe ja sotsiaalse kapitali arengus, siis samal ajal suurendab osalemine ja kaasatus ühiskonnas omakorda paremat keeleoskust ning suurendab usaldust.

Keeleoskus mõjutab sotsiaalse kapitali suurust, kuna tugevad mõjutajad on siin nii rahvuslik identiteet kui etniline suletus, mis loob keelele enam sümbolilist kapitali ehk suurendab kuuluvustunnet oma kogukonda, samas kui instrumentaalse väärtusena on keelel võim muuta paremaks positsioone nii töökohas kui ühiskonnas. Sotsiaalse sidususe tekkes on keelel oluline roll, kuna läbi keele saab luua ühist informuimi ning ühiste väärtuste süsteemi. Seega

paraneb läbi parema keeleoskuse ja ühiste väärtuste mõistmise ka muulaste sotsiaalne enesehinnang ja oma ühiskondlikku rolli tunnetatakse positiivsemalt.

Usalduse roll on samuti keskne nii sotsiaalse sidususe kui sotsiaalse kapitali puhul. Usaldus koostöös sotsiaalse kapitaliga loob rohkemaid ning usaldavamaid kontakte, suurendab osalust võrgustikes ning haaratust ühiskondlikus elus. Sotsiaalse sidususe tekkes on usaldus võtmeks, et tekiks usk erinevate rahvuste võrdsetesse võimalustesse, suureneks tolerantsuse tase ning rahuolu ühiskonnaga, mis tekitaks suurema kaasatuse.

Kõik nimetatud märksõnad on omavahel põimunud, kuna suurendavad koostoimes üksteise eesmärke ning mõju. Sidusust ei saa tekkida ilma ühise keeleta, sotsiaalset kapitali ei saa arendada ilma usalduslike kontaktideta. Kõik kaardistatud tunnused eraldi hõlbustavad inimeste integreerumist ühiskonda, kuid nende koostoimes on integratsiooniprotsess kiirem, edukam ning saadud tulemused on jätkusuutlikud.

## 2. UURIMISKÜSIMUSED

Käesolevas magistritöös vaadeldakse töökeskkonna rolli töötaja integreerumisprotsessis ning sotsiaalse kapitali allikana. Täpsemalt uuritakse indiviidi sotsiaalse kapitali suurust ning ühiskondlikku sidususe tekkimist lähtuvalt tema tööandjast. Töös eristatakse eestlasest ning venelasest tööandjaid ning nende töötajad grupeeritakse omakorda keele järgi ehk vaadeldakse eestikeelses keskkonnas töötavaid eestlasi ja venelasi ning venekeelses keskkonnas töötavaid eestlasi ja venelasi, püüdes leida nelja nimetatud grupi vahel erinevusi ja sarnasusi, mis võimaldaksid teha järeldusi selle kohta, kui suur roll on tööandjal selles, et muukeelsed inimesed Eesti ühiskonda paremini lõimuvad.

Töö probleemipüstitus lähtub eeldusest, et eelkõige venekeelse tööandja juures valitsev keeleline suletus mõjutab seal töötavate inimeste suhtlusaktiivsust, ühiskondlikke hoiakuid ja suhteid ning sotsiaalset aktiivsust, olles põhjuseks aeglasemale integreerumisele. Teoreetilistest lähtepunktidest selgus, et keele instrumentaalne roll on seotud töökeskkonnas parema positsiooni saamisega ning samuti nähti töökeskkonnal olulist rolli integratsiooniprotsessis läbi sotsiaalse kapitali ja sotsiaalse sidususe suurendamise. Käesolevas töös ühendatakse need kaks lähenemist ning uuritakse töökeskkonnas valitseva keele seotust integreerumisega.

Magistritöös analüüsitakse, kas ja kuidas erinevad vene ja eesti tööandja juures töötavad inimesed. Uurimise all on, kas tööandja poolt loodud kliima töökeskkonnas soodustab erinevuste kadumist eestlasest ja venelasest töötajate vahel ehk kui suur on töökoha roll lõimumisel. Uuritakse, kuidas erineb eelnimetatud gruppide sotsiaalne kapital ja sotsiaalne sidusus ning kas erinevused on tingitud tööandja keelest, töötaja rahvusest, mõnest kolmandast faktorist või eelnimetatud faktorite summast.

Töö peamiseks hüpoteesiks on, et töökeskkonna keel mõjutab töötajate lõimumisprotsessi.

- 1) Hüpotees 1 - vene tööandja hoolib vähem oma töötaja sotsiaalsest kapitalist ning seega on vene tööandja juures töötavatele inimestele iseloomulik väiksem ühiskondlik aktiivsus, vähesem sidusus ühiskonnaga ja vähesem integreeritus.

- 2) Hüpotees 2 - Kuna tööandja keel mõjutab töötaja sotsiaalset kapitali ning integreerumist, siis on eestikeelses töökeskkonnas töötava venekeelse töötaja sotsiaalne kapital, ühiskondlik sidusus ja suhtlusaktiivsus suurem ning eestikeelne töökeskkond mõjutab seal töötavaid venelasi enam sarnanema eestlastega.

Uurimisküsimused on koostatud tulenevalt uurimisprobleemistikust ning on lähtunud teooriaosa lõpus kaardistatud indikaatoritest, mille koosmõjudest kujuneb töötaja integreeritus. Küsimused, millele töös vastust otsitakse, on järgmised:

1. Töökeskkonnas valitsevate etnilise identiteedi ja suhtluskeele küsimused
  - a. Kas ja kuidas erineb venelaste identiteet ja etniline suletus sõltuvalt sellest, mis keelses keskkonnas nad töötavad?
  - b. Kuidas erineb eesti ja vene tööandja töötajate keeleoskus?
  - c. Millist keelt tööl suhtlemiseks kasutatakse ja millist keelt vajatakse?
  
2. Informeerituse küsimused
  - a. Kas ja kuidas erineb eesti ja vene tööandja töötajate informeeritus?
  - b. Kas erinev informeeritus on mõjutatud tööandja juures valitsevast keelest?
  
3. Usalduse küsimused
  - a. Kuivõrd erinevad erineva keelega tööandja töötajate hinnangud institutsioonide usaldusväarsusele?
  - b. Kas eestikeelne töökeskkond mõjutab venelast riiki enam usaldama?
  
4. Ühiskondliku aktiivsuse küsimused
  - a. Kas ja kuidas erinevad töötajad tööandja järgi osalusaktiivsusest kodanikuühiskonnas ja erinevatel üritustel?
  - b. Kuidas erineb tööandjast lähtuvalt vastanute poliitika huvi ja osalusaktiivsus valimistel?

5. Enesehinnangu ja ühiskondliku rolli küsimused

- a. Kuidas erineb vene tööandja töötaja poliitiline enesehinnang ja enda ühiskondliku rolli tunnetus eesti tööandja juures töötavast inimesest?
- b. Kas venelane, kes töötab eestikeelses töökeskkonnas, on parema enesehinnanguga kui venelane venekeelses keskkonnas?
- c. Kuidas erinevad kahe tööandja töötajate hinnangud oma ühiskondliku kihikuuluvuse osas?

6. Tolerantsiküsimused

- a. Kas eesti ja vene tööandja töötajate hinnangud ühiskonna avatusele ning tolerantsitasemele on erinevad?
- b. Kuidas erinevad hinnangud erinevate rahvuste võrdsetele võimalustele Eesti ühiskonnas?
- c. Kas emakeelest erineva tööandja juures töötamine suurendab või vähendab töötajate tolerantsi ja avatust?

## 4. METOODIKA JA VALIM

Käesolevas magistritöös analüüsitavaks materjaliks on 2008. aastal uuringukeskuse SaarPoll poolt Eestis läbi viidud Integratsioonimonitooringu andmestik.

Küsimustikule vastas 1505 Eestis elavat inimest, kellest 68% vastasid eesti keeles ja 32% vene keeles.

Rahvuselt eestlasi oli vastajate hulgas 69%, venelasi oli 27%. Ülejäänud 4% esindasid muid vähemusrahvusi, kelle hulgas olid ukrainlased, valgevenelased, soomlased, juudid, tatarlased, sakslased, lätlased, leedulased, poolakad. 4 inimest oli lisaks nimetatutele veel mõnest muust rahvusest ning 2 vastajat ei osanud oma rahvust määratleda. Seejuures vastajatest suur osa (84%) omab Eesti kodakondsust.

Märkimisväärne on Venemaa kodakondsete vähesus vastajate seas võrreldes rahvuselt venelastega - Vene kodakondsuid on vastajate seas 8%, samas kui rahvuselt venelasi on vastajate seas enam kui veerand. Ülejäänud vastajatest on 7% kodakondsuseta ja 1% muu kodakondsusega. Järeldub, et paljudel vastanud venelastest on küll Eesti kodakondsus, kuid nad eelistavad siiski suhelda oma emakeeles ehk vene keeles.

Käesoleva töö uurimisobjektiks on eestlastest ja venelastest tööandja juures töötavad integratsioonimonitooringu eestikeelsed ja venekeelsed vastajad, kokku 829 inimest, kellest 702 on eestlasest tööandja ja 127 venelasest tööandja töötajad.

See loob vastanutest neli gruppi:

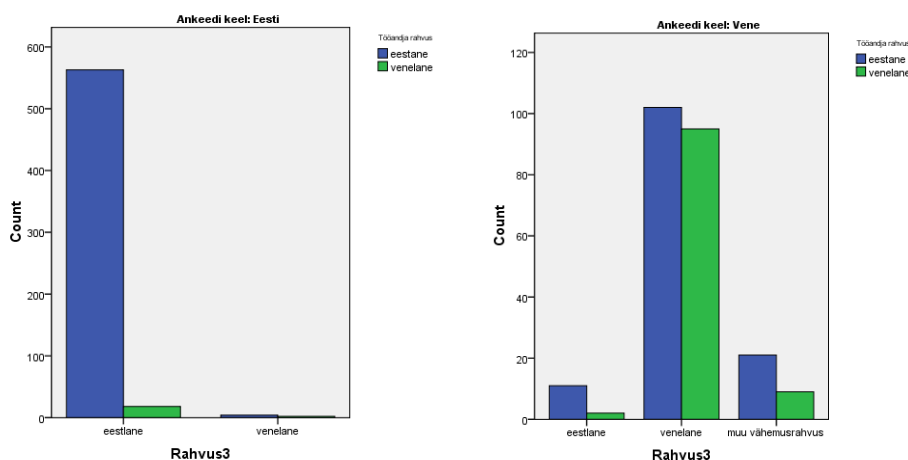
- 1) Eestlasest tööandja juures töötavad eestikeelsed vastajad – 567 inimest.
- 2) Eestlasest tööandja juures töötavad venekeelsed vastajad – 135 inimest.
- 3) Venelasest tööandja juures töötavad eestikeelsed vastajad – 20 inimest.
- 4) Venelasest tööandja juures töötavad venekeelsed vastajad – 107 inimest.

Tabel 1: valimigruppide jagunemine tööandja rahvuse ja vastuse keele järgi

Ankeedi keel * Tööandja rahvus Crosstabulation				
		Tööandja rahvus		Total
		eestane	venelane	
Ankeedi keel	Eesti	567	20	587
	Vene	135	107	242
Total		702	127	829

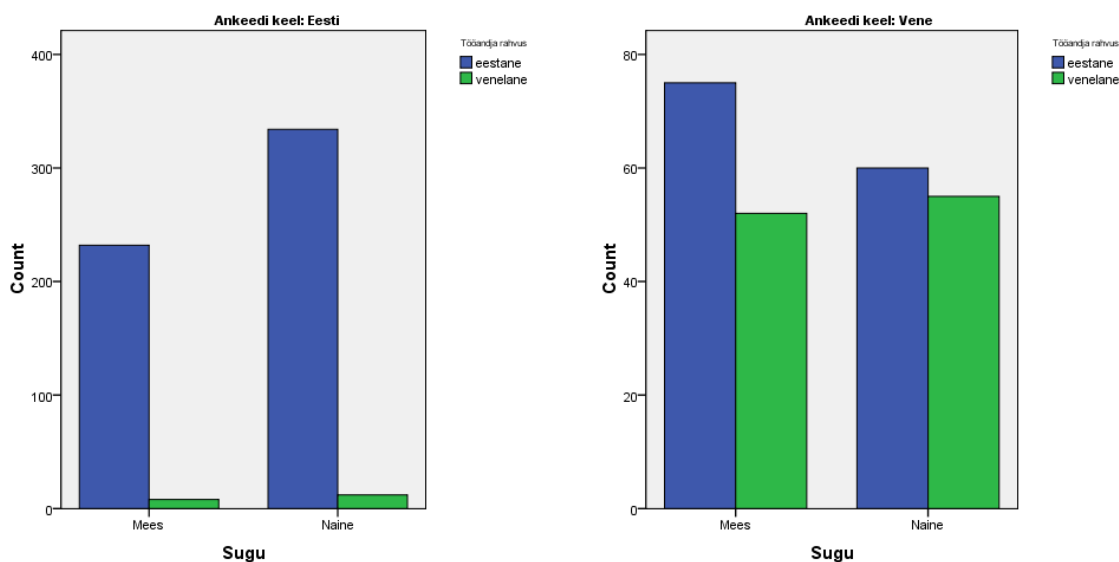
Valimigruppide suurust vaadeldes selgub, et töös annab järeldusi teha kolme peamise grupi kohta, kuna vene tööandja juures töötab eestikeelseid vastajaid põhjalike järelduste tegemiseks vähe. Seega ei võimalda eestikeelsete vastajate hulk vene tööandja juures teha teiste andmete võrdluses küll ulatuslikke järeldusi, kuid näitab siiski ära võimalikud tendentsid eestlastest töövõtjate kohta venekeelse tööandja juures ning selle grupi andmeid kasutatakse töös pigem võrdleval eesmärgil. Töökoha rolli integratsiooniprotsessis vaadeldes on oluline kaasata võrdlusesse ka nimetatud grupp, kuna see näitab, kuidas just venelasest tööandja ja eestlasest töötaja vahel tekivad seosed sotsiaalse kapitali kujunemisel ning üldises lõimumises.

Kui vaadelda, mis rahvus peitub vastuskeele taga, siis selgub, et eestikeelsetest vastajatest on 99% eestlased ning venekeelsed vastajad on peamiselt venelased (82%). Lisaks on venekeelsete vastajate seas 13% muu vähemusrahvuse esindajaid. Seega võib väita, et eestikeelne vastaja on eestlane ning venekeelne vastaja on reeglina venelane ning see võimaldab järeldusi üldistada töötaja rahvuse pinnalt.



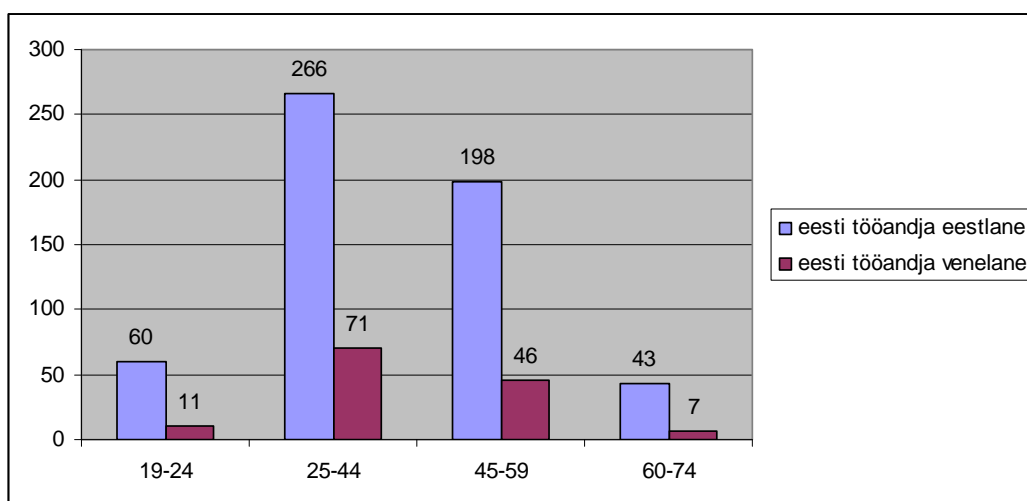
Joonis 4: eesti- ja venekeelsete vastajate rahvuslik jaotumine

Sooliselt jaotuvad vastajad enamvähem võrdselt. Samas on näha, et eestikeelsete vastajate puhul on vastajate seas enam naisi ja venekeelsete vastajate seas enam mehi. Tööandja rahvuse lõikes vaadates on aga naiste ja meeste osakaal võrdne ning seega ei ole antavad hinnangud oluliselt mõjutatud soolisest aspektist.

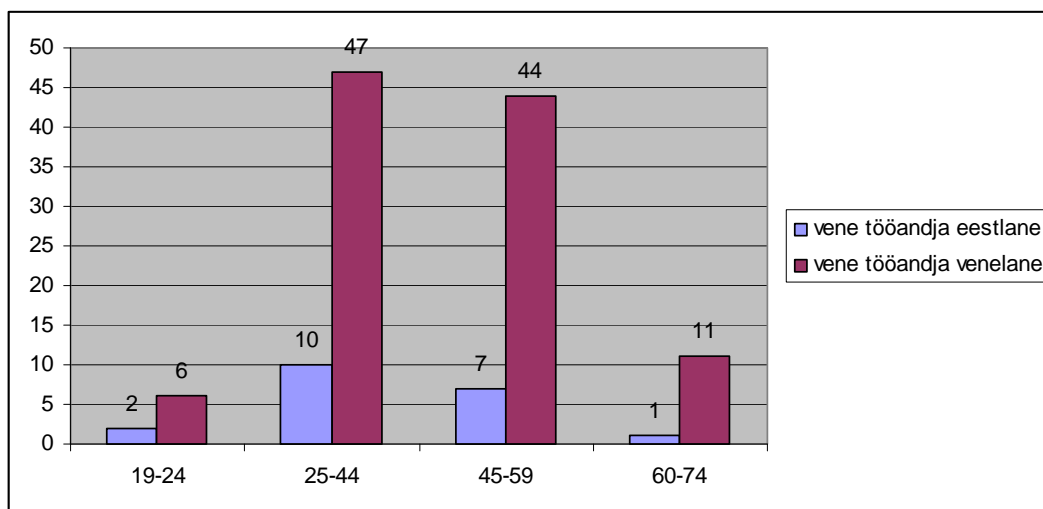


Joonis 5: valimi jaotumine soo järgi eesti- ja venekeelsete vastajate lõikes

Töötajate jagunemine vanuseliselt on mõlema keelegrupi puhul võrdne, venelaste seas on mõnevõrra enam neid, kes jäävad vanusevahemikku 30-49, eestikeelsed vastajad on erinevate vanusegruppide lõikes jaotunud üsna võrdselt.



Joonis 6: eestlasest tööandja töötajate vanuseline jaotumine



Joonis 7: eestlasest tööandja töötajate vanuseline jaotumine

## 4.1 Meetod

Nagu eelpool mainitud, on käesoleva magistritöö andmestik 2008. aastal läbiviidud integratsioonimonitooringu küsimustik, mis koosnes järgmistest küsimusteplokkidest:

1. Hinnangud muutustele ja ohtudele;
2. Aineeline olukord ja eluga rahulolu;
3. Haridus;
4. Meedia, informeeritus;
5. Poliitika;
6. Kodakondsus;
7. Kontaktid;
8. Keelteoskus;
9. Identiteet;
10. Rahvussuhted, sallivus, lõimumine.

Magistritöös on analüüsitud küsimusi kõikidest mainitud küsimusteplokkidest, valides siinses töös analüüsitavad tunnused teoreetilistes lähtepunktides kaardistatud indikaatoritest ja uurimisküsimustest lähtuvalt.

Küsitlustulemusi on analüüsitud kvantitatiivselt statistikatöötlusprogrammiga SPSS ning graafikud on koostatud programmidega SPSS ja MS Excel. Integratsioonimonitooringu ankeedi töötlemiseks valiti välja käesoleva töö raames huvipakkuvad küsimused ning koostati nendest võrdluses tööandja rahvusega risttabelid. Lisaks jagati kogu andmefail kaheks eesti- ja venekeelsete vastajate järgi, et analüüsida kõikide küsimuste puhul tööandja rolli erineva keeletaustaga inimeste puhul.

Analüüsitava materjal on tulemuste esitamisel koondatud järgmisteks teemadeks ning sisaldavad järgmiste indikaatorite analüüsi:

1. Eesti ja vene tööandja töötajate etniline identiteet - rahvus, kodakondsus, keeleoskus, päritolu, elupiirkond.
2. Tööalane positsioon ja töökeskkond – haridus, tegevussektor, ametikoht, sissetulek, ülemuse rahvus, töös kasutatavad keeled, väärtused töökohal ja tööturul, diskrimineerimine töökohal.
3. Informeeritus – kursisolek erinevate tasandite infovooga, meediakanalite usaldamine.
4. Institutsioonide usaldamine – riiklike institutsioonide usaldamine.
5. Sotsiaalne sidusus – ühiskondlik aktiivsus ja osalemine, poliitiline aktiivsus.
6. Sotsiaalne enesehinnang ja roll ühiskonnas – oma ühiskondliku positsiooni tajumine, ootused ühiskonnale, oma huvide kaitsmise võimekus.
7. Tolerants ja sotsiaalne avatus – võrdsete võimaluste, rahvuste erinevuste tajumine ja tolereerimine, erinevate rahvuste koostöövõimaluste tunnetamine.

Töös kasutatud indeksid on välja töötatud integratsioonimonitooringu uuringugrupi poolt ning koondatud ühtseks tunnuseks vastavate teemade erinevate näitajate alusel. Uurimistulemuste lõpus esitatud kokkuvõtlik hinnang lõimumisindeksi alusel on tulemuste paremaks tõlgendamiseks lähemalt lahti selgitatud vastavas uurimistulemuste peatükis.

Oluliste statistiliste seoste leidmiseks kasutati seosekordajat Craméri V, mille kordaja väärtused muutuvad nullist üheni – seose puududes  $C=0$  ja tugeva seose korral  $C=1$  (Tooding 1999). Magistritöö lisa 1 annab ülevaade kõikidest tunnustest, mille puhul oluline statistiline seos ilmnis ning seosed on eristatud kolmel nivool - väga olulisi seoseid olulisusenivool  $p \leq 0,001$  tähistati kolme tärniga(\*\*\*), olulisi seoseid nivool 0,002-0,01 tähistati kahe tärniga(\*\*) ning vähemolulisi seoseid nivool 0,01-0,05 tähistati ühe tärniga(\*).

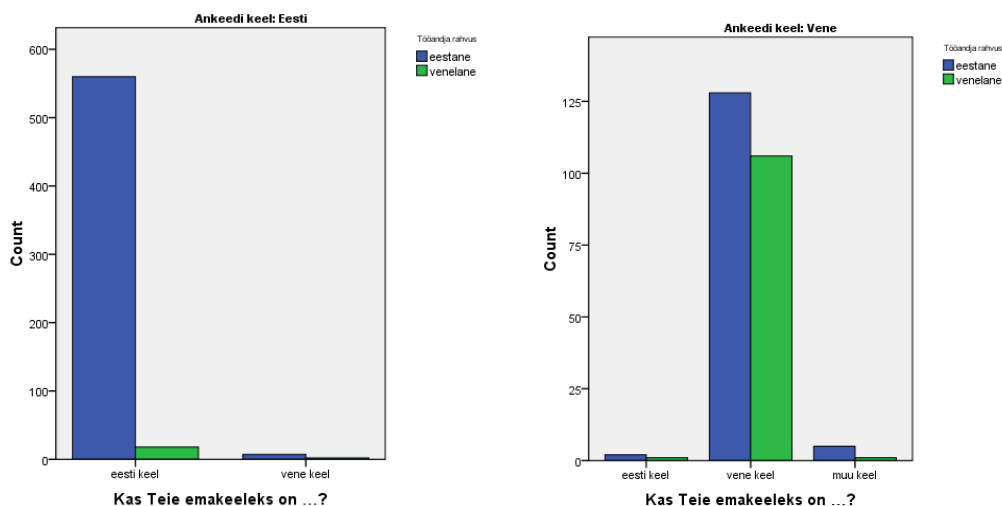
Joonistel ning graafikutel toodud andmed on töös üldjuhul esitatud absoluutväärtustes ehk vastanute arvu järgi, välja arvatud siis, kui joonise allkirjas on märgitud teisiti ning andmed on esitatud protsentjaotustes või keskmistes väärtustes (institutsioonide usaldamise peatükis).

Uurimistulemused on esitatud uurimisküsimuste kaupa, uurimisküsimustele on vastatud ja hüpoteesi paikapidavust kontrollitud töö järelduste ja diskussiooni peatükis.

## 5. UURIMISTULEMUSED

### 5.1 Eesti ja vene tööandja töötajate etniline identiteet

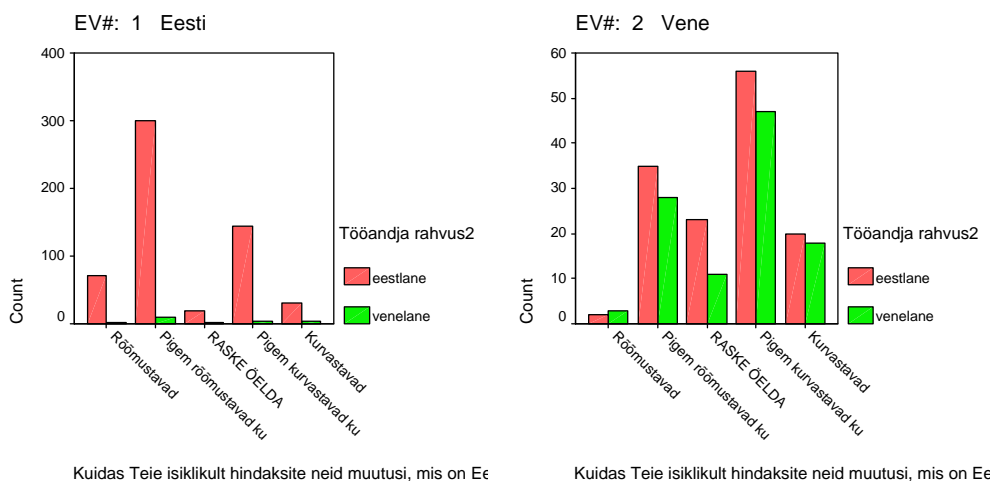
Valimi kirjeldamisel antud ülevaatest selgus, et eestikeelses keskkonnas töötab enim eestlasi ning venekeelses keskkonnas enam venelasi, mistõttu on töötaja rahvusel ja keelel hinnangute kujunemises väga suur roll. Selgub, et venekeelses keskkonnas töötav inimene räägib enamasti emakeelena vene keelt (84%) ning eestikeelse tööandja juures töötav inimese emakeeleks on eesti keel (76%). Siinjuures on selgelt näha, et vastamise keel ning vastaja emakeel on seotud – 99% eestikeelsetest vastajatest räägib emakeelena eesti keelt ning 96% venekeelsetest vastajatest räägib vene keelt.



Joonis 8: eesti- ja venekeelsete vastajate emakeel

Töötaja keele ja kodakondsuse võrdlustulemustest selgub, et eestikeelsetest vastajatest on kõik Eesti kodakondsusega. Venekeelsetest vastajatest omab Eesti kodakondsust 64% eesti tööandja töötajatest ning 45% vene tööandja töötajatest. Vene kodakondsusega töötajaid on vastavalt 16% ja 29%, ülejäänud on kodakondsuseta. Seega töötavad vene kodanikud kõige enam venekeelse tööandja heaks, st tööandja ja töötaja valikul lähtutakse ilmselt sageli keeleküsimumusest ning solidaarsusest sama rahvuse ja riigi kodakondsuste suhtes. Samuti on vene tööandja ilmselt keeleküsimumuses vähenõudlikum ning sinna tööle asudes ei pea oskama eesti keelt. Sellest järeldub ka, et vähese keeleoskusega vene rahvusest ja/või Vene kodakondsusega töövõtja piirab oma valikuid tööturul ning eelistab töötada pigem vene

tööandja juures, kui õppida ära eesti keel ning avardada sellega võimalusi saada tööturul paremad võimalused.

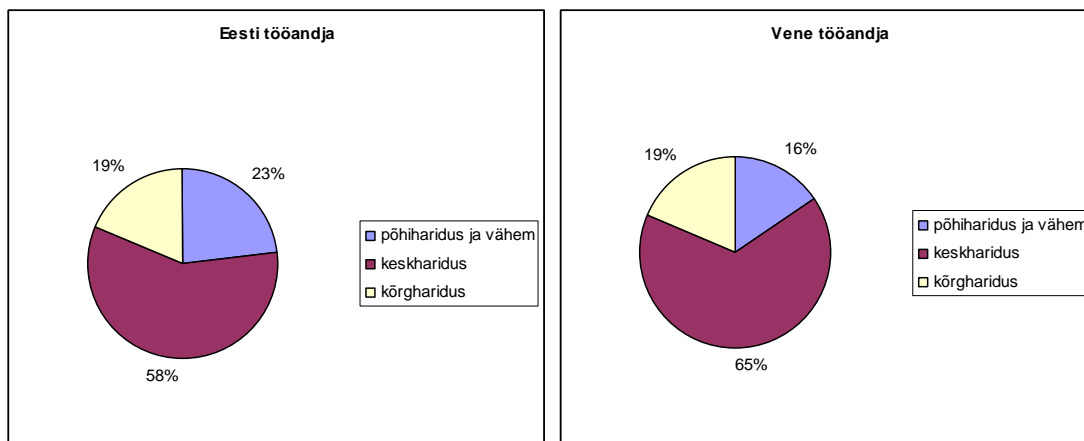


Joonis 9: eestikeelsete ja venekeelsete vastajate kodakondsus eri rahvusest tööandja juures

Kui vaadelda, miks venekeelsed vastajad ei ole Eesti kodakondsust omandanud, leitakse põhjustena, et kodakondsuseksam on liiga keeruline – eestikeelses keskkonnas töötajatest arvas seda 49% ja venekeelses keskkonnas töötavatest inimestest 62%. Põhjus, et kodakondsuse puudumine ei takista Eestis elamist, oli mõnevõrra vähemoluline, kuid siin leidsid 55% eesti tööandja ja 62% vene tööandja venekeelsetest vastajatest, et ka see on üks põhjustest, miks Eesti kodakondsust ei omandata.

Oluline statistiline seos ilmneb ka töötaja elupiirkonna ning tööandja keelekeskkonna osas. Selgub, et enamik venekeelse tööandja juures töötavatest inimestest elab Põhja- või Kirde-Eestis, eestikeelse tööandja töötajad pärinevad kõige enam Lõuna- ning samuti Põhja-Eestist, kus populatsioon on kõige kõrgem ning ka tööealist elanikkonda kõige enam. See tulemus on ka loogiline, kuna venekeelse elanikkonna arvukus on kõige suurem just Eesti ida- ning põhjaregioonides. Samas on oluline välja tuua, et Põhja-Eestis töötavatest inimestest suurem osa töötab venekeelse tööandja juures, millest võib järeldada, et venekeelse töökeskkonna leidmine Tallinnas on lihtne ning see soodustab töötajate keelelist suletust ning vähest proovimisjulgust saada tööle eestikeelses keelekeskkonda.

Haridustasemelt on kahe vaadeldava grupi vastajad sarnased, vene tööandja juures töötab vaid mõnevõrra enam keskharidusega inimesi ning eesti tööandja juures on suurem hulk neid, kel on vaid põhiharidus ja vähem.



Joonis 10: Eesti- ja vene tööandja töötajate hariduslik läbilõige (protsentides)

### 5.1.1 Keeleoskus

Käesoleva töö uurimiskontekstis on üheks keskseks küsimuseks keeleoskus. Töötajate võrkeelteoskuse analüüs näitab, et 46% eestlastest, kes töötavad eestikeelses keskkonnas, saavad vene keelest aru siis, kui räägitav tekst on normaalse tempoga ning 28% saavad aru kõigest, sh ka kiire tempoga kõnest. Märgatav parem keeleoskus on neil eestlastel, kes töötavad venelasest tööandja juures – 15 vastajat 20-st saab aru ka kiire tempoga kõnest.

Venelased, kes töötavad eestikeelses keskkonnas, jaotuvad eesti keelest arusaamises kolmeks peaaegu võrdseks osaks – kõige enam ehk 37% on neid, kes saavad aru normaalse tempoga kõnest, 30% saavad aru ka kiire tempoga kõnest ning 34% on neid, kes saavad eestikeelsest kõnest aru siis, kui räägitakse aeglasemas tempos. Venekeelses keskkonnas töötavate venelaste puhul on aga eesti keele oskuse osas olukord tunduvalt halvem – 58% saab aru ainult sellest kõnest, mille tempo on aeglane ning vaid 7% on neid, kes saavad aru ka kiirest eestikeelsest kõnest.

Ka lugemine teises keeles näitab kõige paremat keeleoskust eestlastel, kes töötavad venekeelses keskkonnas – nemad mõistavad võrdselt 9 juhul (20-st) nii keerulisemate kui ka lihtsamate tekstide sisu. Eestlased eestikeelses keskkonnas mõistavad enamuse venekeelsete

tekstide sisu 44% juhtudest. Venekeelses keskkonnas töötavad venelased aga mõistavad enamasti lugedes vaid lihtsamaid eestikeelseid tekste (56%). Selge on, et eestikeelses keskkonnas töötavad venelased on keeleoskuses paremal tasemel, mida näitab ka see, et 38% neist saab lugedes aru enamikust tekstidest.

Kirjutamise osas on keeleoskuse olukord veelgi kurvem - kui eestikeelsed vastajad teevad vene keeles kirjutades vigu, kuid sellegipoolest saavad vajaliku teksti kirjutamisega hakkama, siis venekeelsed vastajad saavad enamasti hakkama vaid tüüpdokumentide ja lühikeste tekstidega. Kirjaliku keeleoskuse ja tööandja vahel on olemas ka statistiliselt oluline seos.

Kõige parem on keeleoskuse olukord suhtluskeelega – 31% vastanust väljendab end vene keeles vabalt, 42% hindab oma suhtluskeelt vigaseks. Venekeelsetest vastajatest oskab aga 37% vastanuist eesti keelt vaid kindlate väljendite piires. Ka suhtluskeele osas on vene või eesti keele oskus võõrkeelena oma keelegrupi keskmisega võrreldes parem neil, kes töötavad teises keelekeskkonnas, millest järeldub selgelt, et muukeelse töökeskkonna roll on integratsioonis oluline, mõjutades vene rahvusest töötajate eesti keele oskust paremuses suunas ning tihendades sellevõrra ka kontakte, mis nõuavad teises keeles suhtlemist.

Üllatav on siinjuures aga aspekt, et 7% eestlasest tööandja juures töötavatest venekeelsetest vastajatest ei oska üldse eesti keelt. See näitab, et ka valdavalt eestikeelses keskkonnas suheldakse venelastega sageli vene keeles või on tegemist üksikute juhtudega, kus eestlasest ülemus on ka ise kas venekeelne või suhtleb mõlemas keeles, mis ei sea töötajale kohustust eesti keeles suhelda.

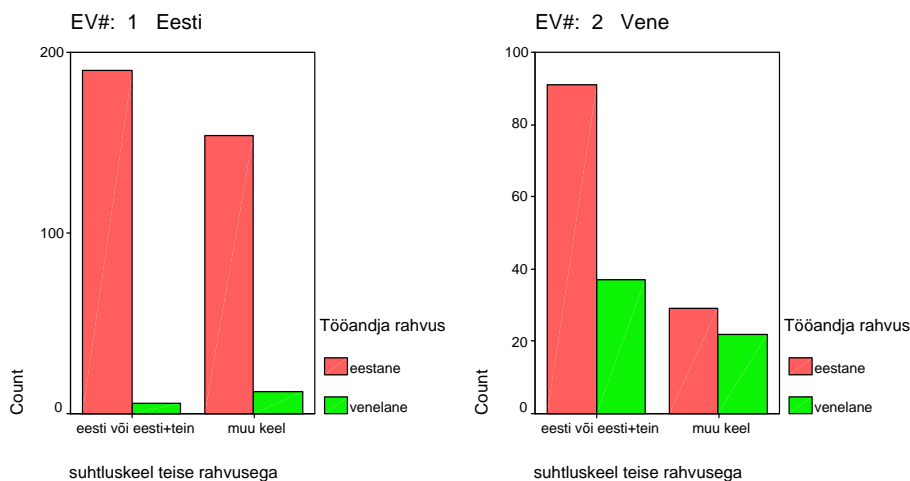
Ka teiste võõrkeelte oskuse puhul on eestikeelsed vastajad mõnevõrra edukamad – inglise keelt valdab vabalt 10% eestikeelsetest vastajatest ja 2% venekeelsetest vastajatest, üldse ei oska inglise keelt 42% venekeelsetest ja 22% eestikeelsetest vastajatest.

### *5.1.2. Etniline avatus ja isoleeritus*

Integratsiooni temaatikat uurides ei saa mööda minna ka rahvusliku kogukonna küsimustest, mis mõjutavad oluliselt töötaja identiteeti ning kontakte teisest rahvusest inimestega. Integratsioonimonitooringu küsimustiku põhjal on võimalik teha järeldusi rahvusliku suletuse

kohta. Etnilise isoleerituse indeks näitab, et vene tööandja venekeelsete töötajate seas on enim neid, kelle etniline isoleeritus on kõrge. Samas on eestikeelne töötaja vene tööandja juures ning venekeelne töötaja eestikeelse tööandja juures erinevate rahvuste kontaktidele oluliselt avatum kui peamiselt oma emakeelses keskkonnas töötavad inimesed. See näitab, et multikultuuriline töökeskkond kujundab töötajates avatumat suhtlust ning maailmanägemust ning tööalased kontaktid peamiselt teisest rahvusest inimestega vähendavad etnilist isoleeritust.

Eelnevast järeldub, et kontaktid teiste rahvustega on sagedasemad neil töötajatel, kes töötavad oma emakeelest erinevas keelekeskkonnas. 20-st vene tööandja juures töötavast eestlasest omab tihedaid kontakte teise rahvusega 16 vastajat ning venekeelne vastaja, kes töötab eestikeelses keskkonnas, omab sagedasi kontakte 73% juhtudest, mis on 40 protsendipunkti võrra enam kui venelased venekeelses töökeskkonnas. Analüüsides seda, mis keeles teiste rahvustega suheldakse selgub, et tööandja keel ja rahvuste vaheline suhtluskeel on seoses, ehkki statistilist seost siin ei ole. Samas on selgelt näha, et eestikeelses keskkonnas töötavad venelased suhtlevad eesti keeles enamatel juhtudel kui teised venekeelsed vastajad. Samuti kasutavad venekeelses keskkonnas töötavad eestlased ülejäänud vastanud eestlastega võrreldes teiste rahvustega suheldes muid keeli.



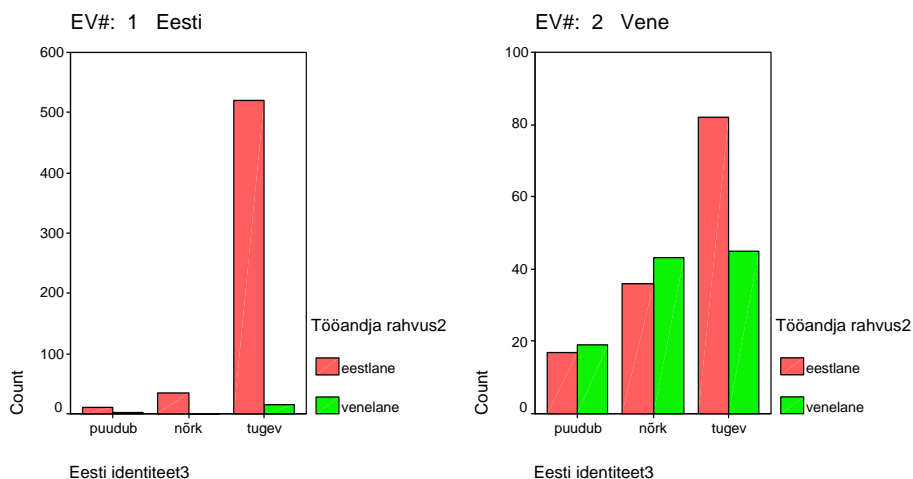
Joonis 11: eesti- ja venekeelsete vastajate suhtluskeel teiste rahvustega

Selle kohta, kuidas erinevas keelekeskkonnas töötavad inimesed määratlevad oma rahvuslikku kuuluvust, sai otsese vastuse rahvust uurides. Samas oli integratsioonimonitoringus mitmeid küsimusi, mis selgitasid, kuivõrd tunnetavad

venekeelsed vastajad end Eesti riigi osana. Üks võimalus on siin lähemalt uurida, millist riiki peetakse oma kodumaaks. Venekeelsed vastajad peavad oma kodumaaks enamasti Eestit (55%), kuid 18% peab oma kodumaaks ka Venemaad või siis mõlemat – nii Eestit kui Venemaad. Samas selgub, et eestlasest tööandja juures töötades on suurem hulk neid, kes peavad oma kodumaaks Eestit – neid on 19% võrra enam kui venelaste seas, kes viibivad tööl venekeelses keskkonnas. Ka statistiline seos kodumaa küsimuses on tugev. Samas - põhiseaduse järgi peab end Eesti rahva hulka kuuluvaks vaid 51% venekeelsetest vastajatest, kelle tööandjaks on venelane. Eestikeelse tööandja juures töötades tunnetavad 58% venelastest, et nad on osa Eesti rahvast. Eestikeelsetest vastajatest on oma Eesti riigi hulka kuuluvuses veendunud 94% .

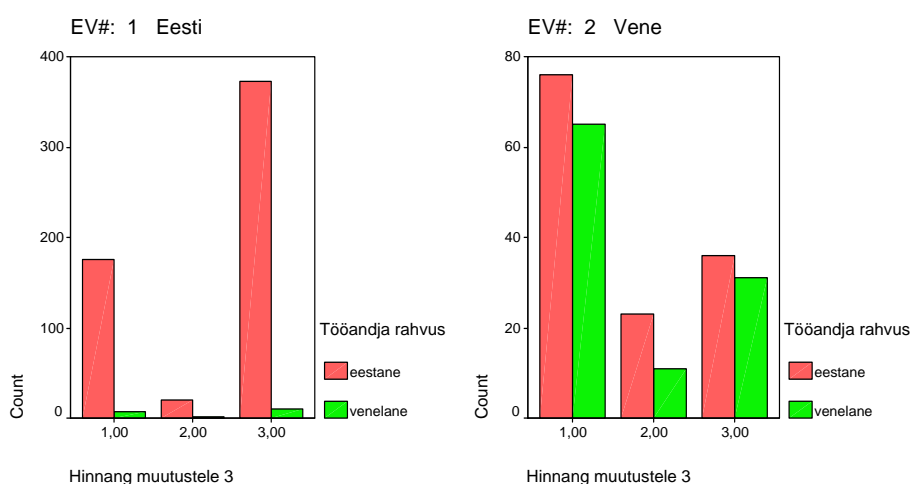
Siin on oluline vaadelda ka seda, kus riigis ollakse sündinud, et teada saada, kas tegemist on põliste Eesti elanike või immigrantidega. Tulemused näitavad, et 99% eesti tööandja juures töötavatest eestikeelsest töötajatest on sündinud Eestis ning samuti on peamiselt Eestis sündinud venekeelsed vastajad (59%). Ka vastanute vanemad on eestikeelsete vastajate puhul sündinud 90% juhul Eesti riigis, venekeelsete vastajate puhul on aga tegemist enamasti sisserännanutegega, mida näitab see, et 59% vastanute vanematest ei ole kumbki Eestis sündinud. Vaid 15% on neid venekeelseid vastajaid, kes on teist põlve Eestis sündinud. Seega on näha, et suures enamuses on venekeelsete vastajate seas neid, kes on nii Eesti sündinud kui peavad ka oma kodumaaks Eestit, ehkki nende põlvnemine on saanud alguse mõnest muust riigist.

Eesti identiteeti uurides on üllatavad tulemused selles osas, et enamike vastajate identiteet on tugev. Eestikeelse ning eestlasest tööandja juures töötava vastaja puhul on 92% vastanutest tugev identiteet, samas kui vene tööandja juures töötades on eestlastel tugev identiteet 80% vastanutest. Ka venekeelsete vastajate puhul on näha, et Eesti identiteet on tugevam neil vastajatel, kes töötavad eestlasest tööandja juures - 61% neist omab tugevad Eesti identiteeti, samas kui vene tööandja juures töötavad venelased on 42% juhtudest tugeva identiteediga ning 40%-l on identiteet nõrk. Analüüs näitab, et tööandja keelekeskkonna ja töötaja Eesti identiteedi tugevuse vahel on selge seos – eestikeelses töökeskkonnas töötaja on tugevama Eesti identiteediga kui venelasest ülemuse juures töötavad inimesed. Seose olemasolu tõestab ka statistiline seosekordaja.



Joonis 12: eesti- ja venekeelsete vastajate Eesti identiteedi tugevus

Üldine meelestatus ühiskonna arengu suhtes on kahe tööandja töötajate puhul erinev. Eesti tööandja töötajad (58%) on muutusteks enam valmis ning näevad ühiskonnas toimuvaid protsesse positiivsemas valguses kui vene tööandja töötajad (33%), seda näitab nende rahulolev hinnang viimasel ajal ühiskonnas toimunud muutustele. Viimase 3 aasta jooksul toimunud muutusi hindavad eesti tööandja töötajad positiivsemaks kui vene tööandja töötajad. Eestikeelsed vastajad leiavad nii eesti (68%) kui vene tööandja (10 vastajat 19-st) puhul, et muutused on olnud pigem rõõmustavad, venekeelsed vastajad hindavad aga toimunud muutused pigem kurvastavateks – 56% eestlasest tööandja töötajatest ning 61% venelasest tööandja töötajatest.



Joonis 13: eesti- ja venekeelsete vastajate hinnangud viimasel ajal toimunud muutustele

## 5.2 Erinevused tööalases positsioonis ja töökeskkonnas

Ehkki statistiline seos puudub, on jooniseid ning arvandmeid vaadeldes näha, et selged erinevused ilmnevad vastaja keelest tingituna selles osas, millises tegevussektoris nende tööandja tegutseb. Kui mõlemal juhul on selges ülekaalus need, kellele annab tööd erasektor, siis on selgelt näha, et venekeelne elanik saab tööd enamasti erasektoris – 77%, samas kui eestikeelsetest vastajatest töötab erasektoris 57%. See näitab, et venekeelse tööandja puhul on kaalukeel selgelt eraettevõtluse poole kaldu ning eelkõige riiklik sektor jääb nende jaoks kättesaamatuks – vaid 19% venekeelsetest vastajatest töötab riiklikus astutuses. Sellest võib järeldada, et venekeelne elanik kas ei pürgi või ei saa Eesti riigistruktuuridesse tööle, eelkõige on siin põhjusteks ilmselt Eesti kodakondsuse ja eesti keele oskuse puudumine. Järeldub, et töötaja rahvusel ning keelel on riiklikesse struktuuridesse töölesaamise puhul oluline roll, mis jätab neile võimaluse end rakendada eelkõige erasektoris.

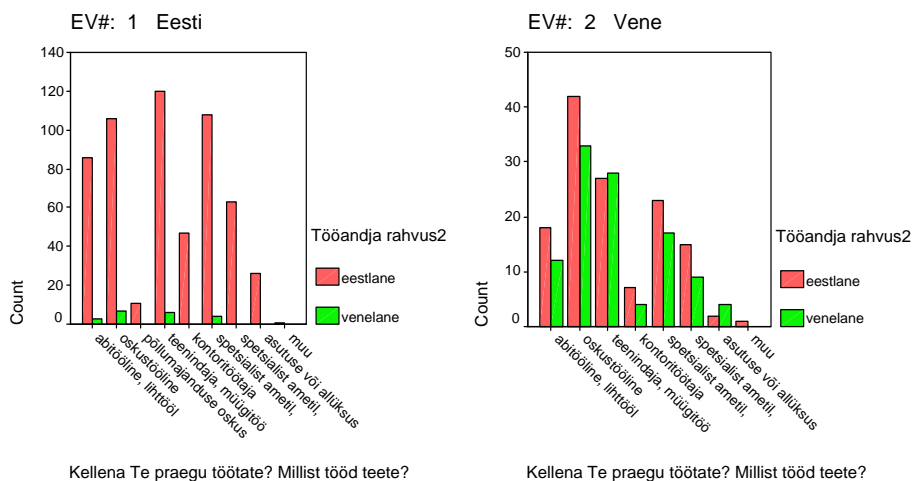
Mõnevõrra üllatav on, et riiklikus asutuses või riigiettevõttes töötavatele inimestele on 19%-le tööandja venekeelne, mis tähendab, et ka riigiasutuses, kus eeldatavasti peaks suhtlus toimima eesti keeles, suheldakse viiendikul juhtudest oma tööandjaga siiski vene keeles. Põhjuseks võib olla, et riikliku sektori alla on siin arvatud kogu avalik sektor, mis hõlmab endas ka haridus- ja meditsiinitöötajaid. Kolmas sektor on nii venelastele kui eestlastele tööandjana marginaalses rollis, andes tööd 3-4% inimestest.

Tabel 2: Eesti- ja venekeelsete töötajate jagunemine sektorite kaupa

				Tööandja rahvus2		Total
				1,00 eestlane	2,00 venelane	
1 Eesti	Kas töötate riiklikus autuses/ettevõttes, eraettevõttes või MTÜ-s, kolmandas sektoris?	1 riiklikus asutuses/ettevõttes	Count	226	6	232
			% within Tööandja rahvus2	39,9%	31,6%	39,6%
		2 eraettevõttes	Count	318	13	331
			% within Tööandja rahvus2	56,1%	68,4%	56,5%
		3 MTÜ-s, kolmandas sektoris	Count	23	0	23
			% within Tööandja rahvus2	4,1%	,0%	3,9%
	Total		Count	567	19	586
			% within Tööandja rahvus2	100,0%	100,0%	100,0%
2 Vene	Kas töötate riiklikus autuses/ettevõttes, eraettevõttes või MTÜ-s, kolmandas sektoris?	1 riiklikus asutuses/ettevõttes	Count	27	20	47
			% within Tööandja rahvus2	20,0%	18,7%	19,4%
		2 eraettevõttes	Count	103	84	187
			% within Tööandja rahvus2	76,3%	78,5%	77,3%
		3 MTÜ-s, kolmandas sektoris	Count	5	3	8
			% within Tööandja rahvus2	3,7%	2,8%	3,3%
	Total		Count	135	107	242
			% within Tööandja rahvus2	100,0%	100,0%	100,0%

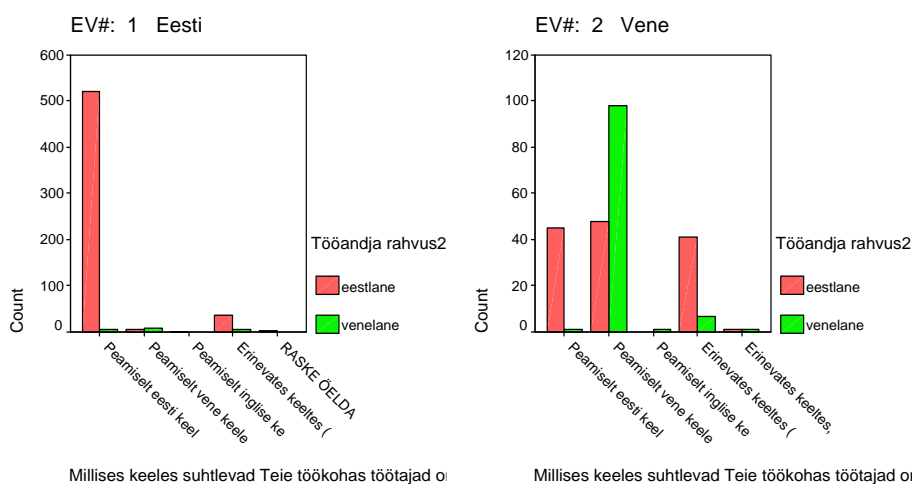
Analüüsid seda, kuidas on omavahelt seotud tööandja keelekeskkond ja töötaja põhitegevusala ning ametipositsioon, selgub, et sõltumata tööandja keelest on kõige enam neid, kes on palgatöölised, kuid venekeelsete vastajate puhul on proportsionaalselt vähem neid, kes oleks füüsilisest isikust ettevõtjad või ettevõtte omanikud ehk kes oleksid ettevõtlusmaastikul aktiivsed ning looksid ka teistele töökohti. Eestikeelsete vastajate puhul on neid 5%, venekeelsete puhul veidi alla 2%.

Põhitegevusalade osas selguvad tendentsid, et eestlased annavad tööd pigem spetsialistidele ning venelased enam industriaalvaldkonnas. Kui eestikeelsed vastajad töötavad suures osas (30%) spetsialistidena ametikohal, mis eeldab keskeri- või kõrgharidust, siis venekeelsed vastajad töötavad enamjaolt oskustöölisena (31%) ning seda nii eestlasest kui venelasest tööandja juures. Selgub, et vene tööandja annab tööd eelkõige oskustöölisetele ning seega võib järeldada, et venelane eelistab tööle võtta venekeelse töötaja ning ka vastupidi – venelane eelistab töötada venelase juures, kus tema (keele)oskustel ja haridusel ei ole nii suurt tähtsust kui eestikeelse tööandja juures töötades. Kokkuvõttes järeldub, et vene tööandja on enamasti industriaaltööandja ja eesti tööandja annab vene tööandjast enamatel juhtudel tööd valgekraedele.



Joonis 14: eesti- ja venekeelsete vastajate hõivatus ametipositsioonidel

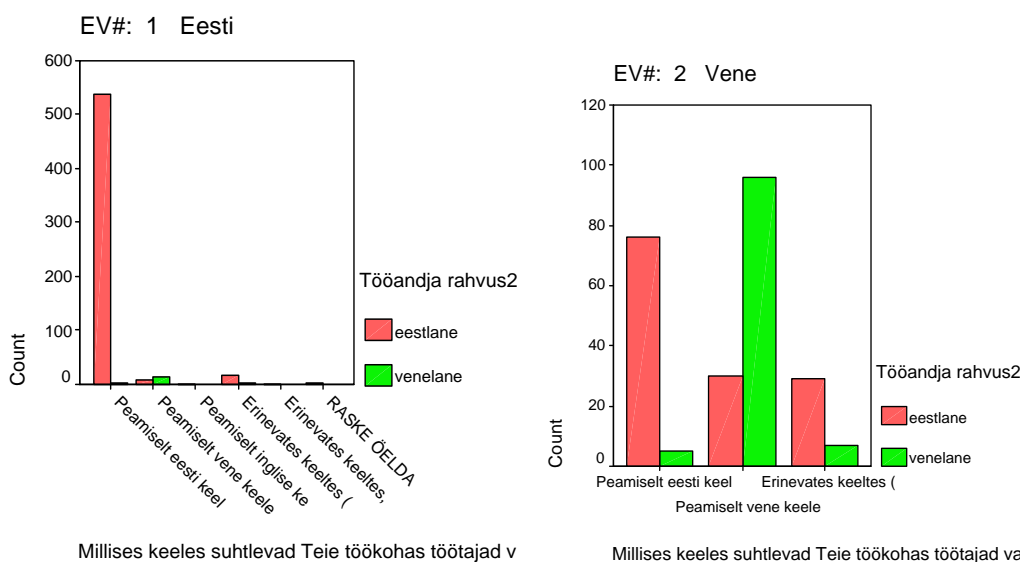
Oluline statistiline seos ilmneb selles osas, mis keeles suhtlevad töötajad erinevates töökeskkondades omavahel. Vene tööandja juures suheldakse ka omavahel enamasti vene keeles ning eestlasest tööandja juures eesti keeles. Väiksemaid gruppe võrreldes selgub, et venelasest ülemus mõjutab ka töötajaid suhtlema enam vene keeles (9 vastanut 19-st), kuid eestlasest ülemuse puhul suhtlevad töötajad omavahel eesti keeles vaid kolmandikul juhtudest. Samas selgub, et nii venekeelsed töötajad eestlasest tööandja juures kui eestikeelsed töötajad vene tööandja juures kasutavad kolleegidega suheldes sõltuvalt vajadusest erinevaid keeli.



Joonis 15: vastajate peamine suhtluskeel töökaaslastega eesti ja venekeelsete vastajate lõikes

Oluline statistiline seos ilmneb suhtluskeele valikul oma otsese ülemusega. Ülemusega suheldes on märgata kolleegide suhtlemisega sarnased tendentse – eestlasest tööandja juures

suheldakse ülemusega eesti keeles, kuid venekeelsed vastajad suhtlevad nii eesti kui vene keeles kui ka vastavalt vajadusele mõlemas keeles, kuid ka siin domineerib eestlasest tööandja puhul suhtluskeelena eesti keel ning venelasest ülemuse puhul vene keel.



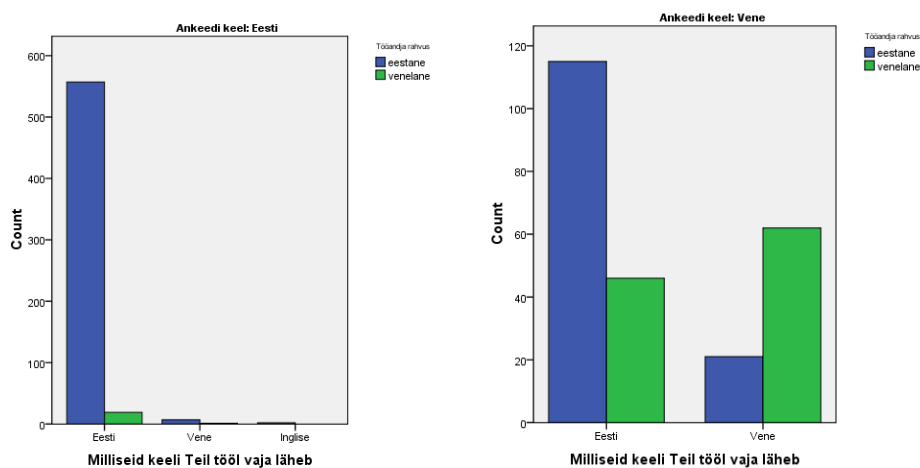
Joonis 16: vastajate peamine suhtluskeel ülemusega eesti ja venekeelsete vastajate lõikes

Siinkohal võib eelnevate vastuste põhjal eeldada, et töökohal mitmes keeles suhtlemine tähendab, et ametlikud jutuajamised ja kohtumised peetakse tööandja poolt määratud keeles, kuid suhtlus töökaaslastega vabamas õhkkonnas võib toimuda mugavamas keeles ehk kohvinurgas toimub integratsioon ja suheldakse teisest rahvusest töökaaslasega pigem tema emakeeles. Kokkuvõtlikult järeldub, et tööandja keelekeskkond tekitab ühest küljest töökeskkonnas keelelist suletust, kuna enamasti suheldakse vaid tööandjale ja töötajale mugavamas keeles ning reeglina on selleks nende mõlema emakeel, kuid teisest küljest suheldakse eri rahvusest kolleegidega töökeskkonnas nii eesti kui vene keeles, mis mõjutab läbi tihedamate kontaktide eri rahvuste vahel otseselt integratsiooni töökeskkonnas.

Kui eelnevad analüüsitud vastused põhinesid vabatahtlikul keelevalikul ehk hinnangul sellele, kuidas on organisatsioonis nii horisontaalsel kui vertikaalsel tasandil mugavam suhelda ning millist keelt omal valikul eelistatakse, siis vastus küsimusele, millist keelt töö juures vaja läheb, näitab pisut erinevaid tendentse.

Eestikeelses keskkonnas töötavad inimesed, sõltumata rahvusest, vajavad tööl enamasti eesti keelt. Vene keelt vajavad enamasti venekeelsed vastajad, eestikeelsed vastajad vajavad oma

töös vene keelt vaid üksikutel juhtudel ning inglise keelt veel vähem. Vene tööandja juures töötav eestlane vajab tööl eesti keelt enam kui vene keelt, ehkki samas keskkonnas töötav venelane vajab tööks enam vene keelt. Järeldub, et ehkki vene tööandja juures töötav venelane saab tööl enamasti hakkama vene keeles, on sealses keelekeskkonnas töötades vaja tööalaselt enam suhelda mõlemas - nii vene kui eesti keeles. Arvata on, et selle põhjuseks on erinevate keelte kasutamine erinevates situatsioonides - ametlik suhtlus eeldab eesti keelt, kuid mitteametlik vene keelt. Samuti näitab sealne eestlaste eesti keeles suhtlemine, et vene tööandja palkab mõne eesti keelt valdava eestlase või rakendab mõne eesti keelt rääkiva töötaja keeleoskust olukordades, mis nõuavad eesti keeles suhtlemist.

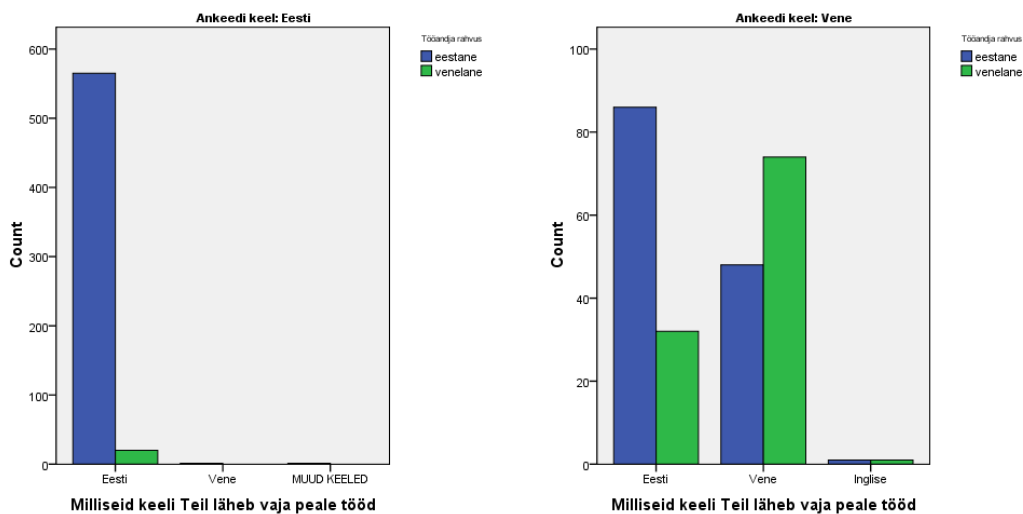


Joonis 17: eesti- ja venekeelsete vastajate erinevate keelte vajadus töökeskkonnas

Erinev on aga see, kuidas suhtlevad samad inimesed väljaspool tööd. Eesti tööandja juures tulevad selgemalt välja rahvusest tingitud eripärad - eestlased suhtlevad väljaspool tööd vaid kahe erandiga ainult eesti keeles ning eesti tööandja venelased suhtlevad väljaspool tööd eesti keeles oluliselt vähem kui töö ajal. Venekeelse tööandja puhul on väljaspool tööd suhtlemise jõujooned sarnased – venelased suhtlevad küll enamjaolt vene keeles, kuid kolmandik vajab ka suhtlemiseks eesti keelt. Selgelt erineb aga vene tööandja eestikeelne töötaja – nemad suhtlevad väljaspool tööl eranditult eesti keeles.

Selgelt järeldub siit, et kui nii eesti- kui venekeelse tööandja eestlasest töötaja oma igapäevasuhtluses vene keelt sisuliselt ei vaja, siis oluline muutus toimub töö ja vaba aja keele valikus eestikeelse tööandja juures töötavate venelaste seas – ligi kaks kolmandikku nendest eesti keelt oskavatest venelastest saab väljaspool tööd hakkama vaid vene keelega, kuigi nad

seda tööl tõenäoliselt igapäevaselt kasutavad. Samas - venekeelse tööandja töötajad vajavad tööst vabal ajal siiski ka mõnel määral eesti keelt. Venekeelse tööandja keelilise suletuse hüpoteesi kinnitab seegi, et seal töötavatest venelastest suhtlevad vabal ajal eesti keeles eeldatavalt samad inimesed, kes ka oma töös mõningal määral eesti keelt vajavad, mistõttu suhtlevad eesti keeles siiski ühed ja samad inimesed ning venelased venekeelses töökeskkonnas ei kipu oma eesti keele oskust parandama, kuna neil puudub selleks reaalne vajadus.



Joonis 18: eesti- ja venekeelsete vastajate erinevate keelte vajadus väljaspool tööd

### 5.2.1 Rahulolu töökeskkonnaga

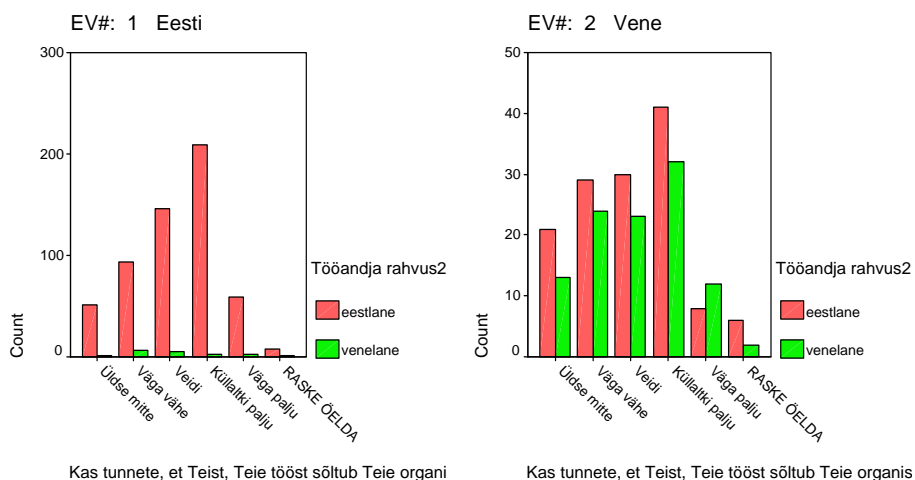
Kui eelnev analüüs osutas eelkõige erinevate rahvuste kontaktidele ja keele valikule töökeskkonnas, siis järgnevalt on antud ülevaade sellest, kuidas tööandja keelekeskkond võib põhjustada erinevusi töötaja hinnangutes oma tööga seotud väärtuste osas ning oma rolli kohta organisatsioonis.

Oma rolli organisatsiooni käekäigus tunnetavad nii eesti kui vene tööandja kollektiivliikmed sarnaselt, kui vaadata tööle antavaid hinnanguid absoluutväärtustes, kuid samas väga erinevalt, kui vaadelda seda töötaja ja tööandja keelekeskkonna võrdluses. Sellest, et tema tegevusest sõltub organisatsiooni käekäik, tunnetab mõlema keelegrupi hulgas kõige suurem osa vastanutest. Samas on vastusevariante "väga vähe" ja "veidi" kokku liites enam neid, kes ei tunneta isiklikku rolli organisatsiooni heas käekäigus. Siin on näha, et venekeelses

keskkonnas tunnetab venelane oma rolli organisatsioonis positiivsemalt kui eestlasest tööandja juures ning eestikeelne vastaja on eestlasest tööandja puhul oma rolliga organisatsioonis enam rahul kui venelasest tööandja juures töötades.

Kui hinnang oma töö olulisusele võib olla muutuv ka haridusest, ametikohast ning nende omavahelisest kooskõlast lähtuvalt, siis tulemusi tõlgendades võib aimata, et end seostatakse tööandjaga enam juhul, kui temaga on tugev rahvuslik-keeleline seos. Siinjuures on küsimus ka põhjustes ning motivatsioonis, miks töötatakse teises keelekeskkonnas. Sageli võib olla tegemist väljapääsmatu olukorraga ning teises keelekeskkonnas töötatakse pigem olude sunnil majanduslikust motivatsioonist lähtudes, mis mõjutab enda tunnustamist antud panuse eest organisatsioonis.

Järeldub, et töötaja emakeelne keskkond on seotud tema rollitunnetusega töökohal. Emakeelne keskkond annab töötajale enam põhjust oma panust hinnata ning ilmselt tajutakse end teises keelekeskkonnas „võõrana“, mis mõjutab ka negatiivselt hinnanguid antava panuse väärtuslikkuse osas.



Joonis 19: oma rolli tähtsuse tajumine organisatsioonis eesti- ja venekeelsete vastajate lõikes

Alljärgnevalt on esitatud analüüsitulemused, mis võimaldavad teha järeldusi selle kohta, mida töökeskkonnas ning üldisemalt tööturul oluliseks peetakse. Kuna üks väärtuste ja rahulolu mõjutajatest töö on omandatud haridustase, positsioon organisatsioonis ja töö eest saadav tasu ning nende näitajate omavaheline kooskõla, siis on ka need küsimused järgnevalt lähema uurimise alla võetud.

Nii eesti kui vene tööandja töötajad väärtustavad töökoha juures sarnaselt stabiilsust ning rahuldustpakkuvat töökeskkonda. Mõlema jaoks on oluline töölt saadav piisavalt hea sissetulek, et ei peaks muretsema rahapuuduse pärast ning töökoha stabiilsus, et ei tekiks töökoha kadumise või töötuse riski. Töökeskkonna puhul on oluline, et töökaaslasteks oleks meeldivad inimesed. Töö iseloom mõjutab rahulolu tööga mõnevõrra vähem, kuid siiski on oluline see, et töö tulemused võimaldaks rahuldust tunda. See näitab, et töö puhul hinnatakse enamjaolt neid väärtusi, mis võimaldavad isiklikku rahuolu (majanduslikud ja emotsionaalsed väärtused) ning vähem neid, mis ei mõjuta niivõrd indiviidi isiklikku heaolu.

Uuritud töökeskkonna väärtusnäitajatest kõige enam käesoleva töö kontekstis huvipakkuv küsimus on, kui oluliseks peetakse emakeelset töökeskkonda. Emakeelset töökeskkonda peetakse töökeskkonnas valdavalt oluliseks väärtuseks ning ka statistiline seos on siinjuures olemas. Eestikeelsetest vastajatest hindas emakeelset töökeskkonda oluliseks 64% ja venekeelsetest vastajatest 56%. Vaadeldes väiksemaid gruppe selgub, et eestikeelne inimene, kes töötab venelasest tööandja juures, peab emakeelset keskkonda vähem oluliseks kui teised grupid. Ka eestlasest tööandja juures töötav venekeelne inimene väärtustab emakeelset töökeskkonda mõnevõrra vähem kui need eestlased või venelased, kes tegelikult töötavadki emakeelses keskkonnas. Emakeelset töökeskkonda väärtustatakse enam siis, kui töötatakse ise teises keelekeskkonnas ning teises keelekeskkonnas töötavatele inimestele ei ole emakeelne keskkond väärtus omaette. Samas on positiivne, et just venekeelne elanik, kes venekeelses keskkonnas töötab, oskab hinnata võimalust siin riigis oma emakeelses keskkonnas töötada.

Ka tööle saamise puhul peetakse oluliseks üsna sarnaseid väärtusi. Mõlema võrreldava tööandja esindajad näevad tööle saamisel edu faktorina nii head välimust, head haridust kui sotsiaalset päritolu (näiteks vanemate jõukust, omandatud haridust). Poliitilist tausta nähakse aga töölesaamisel ebaolulisena.

Eesti keele väga head valdamist tööle saamiseks peavad eestlasest tööandja juures töötavad inimesed mõnevõrra olulisemaks kui venekeelses keskkonnas töötavad inimesed (94% versus 87%). Selgelt eristub ka see, et need eestikeelsed vastajad, kes töötavad praegu venelasest ülemuse juures, ei pea ka eesti keele valdamist töökohal samavõrd oluliseks nagu teised vaadeldavad grupid (15 vastajat 20-st).

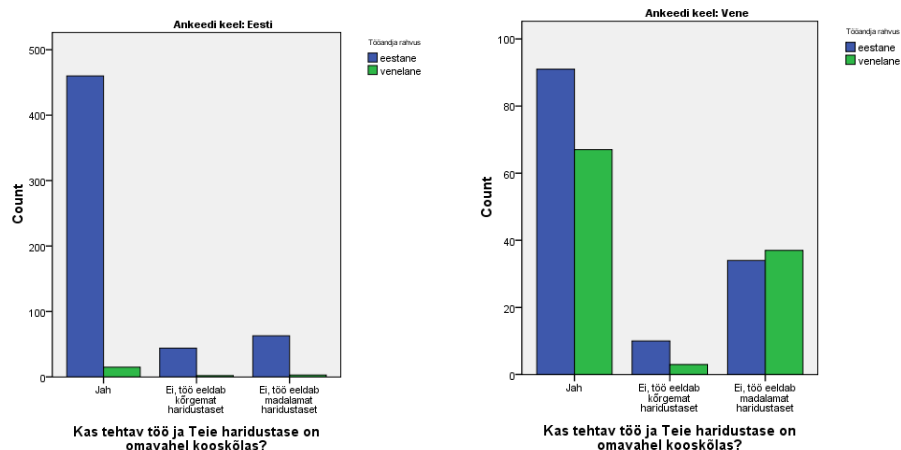
Töökus ja edasipüüdlikkus töökohal on samuti olulisem eelkõige eestikeelsete vastajate jaoks sõltumata tööandjast – 96% eestlasest tööandja juures töötavatest eesti töötajatest ning 87% venekeelsetest töötajatest peab töökust ja edasipüüdlikkust töökohal üheks edu faktoriks. Vene tööandja puhul peavad venekeelsed vastajad seda oluliseks 78% ning kõik vene tööandja juures töötavad eestikeelsed vastajad arvavad, et töökus on üks tööturul edukas olemise alus. Sellest võib teha järelduse, et eestlased hindavad töökust ja ambitsioonikust enam ning eestlased, kes töötavad venekeelses keskkonnas, püüavad just läbi töökuse silma paista ning seeläbi võõrkeelsest keskkonnast välja murda.

Tutvused ehk sotsiaalne kapital on tööle saamise puhul venelaste jaoks olulisem kui eestlaste jaoks. 90% eesti tööandja juures töötavatest venekeelsetest ja 91% vene tööandja juures töötavates venekeelsetest vastajatest leiavad, et tutvused on olulised, samas kui eesti tööandja juures töötades hindavad tutvusi oluliseks 86% eestikeelsetest töötajatest ja vaid pooled (10 vastajat 19st) venekeelsest töötajatest. See näitab, et sotsiaalne kapital töökoha allikana on olulisem pigem venekeelse elaniku jaoks, millest võib järeldada, et venekeelses kogukonnas otsitakse tööd kõige enam läbi tuttavate ja peetakse tuttavate soovitusi töökoha saamisel oluliseks näitajaks.

Eesti kodakondsuse omamine on töökohal väärtuslik siis, kui tööandja on eestlane – ligikaudu 70% vastanuist leiab sel juhul, et Eesti kodakondsus võib töölesaamisel olla oluline, sõltumata sellest, kas töölepürgija on eesti- või venekeelne inimene. Vene tööandja puhul hindavad kodakondsuse tähtsust oluliseks ligikaudu pooled venekeelsetest vastajatest. Samas need eestikeelsed inimesed, kes töötavad venelasest tööandja juures, hindavad kodakondsuse olulisust kõige kõrgemalt - 12 vastanut 20-st leiab, et Eesti Vabariigi kodakondsus on tööturul väga oluline või pigem oluline.

Head haridust peavad oluliseks just need grupid, kes töötavad oma emakeelses keskkonnas - venelased vene tööandja juures ning eestlased eesti tööandja juures. Venekeelsed vastajad eesti tööandja juures väärtustavad head haridust kõige vähem, ehkki eesti tööandja hoolib oma töötajate haridusest ning pidevast koolitamisest rohkem. Siin võivad aga võõrkeelses keskkonda töölepürgijad tunnetada, et eestlasest tööandja ei hinda mitte nende haridust, vaid teeb järeldusi nende keeleoskuse või rahvuse pinnalt, tehes seeläbi järelduse, et hea haridus ei ole niivõrd oluline.

Võrreldes töötajate haridustaset töökohale vastavusega, selgub, et kõige enam on neid, kelle töökoht vastab omandatud hariduse tasemele. Samas on vene tööandja juures enam neid, kelle töökoht nõuab omandatust madalamat haridustaset. See näitaja on vene tööandja puhul enam kui kaks korda kõrgem kui eesti tööandjal (31% vs 14%). Seejuures aga neid, kes on saanud endale töökoha, millele vastavat haridust neil napib, on võrdselt eestlasest (3%) ja venelasest (4%) tööandja puhul. Eristub ka see, et vene tööandja juures töötavatest eestlastest on eestikeelse tööandja venelastest enam neid, kes töötavad oma haridustasemest madalamal töökohal. Samuti nõustuksid 59% vene tööandja töötajatest tööd otsides ka nüüd ametikohaga, mis nõuab madalamat haridustaset. Eesti tööandja töötaja hindab oma haridust töökohal mõnevõrra enam, neist vaid napilt üle poole (53%) on valmis tegema tööd, mis ei vasta haridustasemele. See tõendab veelgi juba varem mainitud, et vene tööandja hoolib oma töötajate haridustasemest vähem ning see ei oma töölesaamisel sama suurt väärtust, kui näiteks rahvuslik päritolu või keel. Venekeelne töötaja soovib saada tööle sõltumata sellest, kas tegemist on tema haridusele vastava ametikohaga või mitte ning eelistab tööandja valikul enam venekeelset keskkonda.

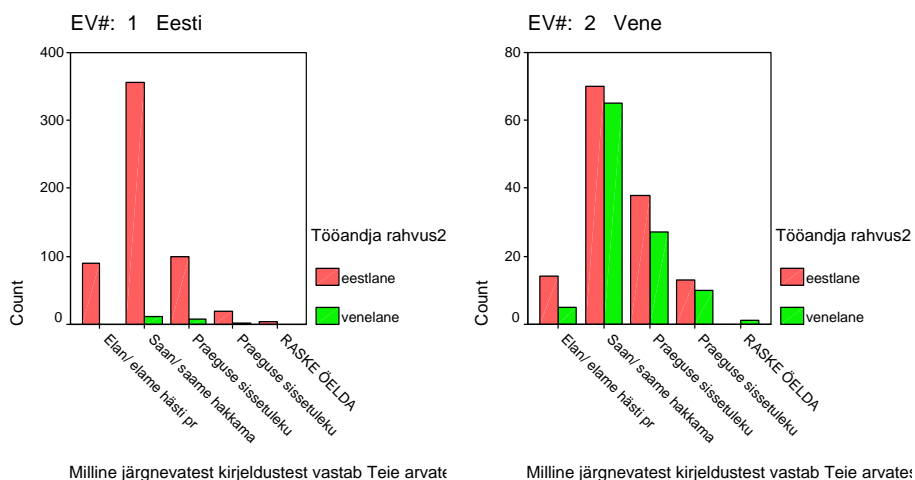


Joonis 20: eesti- ja venekeelsete vastajate haridustasemete vastavus töökohale

Ka enda sagedast tööalast täiendamist peavad eesti tööandja töötajad olulisemaks kui vene tööandja töötajad. Kui 45% eesti tööandja töötajatest on end viimase aasta jooksul täiendanud, siis 42% vene tööandja töötajatest ei ole seda teinud koguni viimase kümne aasta jooksul ning viimase aasta jooksul on erialast täienduskoolitust saanud vaid veerand venelasest tööandja juures töötavatest vastajatest. Seega võib järeldada, et vene tööandja ei hooli oma töötajate haridusest ja ka koolitamisest samavõrd kui eesti tööandja. Omandatud hariduse ja teadmiste väärtus on suurem eesti kui vene tööandja juures, kusjuures just venelastest tööandja juures hindavad oma hariduse väärtust vähemolulisemaks nii eesti- kui venekeelsed vastajad.

Võib järeldada, et ühest küljest on siin põhjuseks asjaolu, et vene tööandja juures töötab enam oskustöölisi, kelle väljaõpe toimub sageli töökohal ning töö iseloomust tulenevalt ei ole vaja oma oskusi pidevalt täiendada. Samas võib see tuleneda asjaolust, et vene tööandja töötaja ei pruugi osata oma teadmiste ja võimete täiendamist nõuda, kuna oskusi ja teadmisi peetakse piisavaks. See jätab ka tööandjale võimaluse töötajaid mitte täienduskoolitustele saata ning soodustab sellega veelgi enam töötaja kitsast silmaringi ja sotsiaalse passiivsuse arengut.

Oma sissetulekute taset hindavad nii eesti- kui venekeelse tööandja töötajad üsna sarnaselt, ehkki vene tööandja puhul ollakse oma rahuloluga sissetuleku suhtes mõnevõrra negatiivsemad. Selgub ka, et sissetulekud on paremad nendel gruppidel, kelle emakeel langeb kokku tööandja keelekeskkonnaga. Venekeelne vastaja venelasest tööandja juures leiab 65% juhtudest, et tema sissetulek võimaldab hakkama saada või hästi elada, eestikeelne vastaja eestlasest tööandja juures arvab samuti 79% juhtudest.



Joonis 21: eesti- ja venekeelsete vastajate hinnang oma sissetulekute tasemele

Sellest võib teha järelduse, et eestikeelse elaniku sissetulekud on kas paremad ning või on neil paremad oskused oma sissetulekuga ära majandada ja oma majandusliku olukorraga enam rahul olla.

Töötajate palgatasemeid rahvustepõhiselt vaadates selgub, et eestikeelsed vastajad teenivad tööl mõnevõrra paremat palka kui venekeelsed vastajaid, ehkki vene tööandja juures töötavate venelaste seas on teistega võrreldes enam neid, kes teenivad 4-5 alampalka või enam. Samas on märgata ka tendents, et vene tööandja juures töötavad eestlased saavad eesti tööandja

juures töötavatest rahvuskaaslastest vähematel juhtudel keskmisest kõrgemat töötasu. Samuti kehtib see väide eesti tööandja juures töötavate venelaste suhtes. Võib teha järelduse, et kõrgem palgatase on neil eestlastel, kes töötavad eestikeelse tööandja juures ja neil venelastel, kes töötavad venekeelse tööandja juures. Need, kes töötavad oma emakeelest erinevas keskkonnas, saavad ka enamasti vähem palka ning siit võib leida põhjuse sellele, miks need grupid tunnetasid oma rolli organisatsioonis negatiivsemalt kui teised. Lisaks võivad eelnevate uurimistulemuste valguses olla eri tööandja palgatasemetes mõningased erinevused seetõttu, et vene tööandja juures töötas enam oskustöölisi ning eesti tööandja seas on enam neid, kelle töö on seotud reeglina kõrgema haridustaseme ja/ või suurema vastutusega.

Samas ei erine kahe vaadeldava grupi palgaootused üksteisest märkimisväärselt. Enamik nii eesti kui vene tööandja töötajaist küsiks töö otsimisel vähemalt 3-4 alampalga suurust palka ehk brutotasu alates 13 501 kroonist. Järeldub, et vene tööandja töötaja hindab oma töötasu olulisemaks ja oma väärtust tööandja jaoks kõrgemaks kui eesti tööandja juures töötav inimene. Samasugune võrdlus kehtib ka eestlase ja venelase osas – eestlane hindab oma hinda tööturul üldiselt madalamaks kui venelane. Seda tõestab ka, et vene tööandja töötajate seas on rohkem neid, kes küsiks palka üle 22 500 krooni. Eesti tööandja töötajad jäävad palgaootuses pigem keskmisele tasemele. Need tulemused näitavad, et vene tööandja töötajad on oma praegusega palgaga ilmselt vähem rahul ning küsiks töökohta vahetades praegusest palgast suuremat palka. Eesti tööandja töötajad on palgaküsimuses mõnevõrra vähem nõudlikumad ning hindavad ka oma sissetulekute hetketaset positiivsemalt, ehkki nende kahe grupi vahel praegu saadava töötasu osas üldised tendentsid üksteisest märgatavalt ei erine. Seega võib arvata, et venelasest töötaja hindab ennast tööturul kõrgemalt ning eeldaks oma töö eest suuremat tasu.

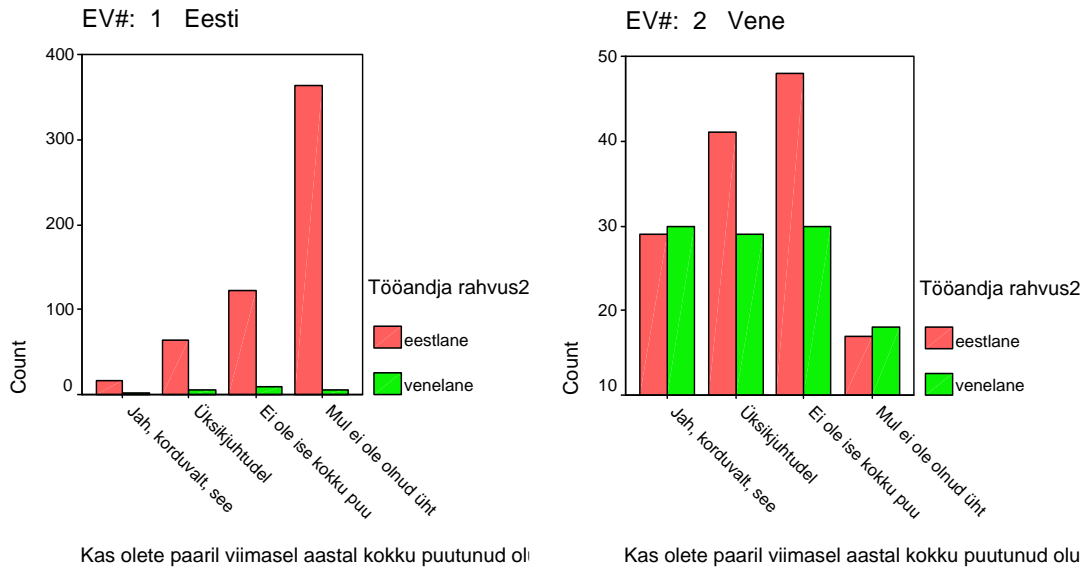
Kui rahuolu sissetulekuga oli sõltuvuses töökohas valitsevast keelekeskkonnast, siis samad näitajad on ka selles küsimuses, kui rahul ollakse kokkuvõttes oma tööga. 80% eesti tööandja juures töötavatest eestikeelsetest inimestest on oma tööga rahul, samuti on 62% seal töötavatest venekeelsetest vastajatest töökohaga rahul. Vene tööandja puhul on aga 54% venekeelsetest töötajatest rahulolematud, samas kui venelasest ülemuse all töötavad eestikeelsed inimesed on 12 juhul 19-st oma tööga rahul. Järeldub, et eesti tööandja mõjutab enam töötajaid rahulolule ning vene tööandja juures on oma tööga rahul pigem eestikeelsed töötajad.

Siin võib ühe põhjusena tuua välja, et venekeelses keskkonnas töötavad eestlased on sageli palgatud eestikeelse asjaajamise korraldamiseks, mistõttu on neil mainitud töökeskkonnas sageli venelastest mõnevõrra parem positsioon, mis mõjutab ka rahulolu oma tööga. Teisalt ei olnud nad rahul oma sissetulekuga. Seda võib seletada ka sellega, et just eestlased venekeelses keskkonnas pidasid kõige olulisemaks töökust ja edasipüüdlikkust, mis on neile motivaatoriks teha oma tööd hästi ning sellest ka rõõmu tunda. Selgub, et töö iseloom mõjutab venekeelses keskkonnas töötavate eestlaste hinnangut rahulolule enam kui majanduslik heaolu.

### *5.2.2 Diskrimineerimine tööturul*

Venekeelsed vastajad on tööturul eestlastest enam puutunud kokku diskrimineerimisega rahvuse või keele tõttu. Kui eestikeelsed vastajad, kes on tööl eestlasest ülemuse juures, ei ole 64% juhtudest diskrimineerimisega kokku puutunud, siis venekeelsete vastajate puhul on ülekaalus need, kes on tööturul diskrimineerimisjuhtumitega kas isiklikult või kuulduste kaudu kokku puutunud.

55% venelasest tööandja juures ja 52% eesti tööandja juures töötavatest venekeelsetest vastajatest tunnistavad kokkupuuteid diskrimineerimisega keele või rahvuse pinnalt. Sellest järeldub, et enam kui pooled venekeelsetest inimestest on Eestis tööd otsides keelelist või rahvuselist diskrimineerimist tajunud, millest võib arvata, et nad on oma tööotsingutes soovitud tööle saada ametitesse eestlaste alluvuses või pürginud töökohtadele, mis eeldavad omandatust paremat keeleoskust. Samas võib siin olla põhjus ka selles, et venelased tajuvad töökoha äraütlemist rahvusest tuleneva diskrimineerimisena, ehkki tegelikult võis põhjus olla teise kandidaadi paremas hariduses, kogemuses vms objektiivses põhjuses.



Joonis 22: eesti- ja venekeelsete vastajate kokkupuuted diskrimineerimisjuhtudega tööturul

Tajutud diskrimineerimisjuhtudest võib järeldada, et vene keeles suhtleva tööandja juures on rahvuse ja keele küsimused teravamad ning venelased puutuvad diskrimineerimisjuhtudega kokku eestlastest sagedamini. Eelpool oli juttu, et vene tööandja juures on ka rahvuse ning keele osas suuremad erinevused – seal töötavad enamasti venelased, kes sageli ei vaja ei tööle ega vabal ajal eesti keelt ning seega sageli ka ei oska seda, mistõttu on ka seletatav, miks vene tööandja juures töötavad venelased keelest tulenevaid probleeme rohkem tajuvad.

### 5.3 Informeeritus ja infokanalite usaldusväärsus

Järgnevas alapeatükis on antud ülevaade vastajate informeerituse tasemetest ning erinevustest. Nagu selgub, siis on lisaks informeerituse tasemete erinevusele suured käärid ka selles, millise kanali kaudu saadavat infot võetakse tõesena ning milliseid kanaleid sellest lähtuvalt jälgida eelistatakse. Mitmetest Eestis tehtud varasematest uuringutest on selgunud, et eestlastel ja venelastel on erinev infoväli ning tarbitakse erinevaid meediakanaleid, saadakse seega erineva sisuga uudiseid, mistõttu on käesoleva töö kontekstis vajalik vaadelda, kas siin on põhjuslikke seoseid ka tööandja rahvusest ja keelekeskkonnast tulenevalt.

Oma kodukohas toimuvast on nii eesti kui vene tööandja töötajad pigem hästi informeeritud ning ühtviisi huvitatud on ümbruskonnast toimuvast nii eestikeelsed kui venekeelsed vastajad. Siin on üllatav, et venekeelses keskkonnas töötavad inimesed on 9 protsendipunkti võrra enam hästi informeeritud oma kodukohas toimuvast - eesti tööandja töötajatest on kodukohas toimuvast hästi või väga hästi informeeritud 66% ja vene tööandja töötajatest 75%, seejuures on mõlema tööandja puhul vähem informeeritud need, kes töötavad oma emakeelest erinevas keskkonnas.

Kuid informeeritus Eestis toimuvast on vene tööandja töötajatel mõnevõrra väiksem (79%) kui eesti tööandja esindajail (86%) ning siin on üllatav, et on märgata tendentsi, et eestikeelse tööandja juures töötavad venelased on Eestis toimuvast informeeritud paremini kui nende rahvuskaaslased venelasest tööandja juures ning nad hindavad oma kursisolekut riigis toimuvaga sarnaseks eestlastega.

Teadlikkus Euroopa Liidus toimuvast on mõlema tööandja töötajate puhul vähesem ning siingi on vene tööandjate hinnang oma teadlikkusele madalam (40% hindab teadmisi heaks) kui eesti tööandja puhul (56% hindab teadmisi heaks). Kõikides rahvuse-keele töötajagruppides on teadlikega üsna võrdselt neid, kes ei ole EL-s toimuvast teadlikud. Viimaseid on aga pisut rohkem, mis näitab laialdasema huvi puudumist. Siin eristuvad taas eestikeelsed vastajad, kes töötavad venelasest ülemuse juures – nende puhul hindavad üle poole (11 vastajat 19-st) oma teadmisi Euroopa Liidus toimuvast pigem kehvaks.

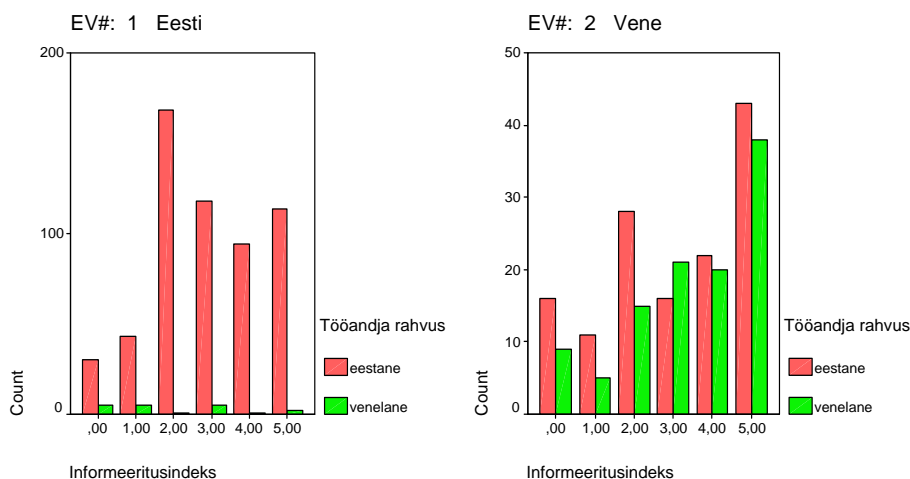
Vastupidine on olukord selles osas, kuivõrd informeeritud ollakse Venemaal toimuvast. Siin on enamus (68%) vene tööandja töötajaist hästi informeeritud, eesti tööandja töötajatest on

Venemaal toimuvast aga 61% kehvasti informeeritud. Väga selgelt eristuvad Venemaa infovoogudega kursisolemise osas hinnangud rahvuspõhiselt –Venemaa infovooga on hästi kursis eelkõige mõlema tööandja juures töötavad venekeelsed vastajad. Kuna eestikeelsed vastajad on Venemaal toimuvast pigem kehvasti informeeritud, siis võib siin täheldada selget huvipuudust, kuna vaadatakse pigem Euroopa suunas ning vähem ida suunas. Venekeelsed vastajad tunnevad aga Venemaal toimuva vastu suuremat huvi ilmselt solidaarsusest venelaste suhtes ning mõjutajaks on kindlasti ka Venemaal elavad sugulased-sõbrad, kelle eluga kursisolek on selle kogukonna igapäeva ühisosa. Võib arvata, et siin tegemist samastumisega – venekeelsed Eesti elanikud otsivad just Venemaalt enam infot, mis neile kollektivistlike (rahvuslike) väärtuste alusel enam korda läheb.

Maailmas toimuvast on sarnaselt Euroopa Liidu temaatikale eesti tööandja töötajad mõnevõrra enam informeeritud kui vene tööandja töötajad (63% versus 57%). Mõnevõrra üllatavalt selgub, et oma kursisolekut maailmas toimuvaga hinnatakse mõlema tööandja puhul veidi paremaks kui informeeritust Euroopa Liidus toimuvaga. Siin võib järeldada, et põhjuseks võib olla Euroopa Liidu tajumine „poliitilise institutsioonina“ ning selge poliitikahuvi puudumisel ei pöörata tähelepanu ka ELi otsustele. Kursisolek maailmas toimuvaga on aga mõnevõrra abstraktsem mõiste, võimaldades valida endale sündmused, millega soovitakse kursis olla. Maailmas toimuva alla võib liigitada ka rahutused, sõjad ja tuhapilved ehk kõik need uudised, millest räägitakse laiemalt, kui ainult meediakontekstis. See suurendab üldist huvi ja tekitab laiemat kõlapinda, mistõttu oma teadmiste taset hinnatakse ka kõrgemaks.

Üldine tendents informeerituses näitab, et mida globaalsemaks muutub piirkond, seda vähem ollakse informeeritud seal toimuvast. Kuigi nii eesti kui vene tööandja puhul on näha, et tööandja rahvus ja töötaja keel mõjutab informeerituse taset ja suunda, on eelkõige töötajast tulenevalt informeeritus mõneti erinev. Mõlema tööandja juures töötavad inimesed, sõltumata vastaja keelest, hindavad kõige paremaks oma kursisolekut kogukonna ja riigi infovooga. Eestikeelsed vastajad on parimini kursis sellega, mis toimub Euroopa Liidus, samas kui venekeelsed vastajad huvituvad enam sellest, mis toimub Venemaal. Mõlema tööandja puhul ollakse aga üsna hästi informeeritud sellest, mis toimub maailmas laiemalt, seda hinnatakse isegi paremaks kui oma kursisolekut Euroopa Liidus toimuvaga.

Võttes aluseks üldise informeerituse indeksi, joonistub välja, et eestlasest tööandja juures töötav venekeelne vastaja on vene tööandja juures töötavast venelasest rohkem informeeritud. Samas on ka eestikeelne vastaja, kes töötab venelasest tööandja juures, teiste eestlastega võrreldes vähem informeeritud. See näitab seost tööandja keelekeskkonna ja töötaja informeerituse vahel, ehkki oluline statistiline seos ilmneb siin ainult eestikeelse vastaja puhul.



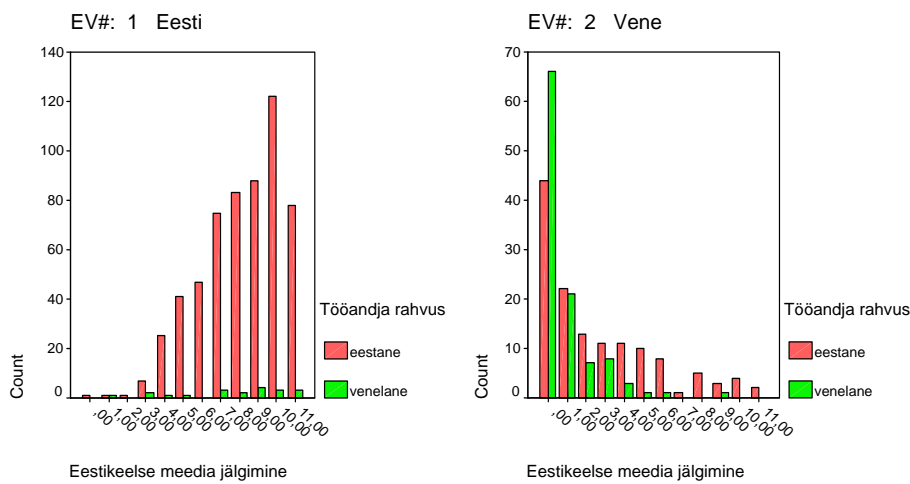
Joonis 23: eestikeelsete ja venekeelsete vastajate informeeritusindeksid

Kui eelpool selgus, et tööandja põhjustab töötaja informeerituse tasemetes erinevusi, siis info hankimise erinevuste puhul on seotus ka keelelise suletusega - jälgitakse oma emakeelseid kanaleid ning seepärast otsivad erinevad rahvused infot erinevatest kohtadest. Nagu eelnevatest tulemustest selgub, kasutab venelasest tööandja töötaja ka väljaspool tööaega pigem vene keelt, mistõttu jälgib ta ilmselt pigem venekeelset meediat (sh Venemaa meediat) ja asub venekeelses infoväljas. Eesti ja venekeelse meedia uudistevalik on aga erinev ning see mõjutab ka venekeelsete inimeste erinevat informeeritust.

Eelneva tõestuseks tasub analüüsida, kuidas mõjutab hinnangut informeerituse tasemele kanali usaldusväarsus. Selguvad tendentsid, mida sai ka eelnevalt välja toodud – vene tööandja venelasest töötajad usaldavad pigem enam venekeelset meediat ja eesti tööandja eestlasest töötajad eestikeelset meediat.

Kui eesti tööandja eestlasest peavad 70% eestikeelset meediat usaldusväärseks, siis suur osa venekeelsetest vastajatest ei jälgi eestikeelset meediat üldse. Samas – eestlasest tööandja

juures töötav venekeelne vastaja pigem usaldab eestikeelset meediat, eristudes seega oma rahvuskaaslastest. Eestikeelse meedia jälgimise indeks näitab kahe erineva keelega vastajate osas selgelt eristuvaid, teineteise suhtes vastandlikke tendentse – eestikeelse vastaja puhul on trendijoon tõusev ehk eestikeelset meediat jälgitakse ja usaldatakse palju, venekeelse vastaja puhul on trendijoon langev, mis näitab eestikeelse meedia vähest tarbimist ja usaldamist. Siinjuures on aga jooniselt selgelt näha eestlasest tööandja juures töötava venekeelse vastaja positiivsem eestikeelse meedia jälgimise indeks.

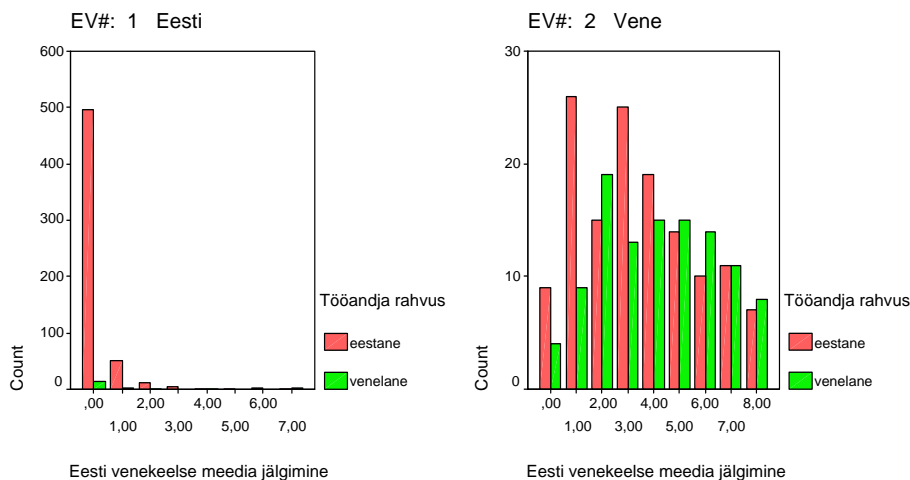


Joonis 24: Eestikeelse meedia jälgimise indeks eesti- ja venekeelsete vastajate lõikes

Eestikeelse tööandja juures töötavate eestlastest hinnangud lähevad lahku selles osas, mis puudutab Eestis ilmuvat venekeelset meediat – ehkki paljud (46%) ei jälgi seda üldse, on suur hulk neid, kes on seal ilmuva informatsiooni suhtes pigem ebausaldavad. Kõik teised vaadeldud grupid kalduvad nimetatud allikat pigem usaldama, sh ka eestlased, kes töötavad igapäevaselt venekeelses keskkonnas. Seega on venelasest tööandja juures töötav eestlane venekeelse meedia osas usaldavamal positsioonil kui teised eestlased, samas kui eestlasest tööandja ei põhjusta oma venekeelse töötaja arvamustes venelastega võrreldes erinevat suhtumist. Võib arvata, et eestikeelne vastaja, kes töötab venekeelses keskkonnas, jälgib oma töökeskkonnas valitsevast keelest tingituna enam Eestis ilmuvat venekeelset meediat ning oskab seega võrrelda sealset infot eestikeelses meedias ilmuvaga, mistõttu põhineb tema usaldusotsus sagedasemal ja järjepidevamal venekeelse meedia jälgimisel.

Vaadeldes Eesti venekeelse meedia jälgimise indekseid selgub, et eestlasest tööandja puhul on venekeelne vastaja pisut negatiivsemal positsioonil, tarbides ja usaldades venekeelset meediat

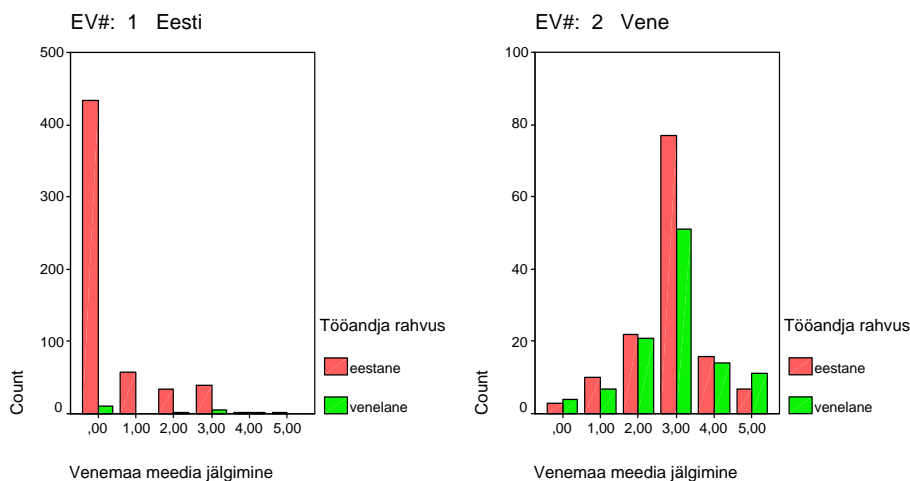
mõnevõrra vähem, kui need, kes töötavad venelasest tööandja juures. Seega on tööandjal siin põhjuslik seos, kuna eestlasest tööandja venekeelne vastaja on venekeelse meedia küsimuses kriitilisemal arvamusel.



Joonis 25: Eesti venekeelse meedia jälgimise indeks eesti- ja venekeelsete vastajate lõikes

Samasugune rahvusest ja keelekasutusest lähtuv tendents on ka internetiportaalidega, mida seletab ka ülalmainitud indeks – vene tööandja töötaja jälgib ja usaldab pigem venekeelset portaali, jälgimata enamasti samalaadseid eestikeelseid kanaleid ning vastupidi – eestlane ei jälgi venekeelseid portaale. Eesti tööandja eestlasest töötaja ka usaldab eestikeelsest portaalist saadavat informatsiooni ning on kindel, et venekeelsest internetiportaalist saadav informatsioon on pigem ebausaldusväärne. Venelasest töötaja eripärana selgub, et nende internetiportaalide kasutamisharjumus on eestlasest märgatavalt väiksem (39% venekeelsetest vastajatest ja 28% eestikeelsetest vastajatest ei jälgi netiportaale) ning on näha ka tendents, et eestikeelse tööandja juures töötav venelane jälgib internetiportaale enam kui tema rahvuskaaslased.

Väga erinev suhtumine on Venemaa meedia usaldusväärsusesse – selgelt eristub siin rahvuslik hinnang. Eestlased, kes Venemaa meediat jälgivad, on selgelt veendumusel, et seda ei saa üldse usaldada, sh on samal arvamusel ka need eestlased, kes töötavad venekeelse tööandja juures. Venekeelsed vastajad (83%) on aga arvamusel, et Venemaa meedia on pigem usaldusväärne, ehkki neid, kes peavad seda täiesti usaldusväärseks, on vähe (8%).



Joonis 26: Venemaa meedia jälgimise indeks eestikeelsete ja venekeelsete vastajate lõikes

Mõlemad rahvusgrupid tööandja keelest sõltumata peavad aga pigem usaldusväärseks rahvusvahelist meediat. Rahvusvahelise meedia osas selgub ka tõsiasi, et eestlased on siin passiivsemal seisukohal ning ei tarbi rahvusvahelist meediat sama palju kui venekeelsed vastajad. Täenduslik on, et venekeelse tööandja esindajad peavad rahvusvahelist meediat 2 korda usaldusväärsemaks kui eestikeelset meediat. Siin omab tähtsust ka keeleline kapital ja võime aru saada võõrkeelsest uudisvoost. Need, kes rahvusvahelist meediat pidevalt jälgivad, on arvatavasti ka pisut suurema keeleoskuse ja haridustasemega, mistõttu on nende taustsüsteem mõjutanud usaldusotsust enam kui tööandja keelekeskkond või rahvuslik kuuluvus. Samuti hinnatakse ilmselt rahvusvahelist meediat siin sõltumatuks Vene-Eesti problemaatikas ning usutakse seda rohkem kui “objektiivset kõrvalpilku”.

Selgus, et eesti- ja venekeelse tööandja juures töötavate inimeste informeerituse tase on selgelt erinev ning siin on eristatav ka töötaja rahvusest tulenev tendents - jälgitakse pigem oma emakeelset kanalit ning eestlased usaldavad Eesti meediat ja venelased venekeelset meediat. Seega on hinnanguline usaldusväärsus erinevatele kanalitele, kust informatsiooni hangitakse, seotud suure osas töötaja rahvuse ja emakeelega. Näiteks venekeelses keskkonnas töötav eestlane kaldub venekeelset meediat usaldama enam kui keskmine eestlane ning eestikeelses keskkonnas töötav venelane on rahvuskaaslasest aktiivsem kasutama infohankimiseks internetiportaale ning oma hinnangutes venekeelse meedia osas kriitilisema suhtumisega kui teised venekeelsed vastajad. Seega võib järeldada, et tööandja keelekeskkonnal on mõningane seos töötaja informeerituse tasemega ning infokanalite usaldamisega.

## 5.4 Institutsioonide usaldus

Teoreetilistest käsitlustest lähtuvalt on üks sotsiaalse kapitali ja sotsiaalse sidususe tekke alustaladest usaldus, mistõttu vajavad käesoleva töö kontekstis eri rahvuste usaldusotsused tähelepanu ning võrdlevat analüüsi. Kui varasemas peatükis vaadeldi usalduse seisukohalt meediakanaleid ning mõneti võib uurimistulemustest teha järeldusi ka usalduslikust suhtumisest teiste rahvuse vastu, siis integratsioonimonitooring uuris lähemalt vastajate hinnanguid usaldusele institutsioonide vastu. Käesolevas peatükis antakse ülevaatlilik pilt sellest, kuidas erinevad rahvused usaldavad Eesti riiki ning selle tähtsamaid institutsioone, mis võimaldab teha järeldusi venelaste integreerumise osas.

Käesolevas analüüsis on lisaks üldistele usaldushinnangutele tööandja lõikes antud ülevaade iga vaadeldava institutsiooni keskmisest usaldusest tööandja ja rahvuste võrdluses (vt alljärgnevad joonised ja tabelid). Monitooringus uuriti usaldust 5 palli skaalal, kus 5 tähistas täielikku usaldust ja 1 usalduse puudumist, millest käesolevas analüüsis on leitud erinevate institutsioonide usaldusväärse kaalutud keskmised.

Kõige homogeensemad uurimistulemused usalduse küsimuses kahe eri rahvusest tööandja võrdluses on usalduses kiriku suhtes. Kirikut usaldavad täiesti 14% eesti tööandja ja 17% vene tööandja töötajast. Kõige kõrgemaks hindavad kiriku usaldusväärse eesti tööandja venelased (3,2) ja kõige madalamaks eestlased (3,0). Mõnevõrra on see seletatav, kuna kirik on teistest uuritud riiklikest institutsioonidest erinev ning samuti on kirik abstraktne mõiste, kuna sinna alla mahuvad mitmed erinevad kirikud ja usud. Suhtumise kirikusse on kindlasti mõjutatud sellest, kas vastaja on ise usklik ning kuulub mõnda kogudusse või mitte. Samuti on vene kogukonnas usk olulisem ja tähenduslikum kui eestikeelses kogukonnas, mis mõjutab positiivsemalt ka nende suhtumist kirikusse ja usku tervikuna.

Ka pangad väärivad uurimistulemuste valguses pigem usaldust ning seda nii eesti kui venekeelse tööandja puhul. Usaldaval positsioonil on 54% eestlasest tööandja töötajast ja 47% venelasest tööandja töötajatest. Mõneti võib siin näha põhjusena seda, et pangad on sageli varustatud välise "usalduskapitaliga" ehk usaldetakse maailma majanduse tuge Eesti pangasüsteemis. Samuti ei ole viimasel ajal olnud ulatuslikke panganduskriise, mis oleks usaldatavust oluliselt mõjutanud. Lisaks on vene kogukonna esindajad alati eelistanud

sularahaga arveldamist enam, kui eestikeelses ruumis elavad inimesed, mis mõjutab ka nende keeleruumis levinud hinnangut panga usaldusväarsuse tasemele.

Rahvuslik suhtumine domineerib suhtumises Eesti riiki, kus venelased on eestlastega võrreldes kriitilisemad. Eesti riiki ei usalda üldse 15% vene tööandja juures töötavatest vastanutest, samas kui eesti tööandja puhul on sama näitaja kõigest 5%. Täielikku usaldust riigi vastu näitab üles 13% vene tööandja esindajaist, eesti tööandja puhul on usaldajaid pea poole enam - 22%. Keskmise usaldusväarsus riigi vastu on eestikeelses keskkonnas töötaval eestlasel väga kõrge - 3,8, samas kui venekeelses keskkonnas töötava venelase keskmine usaldus riigi vastu on kõigest 2,7.

Kõige vähem usaldatakse Riigikogu, seda nii eesti- kui venekeelse tööandja esindajate poolt. Vene tööandja on siingi kriitilisem - 38% vastanutest väidab, et ta ei usalda riigikogu üldse ning sellele lisandub 28%, kes kaldub ka Riigikogu mitteusaldamise poole. Eesti tööandja töötajaist on Riigikogu suhtes pigem usaldamatud 38% vastanutest. Seega on riigikogu keskmine usaldusväarsus kahe rahvusgrupi kokkuvõttes kõige madalam – eestikeelse tööandja eestlased hindavad Riigikogu keskmiseks usaldusväarsuseks 2,9, vene tööandja venelaste hinnangul on Riigikogu usaldusväarsus aga tuntuvalt alla keskmise - 2,0.

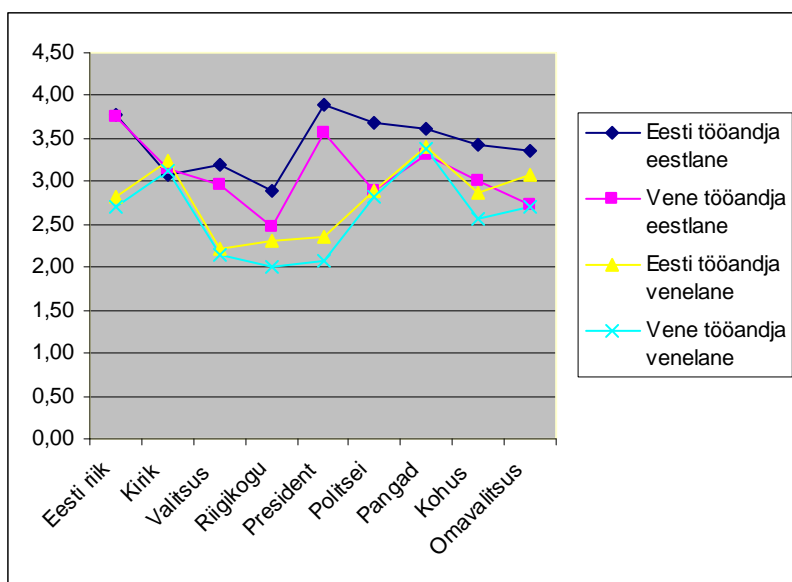
Kõige suuremad käärid kahe tööandja töötajate vahel keskmistes usaldusmäärades on presidendi puhul. Eesti tööandja eestlaste puhul on presidendi usaldusväarsus kõige kõrgem – 3,9, vene tööandja venelaste puhul aga üks madalamatest – 2,1. Kui eesti tööandja töötajaist kokkuvõttes usaldab presidenti täielikult 26%, siis koguni 35% vene tööandja esindajaist ei usalda presidenti institutsioonina üldse. Kokku on ligi 2/3 vene tööandja töötajatest presidendi suhtes usaldamatud ning sama suur osa eesti tööandja töötajatest usaldavad presidenti kui riigi üht tähtsamat otsustajat.

Üsna vähe usaldatakse venelaste poolt ka valitsust, kus usaldamise määra erinevus kahe tööandja võrdluses on presidendi järel üks suurimaid. Neid, kes vene tööandja töötajaist valitsust ei usalda, on koguni 33% ning mõningast või täielikku usaldust valitsuse suhtes näitavad üles vaid 12% vene tööandja juures töötavatest inimestest. Eesti tööandja puhul on valitsuse puhul täielikke umbusaldajaid 11% ja pigem usaldusele kalduvaid inimesi 32%, seega on näitajad kahe tööandja puhul vastupidised. Sama näitavad ka keskmised

usaldusmäärad – eestikeelse tööandja eestlaste usaldusmäär valitsuse osas on 3,2, venekeelse tööandja venelaste puhul 2,1.

Kohalike omavalitsuste suhtes on eesti tööandja eestlasest töötaja poolt antud usaldusreitinguks 3,4, venekeelse tööandja venelasest töötaja 2,7 vastu. Tööandja koguvõrdluses on venekeelse tööandja puhul omavalitsuse suhtes pigem ebausaldaval seisukohal 39%, samas kui eestikeelse tööandja juures töötavad inimesed on omavalitsuse suhtes pigem või täiesti usaldavad (43%).

Ka õigus- ja korrakaitseinstitutsioonid ei saa vene tööandja esindajatelt samaväärseid usaldushinnanguid kui eestikeelse tööandja töötajatelt. Kohtusüsteemi usaldab täielikult vaid 5% vene tööandja esindajatest ning usaldamatust näitab üles 44%. Eesti tööandja puhul on 45% vastanuist kohtusüsteemi osas pigem usaldavamal positsioonil. Eestikeelse tööandja eestlased annavad kohtu usaldusele keskmiseks hindeks 3,4, venekeelse tööandja venelased aga 2,6. Politsei keskmine usaldusväärsus on kohtusüsteemist küll suurem (3,7 ja 2,8), kuid siiski on vene tööandja töötajatest politsei usaldusväärsus veendunud vaid 23% ning 13% on seisukohal, et politseid ei saa üldse usaldada.



Joonis 27: Vastajate antud riiklike institutsioonide usaldusmäärade keskmised

Tabel 3: riiklike institutsioonide usaldusmäärade keskmised

	<i>Eesti töandja eestlane</i>	<i>Vene töandja eestlane</i>	<i>Eesti töandja venelane</i>	<i>Vene töandja venelane</i>
<b>Eesti riik</b>	3,8	3,8	2,8	2,7
<b>Kirik</b>	3,0	3,2	3,2	3,1
<b>Valitsus</b>	3,2	2,9	2,2	2,1
<b>Riigikogu</b>	2,9	2,5	2,3	2,0
<b>President</b>	3,9	3,6	2,4	2,1
<b>Politsei</b>	3,7	2,9	2,9	2,8
<b>Pangad</b>	3,6	3,3	3,4	3,4
<b>Kohus</b>	3,4	3,0	2,9	2,6
<b>Omavalitsus</b>	3,4	2,7	3,1	2,7

Kui vaadata, kas usaldusmäärade erinevat kujunemist põhjustab pigem töandja keel või töötaja rahvus, on tulemused selged – kõige usaldavam riiklike institutsioonide osas on eesti töandja eestikeelne vastaja. Kui kiriku osas on vene töandja eestlane kõige usaldavam, siis teistes kategooriates annavad kõrgeima usaldusmäärade eestikeelses keskkonnas töötavad eestlased.

Samas selgub, et eesti töandja juures töötav venelane usaldab riiklike institutsioone enam, kui vene töandja juures töötavad venekeelsed vastajad. Kindlasti on siin seos eelpool uuritud informeeritusega, kuna venelaste eestikeelne infoväli mõjutab saadavat teavet ning aitab läbi põhjuslikult argumenteeritud otsuste selgitamise suurendada ka usaldust riiklike asutuste vastu. Seega on eestikeelne töökeskkond seotud usaldusmäärade kerkimisega ning aitab venekeelsel elanikul ühiskonda paremini lõimuda.

Analüüsist selgub, et vene töandja juures töötavad venelased on usalduse jagamisel kõige kriitilisemad riigi juhtimises oluliste institutsioonide suhtes ning viimane väide kehtib ka nende rahvuskaaslaste kohta eesti töandja juures, mistõttu on Eesti riigi juhtimise usaldamise osas domineeriv töötaja rahvusest tingitud hinnang. Tulemustest võib teha järelduse, et kahe erineva keeletaustaga töandja töötajate võrdluses eristuvad eesti töandja töötajad ja vene töandja eestlased enam institutsioonide vastu usaldust jagavana. Seevastu vene töandja vene rahvusest töötajad kalduvad skaalal enamasti mitteusaldamise poole, kuna enamasti jääb nende antud usaldusmäärade keskväärtes alla keskmise – üle 3 punkti usaldavad venekeelse töandja venelased ainult kirikut ja panku. Seega – ehkki enamjaolt tehakse usaldusotsused rahvuslikult pinnalt, on töandja seos institutsioonide usaldamisega töötajate poolt küllalt suur, kuna eestikeelne töandja mõjutab venelasest töötajat usalduslikumale suhtumisele.

## 5.5 Ühiskondlik aktiivsus ja sotsiaalne kapital

Sotsiaalset kapitali võrgustike kontekstis saab käesoleva töö raames analüüsida läbi küsimuste, mis puudutavad osavõttu ühiskondlikust elust ning erinevates ühenduste osalemise aktiivsust. Integratsioonimonitoringu küsimustiku raames saab määratleda siin eraldi osalemise massiüritustel, erinevates aktsioonides ning analüüsida ka liikmelisust erinevates ühenduses.

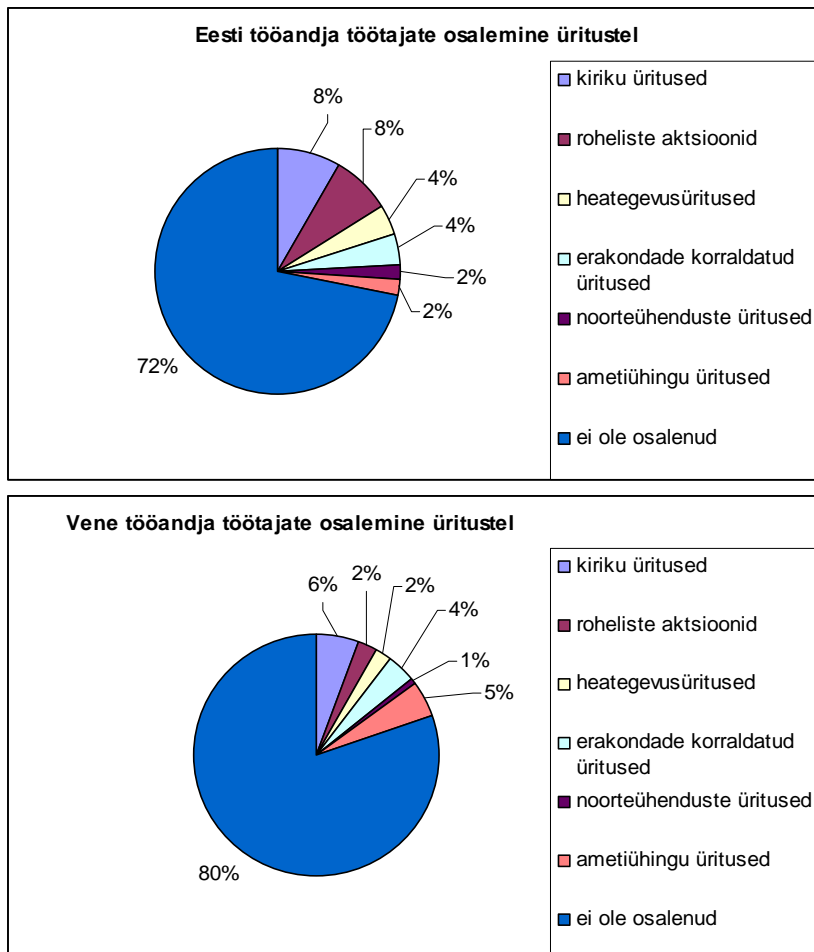
### 5.5.1 Aktsioonides ja institutsioonide korraldatud üritustel osalemine

Valdav enamik (venekeelsetest vastajatest 81% ja eestikeelsetest vastajatest 70%) ei ole viimasel aastal osalenud ühelgi aktsioonil ega institutsioonide poolt korraldatud üritusel. Siin torkab silma, et kõige passiivsem on eestikeelne vastaja, kelle tööandjaks on venelane – nendest 19 vastanut 20-st ei ole mitte ühestki üritusest osa võtnud.

Osalenutest kõige enam on neid, kes on osa võtnud vaid ühest üritusest. Väga aktiivseid ehk neid, kes oleks organisatsioonide poolt korraldatud üritustel või aktsioonidel osalenud mitmel korral, on eestikeelse tööandja puhul 10% ja vene tööandja puhul 6%. Võrreldes töökeelest sõltuvalt rahvusgruppide aktiivsust aktsioonides osalemises, selgub, et eestlane eesti tööandja juures on aktiivsem kui venelane eestikeelses töökeskkonnas. Samas on venelane ka venekeelses keskkonnas sotsiaalselt passiivsem kui eestlane emakeelse tööandja juures. Seega järeldub, et eestlane on olemuslikult aktiivsem üritustel osaleja ning samuti eeldab eestlasest tööandjana oma töötajalt suuremat aktiivsust ühiskondlikus elus osalemiseks. Vene tööandja töötajad on seevastu sotsiaalselt vähemaktiivsed aktsioonidel ning institutsioonide tegevuses osalema.

Analüüsides aktsioonide ning ürituse sisulist poolt, selgub, et sõltumata tööandja keelest on populaarne osaleda kiriku poolt korraldatud üritustel – eesti tööandja puhul 8% vastajatest ja vene tööandja puhul 6% vastajatest. Eesti tööandja töötajatest on suur osa osalenud ka roheliste või keskkonnakaitsjate poolt korraldatud üritustel ja aktsioonidel, samas kui vene tööandja töötajatest osaleb roheliste tegevuses aktiivselt vaid 2%. Eesti tööandja juures töötavad inimesed on ka mõnevõrra aktiivsemad osalema heategevuslikel ning erakondade korraldatud üritustel, kõige väiksem on osavõtt noorteühenduste poolt korraldatud

aktsioonidest. Põhjus võib olla vanuselises struktuuris – noori on töötajate seas vähe ning ilmselt ei tunnetata end noorteühenduste sihtgrupina või ei osata end noorteühenduste üritustega seostada.



Joonis 28: Osalemine organisatsioonide korraldatud aktsioonides ja üritustel eesti- ja vene tööandja lõikes

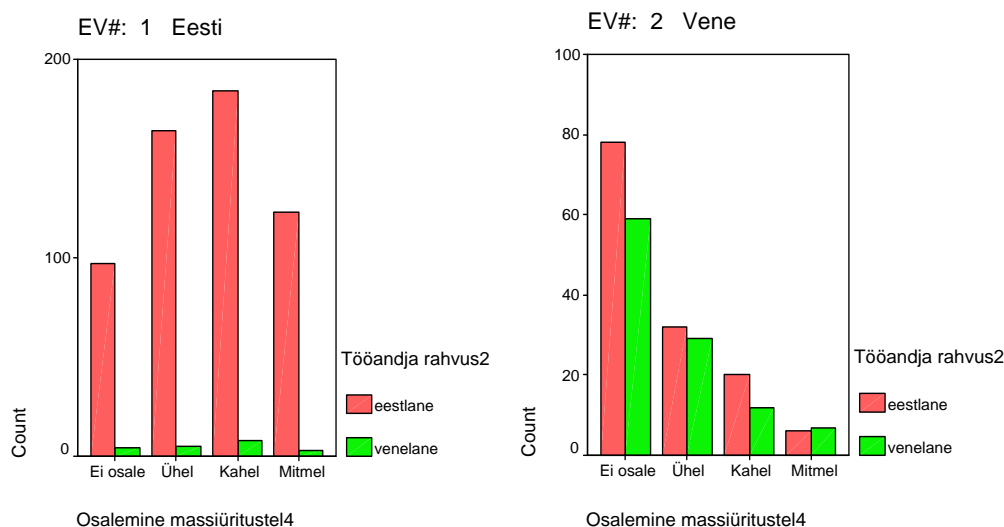
Samas vaadeldes tööandja mõju osalusele ametiühingu aktsioonides ja üritustel, on aktiivsus küll madal, kuid vene tööandja puhul (5%) on siiski osalus enam kui poole suurem kui eestikeelse tööandja töötajatel (2%). Siin on oluline, et vene tööandja puhul näeb töötaja ilmselt ametiühingus tuge oma õiguste kaitsmisel töökeskkonnas ja ühiskonnas. Sellest võib omakorda järeldada, et venekeelses keskkonnas töötaja tunneb end tööturul ebakindlamalt ning vajab suureliikmelist ühendust, et oma huvide eest kollektiivselt seista.

### 5.5.2 Osalemine massiüritustel

Vastajate osalemine kultuuri-, spordi- ja vabaajaüritustel on märkimisväärselt suurem kui osavõtt ametlikest üritustest, kuid ka siin ilmnevad tööandjast tulenevalt olulised erinevused käitumises ning vaba aja veetmiseks mõeldud teenuste tarbimises.

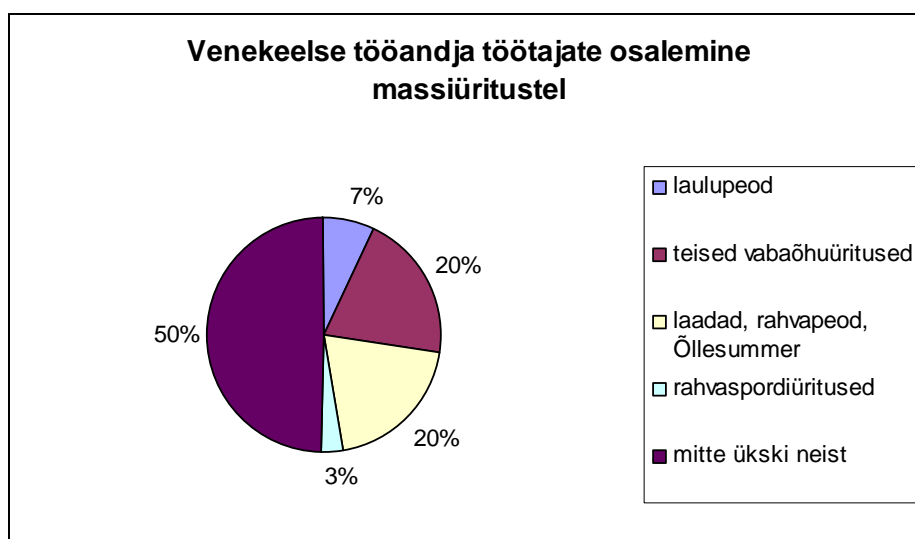
Massiüritustel käinud eesti tööandja töötajatest on 57% käinud ühel või kahel ja 18% kolmel üritusel. Vene tööandja puhul on samad näitajad 42% ja 8%. Kui eestikeelse tööandja töötajaist on massiüritustel osalemise suhtes passiivsed veerand (millest pooled on venekeelsed töötajad), siis vene tööandja puhul ei osale ühelgi üritusel koguni üle poole (56%) töötajatest, kusjuures ka siin moodustavad lõviosa (55%) passiivsetest vene rahvusest inimesed.

Selgub, et jõujoonte struktuur on sarnane eelnevatele tulemustele, mis puudutab rahvuse ja tööandja keele seost osalusaktiivsusega ühiskondlikus elus. Vene tööandja juures töötades on nii eestikeelsed kui venekeelsed vastajad massiüritustel osalemise suhtes vähemaktiivsemad - venekeelse tööandja juures on kõige enam neid, kes on kas täiesti passiivsed või osalevad vaid ühel üritusel. Eestlane on üldkokkuvõttes venelasest aktiivsem massiüritustel osaleja, sõltumata tööl valitsevast keelekeskkonnast. Ka eestikeelses keskkonnas töötavate venelaste seas, kui neid võrrelda oma rahvuskaaslastega, on kõrgem osalusaktiivsus ning ka massiürituste külastamise sagedus. Seega on eestikeelses töökeskkonnas töötaja aktiivsem massiüritusel osaleja.



Joonis 29: Massiüritustel osalemise sagedus eesti- ja venekeelsete vastajate lõikes

Kui viimane näitas üritusel osalemise sagedust, siis järgnevad tulemused näitavad külastatud massiürituste sisu. Eestikeelses töökonnas töötavatest inimestest on viimastel aastatel enamik osalenud mõnel suurel kultuuriüritustel või vabaõhuetendustel - 22% on osalenud laulupeod ning 33% on käinud mõnel muul vabaõhuüritusel. Tulemused näitavad, et laulupeod osalevad enamasti eestikeelse tööandja eestlased, mis näitab, et laulupeod on eestlaste kogukonna ühisosa ja kannab peamiselt eestlaste kultuurilist identiteeti, jättes vene rahvusest ning ka vene tööandja juures töötavad eestlased külmemaks. Kui venelased on eestlastega võrreldes üldiselt üritustel osalemise suhtes passiivsemad, siis selgub, et kõige vähem osalevad massiüritustel eestikeelse tööandja venelased (57%). Külastatud massiürituste teematikat rahvuste võrdluses vaadeldes selgub, et eestlased osalevad enam kultuuriüritustel ning venelased on aktiivsemad osalema rahvaspordisündmustel.



Joonis 30: Eesti ja vene tööandja töötajate osalemine massiüritustel (jaotus protsentides).

Eelnev näitab, et vene tööandja juures töötavad inimesed on üldjuhul vähesema kultuuritarbimise huvi ja harjumusega kui eesti tööandja juures töötavad inimesed. Ehkki venelased on üldjuhul passiivsemad, on venekeelse tööandja töötajad aktiivsemad osalema rahvapildudel ja spordiüritustel. Eestlased eelistavad enam osaleda laulupidudel ning vabaõhuüritustel. Tulemused näitavad, et eestlane on aktiivsem osaleja, aga eestikeelses keskkonnas ei laiene tema aktiivsus venelasest töötajale – nende aktiivsus on vaadeldutest kõige madalam. Seega ei ole tööandjal seost töötaja aktiivsusega massiürituste tarbimises.

### *5.5.3 Osalemine kodanikuühendustes*

Analüüsidest vastajate aktiivsust osaleda kodanikuühiskonnas ehk vaadeldes nende liikmelisust või kuulumist seltsidesse ja ühendustesse, selgub, et tulemused on sõltumata tööandja keelest küllaltki sarnased. Enamasti kuulutakse mõnda omandiga seotud ühendustesse nagu korteri-, suvila-, maa- või metsaühendustesse (vene tööandja töötajaist 71%, eesti tööandja töötajaist 43%). Seejuures tuleb arvestada ka seda, et mõnevõrra on kuulumine sellistesse ühendustesse kohustuslik, mitte vabatahtliku liitumise alusel, ning liikmestaatus kaasneb juba omandi soetamisega, mistõttu ei näita see oluliselt vabatahtlikku algatust.

Omandiühendustele järgnevad kokkuvõtlikult ühise nimetaja alla võttes hobidega seotud ühenduste liikmestaatused nagu kuulumine spordiklubidesse, kultuuriseltsidesse ning muudesse vaba aja veetmise ühendustesse, kuhu eesti tööandja töötajaist kuulub 24% ja vene tööandja töötajaist 12%.

Internetipõhisesse suhtlusvõrgustikesse kuulutakse võrdsel määral (6%). See on tähendusrikas, kuna suur osa viimase aja kodanikuaktiivsusest ja kodanikualgatustest tugineb veebipõhisele lähenemisele ning internetikogukondadest on saamas järjest olulisem infovahetuse kanal. Kuulumine usuühingutesse ja kirikukogukondadesse on väike, ehkki eesti tööandja puhul on see näitaja oluliselt kõrgem kui vene tööandja puhul. See on huvitav tulemus, kuna vene kogukonnas on usk olulisel kohal ning kiriku usaldusväärsus kõrge, kuid osavõtt kirikutegevusest on madalam. Tähelepanuväärne on, et ükski vene tööandja juures töötaja ei kuulu vabatahtlikesse ning kodukandi elu edendavatesse ühendustesse. Seega ei

hoolita nende seas eriti piirkondlikust aktiivsusest ja läbikäimisest oma naabruskonna inimestega, et parandada koos kohalikku elujärge.

Järgnev tabel annab ülevaate, et kuulumises erinevatesse ühendustesse on eestikeelse tööandja töötajad passiivsemad kui venekeelse tööandja töötajad – eesti tööandja seas on poole rohkem neid, kes ei kuulu ühtegi seltsi või ühendusse. Samas on eesti tööandja töötajate osalusaktiivsus kodanikeühendustes laialdasem – kui ligi pooled eesti tööandja töötajatest nii eestlaste kui venelaste lõikes kuuluvad ühte kodanikuühendusse, siis ligikaudu 36% osaleb kahe või enama kodanikuühenduse tegevuses. Seejuures on venekeelse tööandja juures töötav eestlane aktiivsem osalema mitme kodanikuühenduse töös. Siit võib järeldada, et venekeelses keskkonnas töötav eestlane otsib kuulumistunnet eesti kogukondadesse ning vabal ajal võimalust eesti keeles suhtlemiseks.

*Tabel 4: eesti ja vene tööandja töötajate osalemine kodanikuühendustes (protsentides)*

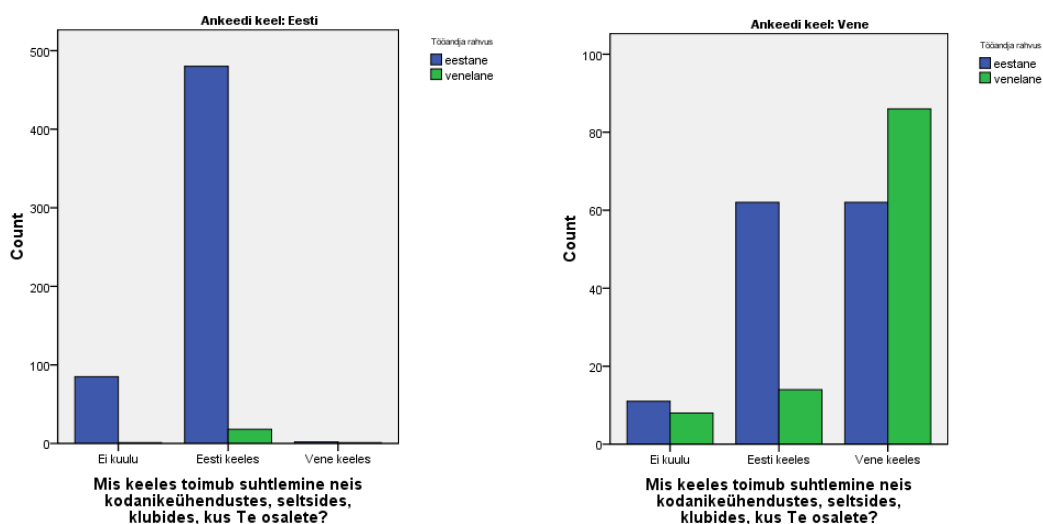
	<b>Eesti tööandja töötajad %</b>	<b>Vene tööandja töötajad %</b>
<b>Korteri-, suvila-, tarbijaühistud</b>	39	67
<b>Spordiklubid</b>	9	7
<b>Internetivõrgustikud</b>	6	6
<b>Hobiühendused</b>	7	3
<b>Üürnike-, maa-, metsa-, majaomanike ühendused</b>	4	4
<b>Usuühingud, kogudused</b>	4	1
<b>Kultuuriseltsid</b>	6	2
<b>Heategevusliku töö ühendused</b>	2	0
<b>Pereühendused, naisteühendused</b>	2	0
<b>Poliitilised ühendused, erakonnad</b>	1	0
<b>Ametiühingud, erialaliidud</b>	1	1
<b>Noorteklubid</b>	0	1
<b>Külaseltsid</b>	1	0
<b>Pensionäride klubid</b>	1	0
<b>Haiguste/ puuetega seotud ühendused</b>	1	0
<b>Muud seltsingud</b>	1	1
<b>Ei kuulu ühendustesse</b>	14	7
<b>KOKKU</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Selgus, et kui vene tööandja töötajad kuuluvad kodanikuühendustesse enamatel juhtudel, siis on suurema aktiivsuse tagamaa tingitud siin sellest, et väga suur hulk seal töötavatest venelastest kuulub vaid ühte, valdavalt omandiga seotud ühingusse. Ilmselt on just see põhjuseks, mis on vene tööandja puhul suur hulk neid, kelle aktiivsus on üldnäitaja poolest suur, kuid kelle liikmestaatus piirneb ühe ettevõtmisega. Võib väita, et venekeelse tööandja töötajate kodanikuaktiivsus väljendub enamasti omandi- või vähemal määral hobipõhisesse

ühingusse kuulumise kaudu. Vene tööandja töötaja on selgelt huvitatud sellest, et liikmestaatus tagaks talle teatud kindlustunde või paremad võimalused ning vähesemal määral liitutakse nende ühendustega, mis peaks tuginema vabatahtlikkusel ja vastastikkusel koostööl.

Eelnevast selgus ka, et eestikeelse tööandja puhul ollakse lisaks omandiga seotud ühistutele enamatel juhtudel liikmeteks ka hobiühendustes ja vabatahtlikku tööd ning kodukandi elu edendamise hoolivates ühendustes. Seega on eesti tööandja töötajate kodanikuühendustes osalemine küll arvult väiksem, kuid nende ühendustega liitumise põhjuseks on laialdasem huvi kodanikuühenduste arendamise vastu.

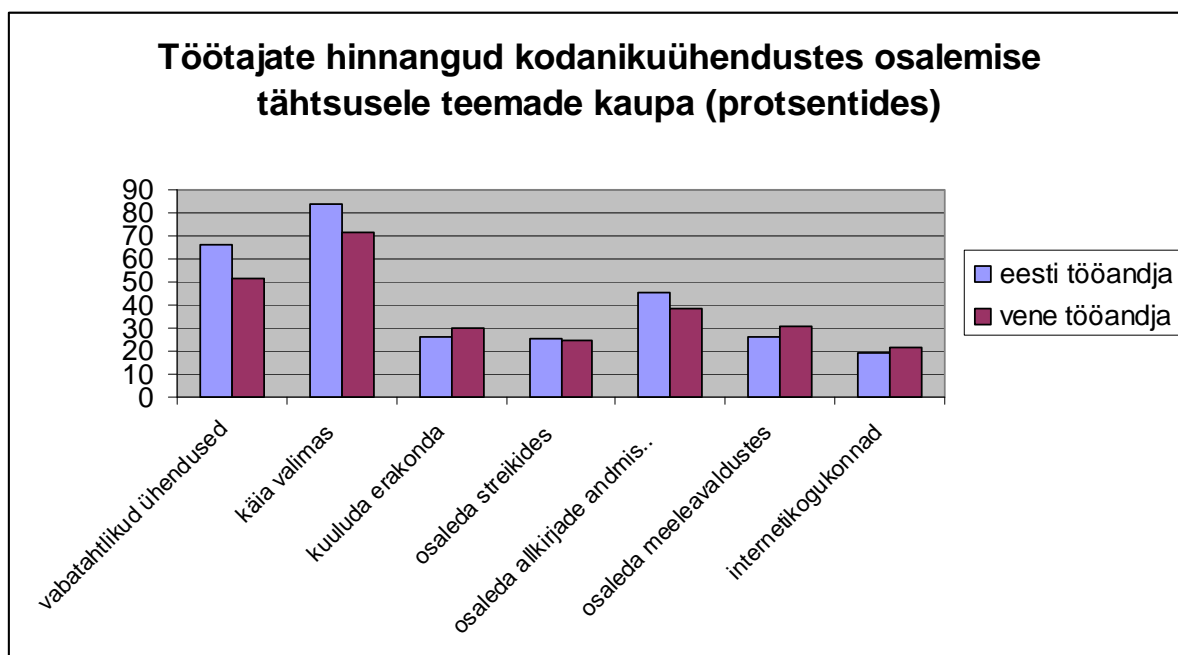
Nende seas, kes erinevatesse ühendustesse, seltsidesse või klubidesse kuuluvad, toimub sealne suhtlemine enamasti samas keeles, millega suheldakse ka tööandja juures. Viimase puhul ilmneb ka oluline statistiline seos. Järeldub, et eesti tööandja töötajad suhtlevad ka ühendustes eesti keeles (77%) ning vene tööandja töötajad vene keeles (68%). Lõimumise seisukohalt on positiivne, et kolmandik vene keelt kõnelevatest töötajatest suhtleb kodanikuühendustes eesti keeles, kuid selgelt eristub tendents mõlema rahvuse osas eelistada vabal ajal suhtlemiseks peamiselt oma emakeelt. Ainus märkimist väärt erinevus on see, et eestikeelses keskkonnas töötav venelane kasutab kodanikuühendustes eesti keelt märgatavalt enam, kui teised venelased.



Joonis 31: Eesti- ja venekeelsete vastajate suhtluskeele valik kodanikuühendustes

Uurides vastanute arvamust selle kohta, kui oluliseks nad peavad kuulumist erinevatesse ühendustesse, näitavad tulemused, et ühiskondlikult aktiivseks olemist peavad mõlema keelega tööandja töötajad pigem oluliseks.

Kõige olulisemaks kodanikuaktiivsuse väljendamise viisiks peavad mõlema tööandja esindajad valimas käimist – vene tööandja töötajaist pidas seda oluliseks 72% ja eesti tööandja töötajatest 84%. Samuti peetakse tähtsaks osalemist vabatahtlikes ühendustes nagu näiteks loodukaitse-, muinsuskaitse-, heategevuslikud ühendused. Nendes ühendustes osalemist pidas oluliseks 66% eesti tööandja ja 51% vene tööandja töötajaist. Vene tööandja töötajad peavad eesti tööandja töötajaist mõnevõrra olulisemaks kuulumist mõnda erakonda, kuigi poliitilise tegevuse aktiivsust ei peeta eriti oluliseks, nagu ka osalemist internetifoorumites, erinevatel pikettidel ja streikidel.



Joonis 32: eesti ja vene tööandjate hinnangud erinevates kodanikuühendustes osalemise tähtsusele (protsentides)

Antud hinnanguid rahvuspõhiselt vaadeldes on arvamused üsna võrdsed, kuid eristub see, et eestlased peavad venelastega võrreldes olulisemaks valimas käimist. Venelased peavad aga streikimist ja meeleavaldustes osalemist mõnevõrra olulisemaks kui eestlased. Kõige enam eristuvad teistest venekeelses keskkonnas töötavad eestlased – kõige selgemalt tulevad erinevused välja nendes küsimustes, milles on ka venelastel ja eestlastel erinevad arvamused –

osalemine streikides, valimistel käimine, kuid ka osaluses meeleavaldustes ja internetifoorumites.

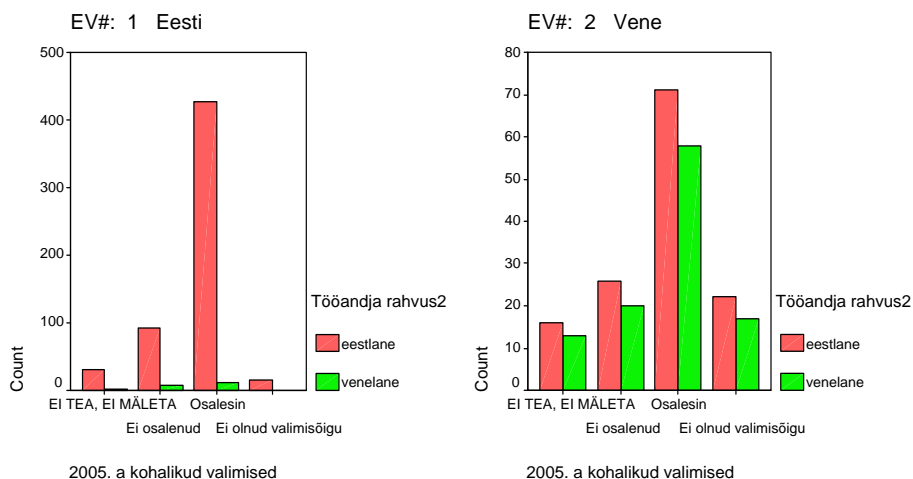
#### *5.5.4 Osalemine valimistel*

Nagu viimased tulemused selgelt näitasid, on eestlased ja venelased valimistel osalemise tähtsuse osas erinevalt meelesstatud. Seega on mõttekas vaadelda ka viimastel aastatel toimunud valimiste osalemisaktiivsust erikeelsete tööandjate töötajate lõikes.

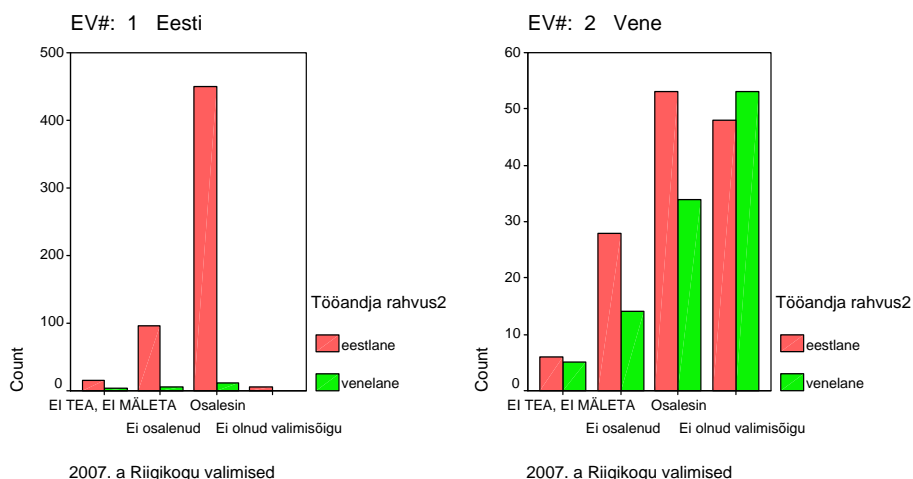
Uurides vastanute osalemist 2005. aasta kohalikel valimistel ja 2007. aasta Riigikogu valimistel selgub, et venekeelsete vastajate seas on suur hulk neid, kes ei olnud valimisõiguslikud – 2005. aasta kohalikel valimistel ei saanud osaleda 16% ja 2007. aasta Riigikogu valimistel 42% vastanutest. Seega on venekeelsete elanike seas suur hulk neid, kes vähemalt 2007. aastal ei olnud Eesti riigi kodanikud ning ei saanud seega Riigikogu valimistel osaleda.

Jättes valimisõiguselised edasisest analüüsist välja, selgub, et eestikeelsed vastajad on nii kohalikel kui Riigikogu valimistel olnud märgatavamalt aktiivsemad kui venekeelsed vastajad (osalusprotsent 2005. aastal 75% ja 2007. aastal 80%). Samas on eesti tööandja venekeelne töötaja olnud kohalikel valimistel küll passiivsem kui vene tööandja venelane, kuid Riigikogu valimistel on eesti tööandja venelasest töötaja olnud 7 protsendipunkti võrra eesti tööandja venelasest aktiivsem.

Vene tööandja puhul on vastanute seas suurem hulk neid, kes ei mäleta, kas nad valimistel üldse osalesid ehk siis on nende seas eesti tööandja töötajatest rohkem neid, kes ei pea valimisi kui sotsiaalse eneseväljendamise viisi ja kodanikukohust tähtsaks.



Joonis 33: Osalemine 2005. aasta kohalikel valimistel eesti- ja venekeelse vastaja lõikes



Joonis 34: Osalemine 2007. aasta riigikogu valimistel eesti- ja venekeelse vastaja lõikes

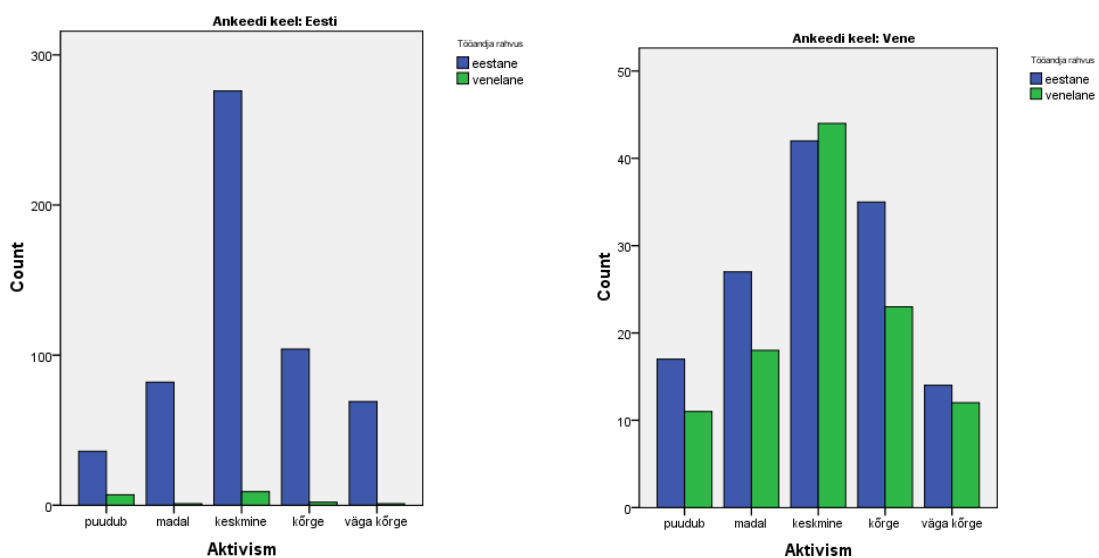
Valimisaktiivsuse üheks mõjutaks on ka huvi poliitika vastu. Integratsioonimonitooring võimaldab uurida vastanute huvi nii Eesti kui Venemaa sise poliitika vastu. Selgub, et venekeelsed vastajad on siin oluliselt enam Venemaa poliitikast huvitatud kui eestlased - 62% eesti tööandja eestlastest ei tunne huvi Vene riigi sise poliitika vastu, venekeelse töötaja venelastest teeb seda 70% ja eestlasest ülemuse juures töötavatest venelastest 65%. Samas on venekeelsed vastajad huvitatud ka Eesti sise poliitikast ning selgub, et eestlasest tööandja juures töötav venelane (73%) tunneb siinse poliitika vastu enam huvi kui tema rahvuskaslastel (67%).

Sellega on mõnevõrra seletatav, miks venelaste valimisaktiivsus on madalam – kuigi nende poliitika huvi on suunatud Eesti riigi vastu, tunnevad nad suuresti huvi ka Venemaal toimuva vastu ning nagu varasemast selgus, siis on nende kodumaa-tunne seotud sageli Venemaaga.

Nende huvitatus Eesti poliitika vastu on küll võrdlemisi suur, kuid soov ja huvi selles ise osaleda – kasvõi valimistel hääletamise kaudu – on sellega võrreldes üsna vähene.

Peatükist selgus, et üldised aktiivsuse näitajad on kokkuvõtlikult kahe tööandja töötajate seas sarnased. Samas on kõrgemad näitajad eestlaste ning eesti tööandja töötajate puhul. Üldine indekseeritud aktiivsus näitab, et eesti tööandja töötajatest on keskmisest aktiivsemad 77%, vene tööandja töötajatest 71%. Seejuures on kõige kõrgem aktiivsus eestlastel (79%), kes töötavad eestikeelses keskkonnas. Vene tööandja juures töötavate eestlaste puhul on see protsent 12 20st, mis näitab, et vene tööandja puhul on eestlane mõnevõrra ühiskondlikult passiivsem. Ka venelane on sotsiaalselt aktiivsem siis, kui ta töötab oma emakeelses keskkonnas - 73% neist on keskmisest aktiivsemad, samas kui eesti tööandja juures töötav venelane on 6 protsendipunkti võrra vähemal juhudel keskmise või sellest kõrgema aktiivsusega.

Ühiskondliku aktiivsuse näitajat kokkuvõtlikult analüüsid võib öelda, et mõlema tööandja sotsiaalne aktiivsus on üsna kõrge. Pigem on erinevused kodanikuaktiivsuses väljundipõhised, mis tähendab, et oma aktiivsust näidatakse eri rahvuste puhul erinevate ühenduste, aktsioonide ning tegevuste kaudu. Oluline on siinjuures ka see, et vene tööandja puhul on vähem neid, kelle aktiivsus on väga kõrge, kuid samas vähem ka neid, kel puudub igasugune ühiskondlik aktiivsus. Positiivse tendentsina selgus, et vene tööandja juures väljendavad inimesed sagedasti oma sotsiaalset kapitali läbi kodanikuühendustesse kuulumise.



Joonis 35: eesti- ja venekeelsete vastajate kodanikuaktiivsus aktiivsuseindeksi alusel.

## 5.6 Sotsiaalne enesehinnang, tunnetuslik roll ühiskonnas

Eelnevas peatükis selgunud põhjustele, miks ühiskondlik aktiivsus on kohati vähemusgruppides madal, saab vastuse ka järgnevas peatükis tehtavast analüüsist, kus uuritakse, milline on vastanute sotsiaalne enesehinnang ning kuidas nad tajuvad oma rolli ühiskonnas.

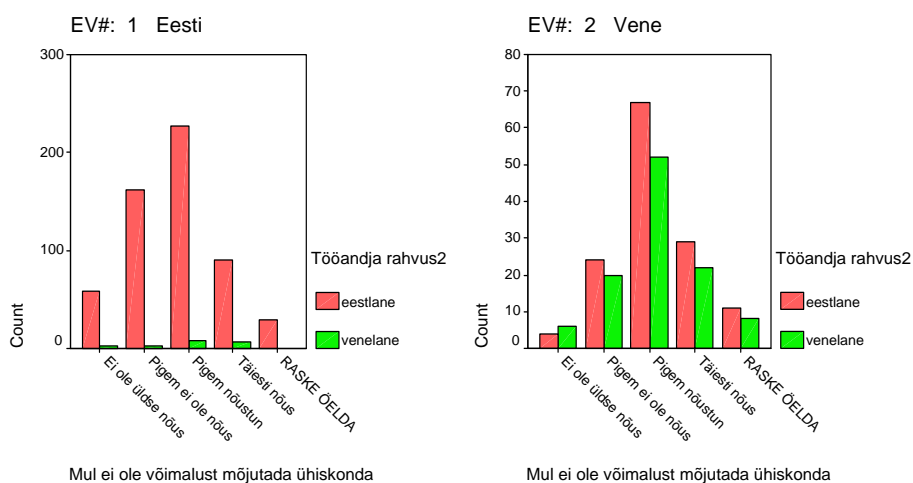
Esmalt on toodud tulemused väitele „Minusugused ei saa mõjutada asjade käiku riigis“. Suur enamus (79%) vene tööandja esindajatest leiavad, et nad ei saa mõjutada asjade käiku riigis. Vaid 5% leiab, et asjade käik riigis sõltub rahvast, sh ka nendest. Siinjuures on üllatav, et ka eestikeelse tööandja töötajatest üle poole (56%) on arvamusel, et nad ei saa riigis toimuvat mõjutada, kuid siin on 13% ka neid, kes nõustuvad sellega, et riigi käekäik sõltub neist.

Samas - analüüsides eesti ja vene tööandja mõju töötaja ühiskondlikule enesehinnangule - „Ma tunnen end ühiskonnas teisejärgulise inimesena“ - saab eelnevaga võrreldes tuua välja märgatavaid erinevusi. 78% eesti tööandja juures töötavatest inimestest tunneb end ühiskonnas olulisena - st et pigem või üldse ei nõustu mainitud väitega. Vene tööandja puhul on sama näitaja 65% ning kolmandik ehk 31% vene tööandja juures töötavatest inimestest tunneb end ühiskonnas teisejärgulisena. Siin ei paista erinevust tööandja lõikes ning venekeelsed vastajad tunnevad end sõltumata tööandja keelest ühiskondlikult kehvemal positsioonil olevat.

Seejuures eestlased, kes vene tööandja juures töötavad, näivad olevat teiste eestlastega võrreldes mõnevõrra madalama enesehinnanguga. Seega on vene tööandja juures töötava inimese sotsiaalne enesehinnang madalam kui eesti tööandja juures töötaval inimesel ning oma võimalikku rolli ühiskondlikes protsessides osaleda ja neid protsesse mõjutada nähakse pessimistlikemas toonides.

Ka võimaluse üle riigis toimuvat mõjutada hindavad venekeelse tööandja töötajad oma rolli negatiivsemalt kui eestikeelse tööandja töötajad. 69% vene tööandja esindajaist nõustuvad väitega, et neil ei ole võimalust ühiskonda mõjutada, sama teevad 59% eesti tööandja juurest töötavatest inimestest. Viimaste küsimuste puhul on ka tähelepanuväärne, et rahvus ei mõjuta siinjuures hinnanguid suurel määral – nii eestikeelsed kui venekeelsed vastajad on sõltumata

tööandja keelekeskkonnast sarnase hoiakutestruktuuriga, ehkki eestlased valivad venelastest sagedamini jõulisemat väidet „ei ole üldse nõus“.

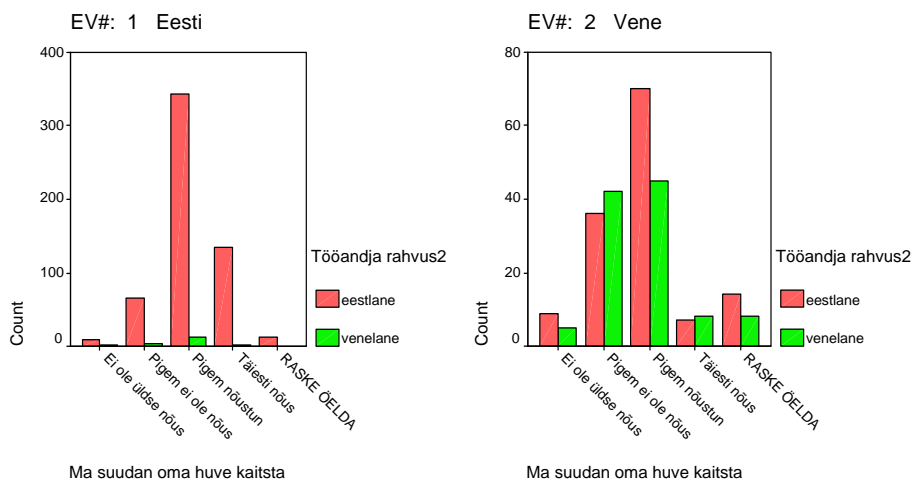


Joonis 36: töõtajate hinnang võimalusele ühiskonda mõjutada eesti- ja venekeelsete vastajate lõikes

Seega – kokkuvõtlikult võib öelda, et ligi kolmandik nii eesti kui vene tööandja töõtajatest on madala poliitilise enesehinnanguga, nähes oma rolli ühiskonnas teisejärgulisena ning tunnetades end võimetuna ühiskondlikke protsesse mõjutada või muuta. Samas ei ole siin seost töõtaja rahvusliku ja keelelise taustaga, kuna oma arvamustes ollakse mõlema tööandja lõikes suhteliselt ühel meelel, ehkki venelased tajuvad enamatel juhtudel oma rolli ühiskonnas teisejärgulise ja abituna. Eesti tööandja töõtajad, ennekõike eestlased, tunnetavad oma ühiskondlikku rolli veidi positiivsemalt ning tajuvad ka enam selle rolli tunnustatust.

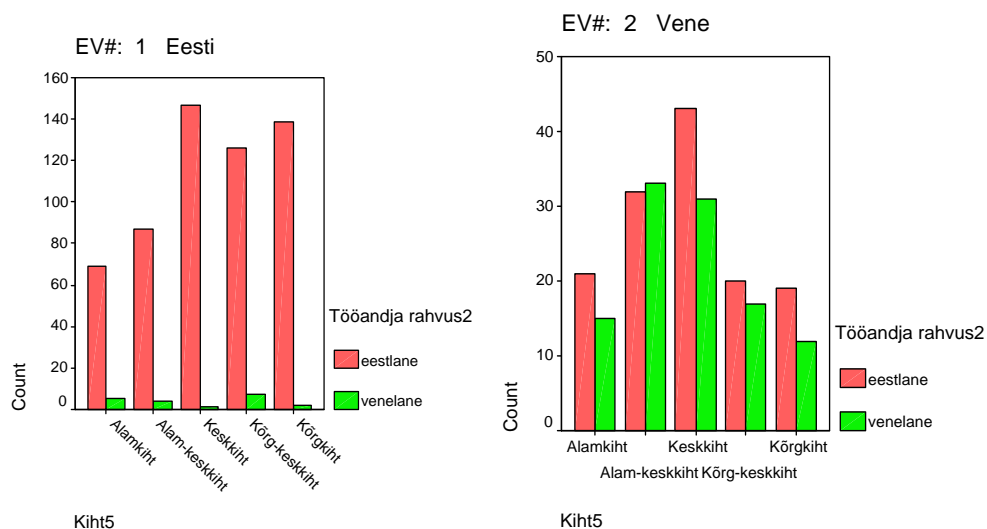
Üldine meelsus tuleviku osas on aga nii eesti kui vene tööandja esindajail pigem positiivne ehk tulevikku vaadatakse lootusega ning kuigi eestlased on siin mõnevõrra positiivsemad, siis märkimisväärsed erinevusi ei tööandja rahvuse ega töõtaja keele osas ei esine.

Erinevus on selles osas, kuidas kahe eri keelega tööandja töõtajad suudavad ühiskonnas oma huve kaitsta. Kui eesti tööandja puhul suudab oma huvide eest seista 79% töõtajatest, siis vene tööandja puhul jäädakse oma huvide kaitsmisel ühiskonnas hätta ning oma huve suudavad edukalt kaitsta vaid veidi enam kui pooled (53%) sealsetest töõtajatest. On näha, et mõlemal juhul hindavad eestlasest tööandja töõtajad oma positsiooni huvide kaitsmisel paremaks kui venekeelse tööandja töõtajad. Ka jooniselt on selgelt näha, et vene tööandja venelased eristuvad oma hinnangult huvide kaitsmise osas teistest vastanute gruppidest.



Joonis 37: töötajate hinnang võimekusele oma huve kaitsta eesti- ja venekeelsete vastajate lõikes

Kui uurida lähemalt seda, millisesse ühiskonnakihti vastajad end liigitavad, siis selgub, et vene tööandja juures töötavad inimesed hindavad oma kihtikuuluvust tunduvalt madalamalt kui eestikeelse tööandja töötajad. Kui keskkihti kuulumine on mõlema tööandja puhul kõige arvukam, siis on tendentsides tuntavad erinevused: eestikeelse tööandja juures tunnevad vastajad end pigem kõrgemal ühiskonnakihil, kuid vene tööandja juures tajub suur hulk end asuvat pigem madalamal ühiskonnakihil. Erinevus siin tuleneb peamiselt rahvuslikult tasandilt – venelased tajuvad end ühiskonnas eestlastest enamatel juhtudel madalamal kihil.



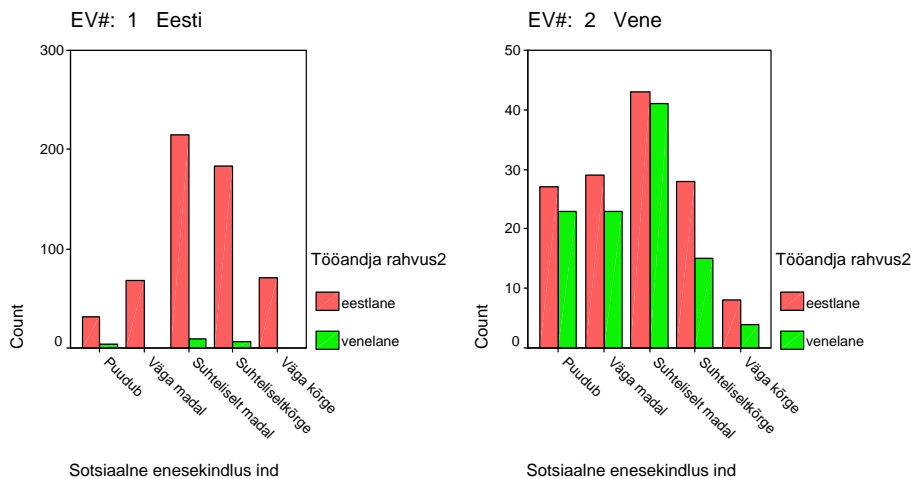
Joonis 38: töötajate tunnetuslik kihikuuluvus eesti- ja venekeelsete vastajate lõikes

Seega võib teha järelduse, et tööandja keelekeskkond on põhjuseks töötaja ühiskonna kihi määratlusel – eesti tööandja töötajad tunnetavad end ühiskonnas kõrgemal kihil. Siinjuures on

võimalikeks põhjusteks nii tööandja mainekus, saadav töötasu, omandatud haridus kui ka muud võimalikud subjektiivsed näitajad. Kuna venekeelne vastaja tunnetab end ilmselt eestikeelses keskkonnas töötades paremal positsioonil asuvat, sh ka omades paremat haridust ja suuremat palganumbrit, siis tajub ka end kuuluvat ühiskondlikul kihil kõrgemale kui tema rahvuskaaslased venelasest tööandja juures.

Sarnased parameetrid ning rahvuste võrdlused on kahe erineva keelega tööandja töötajate sotsiaalse enesekindluse indeksi osas. Kui kõige arvukamalt on mõlema tööandja puhul neid vastanuid, kelle enesekindlus on suhteliselt madal, siis venekeelse tööandja töötajate (58%) keskmine sotsiaalne enesekindlus on madalam kui eestikeelse tööandja töötajatel (50%).

Siin eristub, et eesti tööandja juures töötavate eestikeelsete vastajate sotsiaalne enesekindlus on kõrgem ning venekeelses keskkonnas töötades on eestikeelse vastaja sotsiaalne enesekindlus selgelt madalam. Venekeelsete vastajate osas selgub, et eestlasest tööandja juures töötavad venekeelsed vastajad on selgelt kõrgema sotsiaalse enesekindlusega (27%) kui venekeelses keskkonnas töötavad venelased (18%). Samas enam kui viiendikul vene tööandja töötajatest puudub sotsiaalne enesekindlus täiesti. Pöördvõrdeliselt on 11% eestikeelses keskkonnas töötavatel inimeste sotsiaalne enesekindlus väga kõrge, vene tööandja puhul on väga kõrge sotsiaalse enesehinnanguga töötajaid vaid 3%.



Joonis 39: sotsiaalne enesekindlus eesti- ja venekeelsete vastajate lõikes

Eelnevalt jooniselt on selgelt näha, et venekeelsed vastajad eesti tööandja juures sarnanevad enesekindluse näitajate jaotumise struktuuri osas küll enam venelastele, ent nende

enesekindlus on venekeelses keskkonnas töötavate rahvuskaaslaste omast tunduvalt kõrgem ning see on mõjutatud kindlasti nende tihedamatest kontaktidest eestikeelse keskkonnaga ning eestlastega. Samas ei sarnane eestlased venekeelses keskkonnas venelastele, vaid samamoodi eestlastele. See tulem näitab, et tööandja keelekeskkond on töötaja ühiskondliku enesekindluse osas integreerumisprotsessi osa – eestlased on rahvusena sotsiaalselt enesekindlamad ning eestlased tööandjana kiirgavad enesekindlust ka seal töötavatele venelastele.

## 5.7 Tolerantsuse ja sotsiaalse avatuse küsimused

Kui eelnevad analüüsid on tõestanud, et tööandaja keelekeskkond mõjutab töötaja sotsiaalset enesemääratlust ja rollitunnetust, siis alljärgnevalt on analüüsitud, kuidas erinevad või sarnanevad töötajate hinnangud multikultuurilise ühiskonna ja lõimumise teemadel.

Alljärgnevalt on selgelt näha, et erinevate rahvuste võrdsuse temaatikat puudutavates küsimustes on eesti- ja venekeelsetel vastajatel erinevad nägemused ja hinnangud. Tulemustest selgub, et võrdsete võimaluste teemadel ei esine seost mitte tööandja keelekeskkonnaga, vaid oluline on hinnangute kujunemises just töötaja rahvuslik ja keeleline taust. Seetõttu on järgnevad uurimistulemused esitatud peamiselt vastaja keele kaupa, kõrvutades olulisi aspekte ka seoses tööandja keelekeskkonnaga ning võrreldes saadud tulemusi varasematest uuringutulemustest selgunud asjaoludega.

Hinnates eestlaste ja venelaste võrdseid võimalusi sissetulekute ja materiaalse heaolu suhtes, on venekeelsed vastajad arvamusel, et eestlaste võimalused on oluliselt paremad. Eestikeelsed vastajad leiavad valdavas enamuses, et need võimalused on nii eestlastel kui venelastel võrdsed. Eelpool esitletud uurimistulemused näitasid, et venekeelsed vastajad on oma palgatasemetega vähem rahul kui eestikeelsed vastajad, ehkki väga suuri erinevusi tegelikes sissetulekutes ei olnud. Seega võib järeldada, et venelased tunnetavad eestlaste paremat majanduslikku positsiooni stereotüüpsena.

Täiskasvanute täiendkoolituse osas on arvamused mõnevõrra positiivsemad – võimalusi enese täiendamiseks hindavad venelased samuti eestlaste puhul paremaks, ehkki veerand venekeelsetest vastajatest on siin arvamusel, et võimalused on eestlaste ja venelaste jaoks võrdsed. Siin tasub meelde tuletada, et märkimisväärne osa vene tööandja töötajatest ei olnud end viimase kümne aasta jooksul koolitanud. Seega põhineb nende hinnang osalt tööandja käitumisel ning eelarvamuslikel hinnangutel.

Kõige vähem tunnetavad venelased erinevusi kultuurilise eneseväljendamise osas, kus nähakse küll eestlastel paremaid võimalusi, kuid ligi kolmandik on ka neid venekeelseid vastajaid, kes tajuvad venelastel võrdseid ning mõningate inimeste hinnangul isegi paremaid võimalusi.

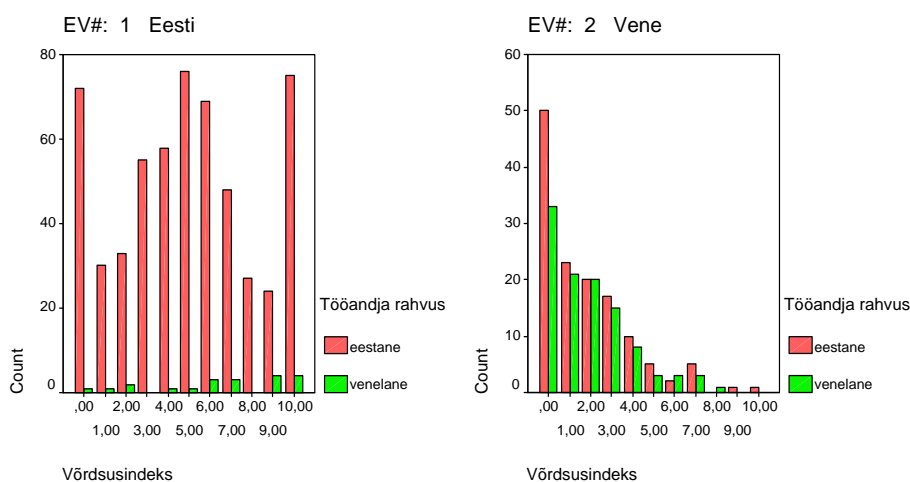
Poliitilises tegevuses on vene tööandja töötajate arvates eestlastel tugev eelis. Siin tunnistavad ka eesti tööandja esindajad kõige silmapaistvamalt, et venelastel on poliitilise tegevuse võimalused riigis oluliselt madalamad kui eestlastel. Valdav enamus venekeelsetest vastajatest – 91% – on arvamusel, et eestlastel on poliitilise tegevuse osas paremad võimalused. Poliitilisest taustast lähtuvalt on selge, et ka kaasatuses oma linna või valla elu mõjutavate otsuste tegemisse arvavad vene tööandja töötajad, et eestlastel on paremad võimalused ning eestlased tunnistavad oma eelisseisu. Viimasest lähtudes on seletatav ka tulemus, et venekeelsed vastajad hindavad venelaste võimalusi saada riigistruktuuris juhtivale kohale oluliselt nõrgemaks kui eestlastel, vaid 4% usub võrdsetesse võimalustesse. Siinjuures ei usu ka eestlased, et venelastel oleks võimalust riigis või omavalitsuses juhtivale kohale saada.

Seevastu hea töö saamise võimalusi eraettevõtluses hindavad venelased paremaks kui riigisektoris, kuigi ka siin ei tunnetata endal eelisseisu. Eestikeelsete vastajate puhul leiavad enam kui pooled (54%), et rahvus ei oma töölesaamisel tähtsust ning mõlemal rahvusel on võrdsed võimalused.

Pisut enam tajuvad venelased eestlastega võrdseks olemist kuulumises kodanikuühendustesse. See on ka seletatav, kuna liitumine kodanikuühendustega on vabatahtlik ning reeglina oma huvidest lähtuv, mistõttu on igaühel võimalik siin teha oma otsus sõltumata rahvusest või emakeelest.

Venekeelse tööandja juures töötava eestlase ja eestikeelse tööandja juures töötava venelase arvamusi tööandja juures töötavate enamusgruppidega võrreldes selgub, et sõltumata tööandjast on eestlaste arvamused ühtsed ning venelaste arvamused sarnased. Seega erinevate rahvuste võrdsete võimaluste tajumine seotud eelkõige etnilise kogukonna väärtushinnangute, keelekeskkonna ja rahvusega, mitte ei seostu niivõrd tööandja keelekeskkonna või indiviidi sotsiaalse kapitaliga.

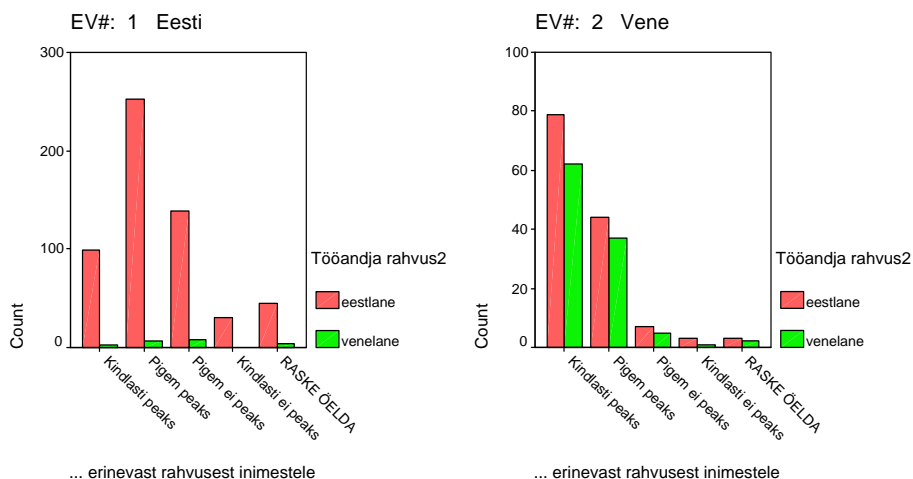
Ka võrdsusindeksi tulemused näitavad, et eestlasest tööandja juures töötavad eestlased tajuvad võimalusi pigem võrdsetena ning venekeelsed vastajad ning vene tööandja juures töötavad inimesed tunnetavad, et erinevate rahvuste võimalused Eesti ühiskonnas on ebaühtlaselt jaotunud.



Joonis 40: eestlaste ja venelaste võrdsete võimaluste indeks eesti- ja venekeelsete vastajate lõikes

Kokkuvõttes järeldub, et venelased, sõltumata töökohast, on rahvussuhete võrdsete võimaluste osas oluliselt kriitilisemad ja negatiivsemad kui eesti tööandja töötajad. Usutakse, et kõikides uuritud sfäärides on eestlastel oluliselt paremad võimalused kui venekeelsetel Eesti elanikel. Kõige enam nähakse võimalust eestlaste ja venelaste võrdsusele vabatahtlikkusest või individuaalsest huvist lähtuvatel aladel nagu kodanikuühendustes ja kultuurilises eneseväljendusühendustes osalemine, kõige vähem tunnetatakse venelastel võimalusi saada juhtivale positsioonile kohaliku võimustruktuuri juures. Eestikeelsed vastajad tajusid erinevate rahvuste võimalusi pigem võrdsetena, kuid jäid venelaste ja eestlaste võimaluste võrdlemisel samuti seisukohale, et pigem on eestlastel riigis paremad võimalused kui emakeelena vene keelt rääkivatel inimestel.

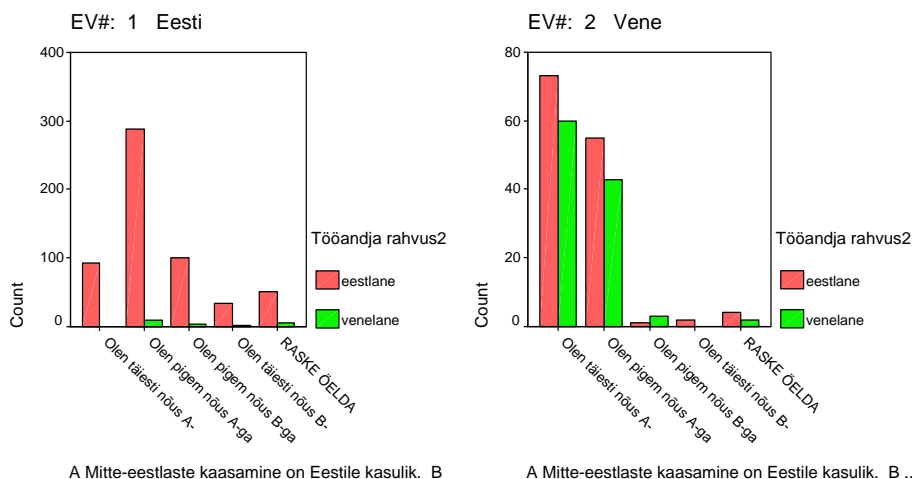
Uurides, kuidas suhtuvad erineva keelega vastajad vajadusse kindlustada tööturul erinevast rahvusest inimestele võrdsed võimalused, näitavad venekeelsed vastajad positiivsemat seisukohta - 90% eestlasest tööandja ja 93% venelasest tööandja juures töötavatest venekeelsetest vastajatest on seisukohal, et selline regulatsioon on vajalik. Eestikeelsed vastajad on mõnevõrra kahtlevamal seisukohal - 62% eestlasest tööandja juures ja 8 venelasest tööandja juures töötavast 20-st eestikeelsest vastajast leiavad, et sellist meetet oleks vaja. Samuti on venekeelsed vastajad veendunud, et venelaste osakaalu ametnike seas ja ettevõtte nõukogudes tuleks suurendada.



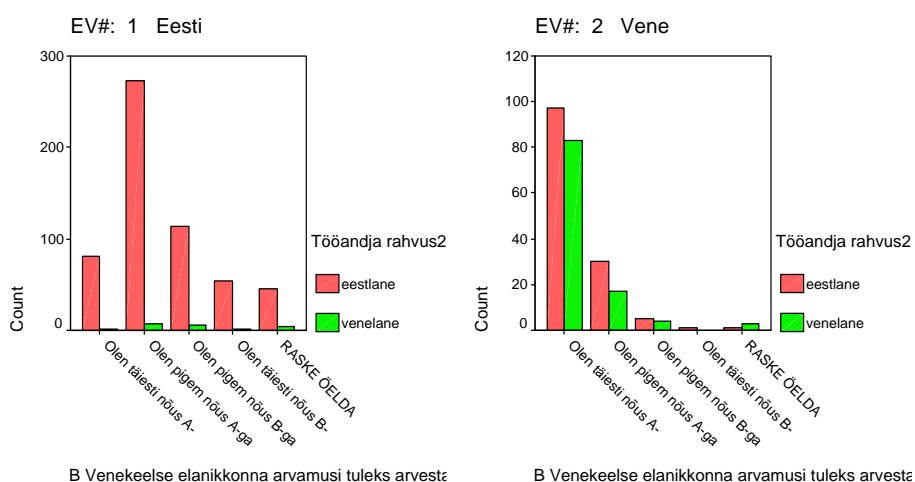
Joonis 41: Hinnang võrdsete töölaste võimaluste kindlustamise meetme vajalikkusele eesti- ja venekeelsete vastajate lõikes

Tolerantsust teiste suhtes näitab ka see, kuidas nõustutakse väidetega „A - mitte-eestlaste kaasamine on Eestile kasulik või B - ... kahjulik“ ning „A – venekeelse elanikkonna arvamusi tuleks arvestada, nad on osa Eesti ühiskonnast või B – ei tuleks arvestada, see oleks järeleandmine Vene survele“. Eelnevatest uurimistulemustest innustatult on siin oodata suurt konflikti kahe erineva tööandja töötajate arvamustes, eelkõige nendes domineerivate töötajate rahvusgruppide pinnalt. Kui vene tööandja töötajad nõustusid mõlemal juhul kõige enam väitega A täielikult, siis eesti tööandja esindajad olid kahtlevamal positsioonil. Siin on oluline märkata, et eestikeelses keskkonnas töötavad venelased on sarnasel arvamusel vene tööandja juures töötava venelasega, mis näitab, et rahvuslikkuse pinnalt kerkivates küsimustes ei ole arvamused seotud mitte niivõrd tööandja keelekeskkonnaga, vaid pigem domineerib isiklik ja sageli rahvuslikest eripäradest sõltuv hinnang.

Tulemused näitavad, et eelkõige vene tööandja töötajad kuid ka venekeelsed vastajad eesti tööandja juures on selgelt veendunud, et venekeelset elanikkonda tuleks Eestis enam arvestada ning neid kaasata, millest võib järeldada, et neid ootusi ei ole täna piisavalt täidetud. Eesti tööandja eestlasest töötajad, kes sellist tõrjutust ja suletust niivõrd ei tunneta, on ka oma arvamustes veidi tolerantsemad. Võib järeldada, et venekeelsed vastajad tajuvad enam, et erinevatele rahvustele tuleks ühiskonnas tagada sarnased võimalused ning vähendada võimaluste puudumisest tekkivat ebavõrdsust ja võõrandumist.



Joonis 42: Eesti- ja venekeelsete vastajate hinnangud väitele „mitte-eestlaste kaasamine on Eestile kasulik/ kahjulik“.



Joonis 43: Eesti- ja venekeelsete vastajate hinnangud väitele „Venekeelse elanikkonna huve tuleks/ ei tuleks arvestada, nad on osa Eesti ühiskonnast“.

Alljärgnevalt selgub, et nii eesti kui vene tööandja esindajad arvavad ühtviisi, et eestlaste ja venelaste käitumine ja elulaadid on erinevad, kusjuures venekeelsed vastajad tunnetavad erinevusi enamatel juhtudel (62%) kui eestikeelsed vastajad (52%). Erinevused käitumises ja elulaadis häirivad palju enam eesti tööandja töötajaid (55% vs 27%), sh eelkõige eestikeelseid töötajaid. Venekeelseid vastajaid eripärad niivõrd ei häiri ning see kehtib nii eesti- kui venekeelse tööandja juures töötavate venelaste osas. Selgelt eristub siin vene tööandja juures töötav eestlane, kes on tolerantsem kui eestikeelses keskkonnas töötav eestlane ning sarnaneb oma hinnangutelt enam venelastele. Seega on vene tööandja töötajad kahe rahvuse erineva

käitumise ja elulaadi suhtes tolerantsemad ning aktsepteerivad erinevusi rohkem, kui teevad seda eesti tööandja juures töötavad inimesed. Põhjusena võib näha asjaolu, et vene tööandja juures töötavad eestlased lävivad enam venelastega, mistõttu ollakse stereotüüpide ja eelarvamustest vabad ning osatakse end rahvusküsimustes asetada venelastega sarnasele positsioonile.

Rahvuste konfliktsuse temaatika on Eesti meedias sageli üles kerkinud, eriti tõsiselt käsitleti teemat „pronksiöö“ rahutuste järel. Uuringust selgub, et venekeelse tööandja esindajad on kahe rahvuse võimalike konfliktide suhtes oluliselt rahumeelsemad kui eesti tööandja töötajad – vene tööandja töötajatest vaid 29% arvab, et konfliktid kahe rahvuse vahel on paratamatud, samas kui eesti tööandja töötajatest on enam kui pooled (58%) arvamusel, et konflikte ei ole võimalik vältida. Kuna siingi on rahvuslik arvamus tugevam kui seos töökeskkonnaga, siis tuleb eristada töötajaid rahvuspõhiselt – eestlased kipuvad nõustuma sellega, et konfliktid on paratamatud ja venelased on arvamusel, et konfliktid on välditavad. Kui üldiselt on erinevate rahvuste arvamused tööandjast sõltumatult sarnased, siis selgub, et eestikeelses keskkonnas töötav venelane kipub selle küsimuse puhul arvama sarnaselt eestlastele, et konfliktid on pigem paratamatud kui välditavad. Siin tuleb mängu tööandja roll – eestikeelne keskkond põhjustab venelase teistlaadset arvamust. Samas võib siin olla põhjuseks erinev infoväli – kuna venelased eestlasest tööandja juures jälgivad enam eestikeelset meediat, siis võib nende hinnang kahe rahvuse konfliktsusele olla mõningal määral mõjutatud Eesti meedias sel teemal ilmunud arvamustest.

Nii vene tööandja töötajad (89%) kui eesti tööandja töötajad (86%) on avatud erinevate rahvuste vaheliseks koostööks ehk nõustuvad sellega, et väga erinevad rahvused võivad samas riigis elades hästi läbi saada ja koostööd teha. See läheb mõneti vastuollu eelnevaga, kuna eesti tööandja esindajad usuvad võimalikku heasse läbisaamisesse, ent on siiski veendunud, et konfliktid erinevate rahvuste vahel on paratamatud. Ometi on tegemist positiivse tendentsiga, kuna valmisolek üksteisega koostööd teha on olemas, samas jäädakse ilmselt mõlemalt poolt teise suhtes äraootavale seisukohale.

Kahe rahvuse omavaheliste suhete ning selle ajas muutumise osas lähevad eesti ja vene tööandja töötajate arvamused taas lahku. Eesti tööandja eestlasest töötajad (77%) on veendunud, et suhted venelastega on viimasel ajal jäänud sama heaks kui varem. Vene tööandja puhul on eestlased küll valdavalt samal arvamusel, kuid näevad siin mõnevõrra enam

ka suhete paranemise märke kahe rahvuse vahel. Kuid 41% vene tööandja venelasest töötajatest tunnetab, et suhted eestlaste ja venelaste vahel on viimasel ajal läinud halvemaks.

Järeldada võib, et kui eestlased on oma hinnangutes kahe rahvuse vahelistele suhetele leebed ja positiivsed, arvates, et muutusi pole toimunud, siis märkimisväärne osa venelastest leiab, et suhted on viimasel ajal siiski halvenenud. Põhjuseks ei saa märkimata jätta mõne aasta taguseid aprillirahutusi, mille pinnalt kerkisid konfliktid eestlaste ja venelaste ning nende omavaheliste suhete osas teravalt ühiskondlikku agendasse. Suhete halvenemine näitab omakorda, et maastik venelaste integreerimiseks on saanud kannatada ning nende valmisolek suurema sidususe tekkeks on oluliselt langenud.

Eestlaste ja venelaste arvamused lähevad lahku ka selles osas, mis puudutab mitte-eestlaste ustavust riigile. Sõltumata tööandjast on eestlased arvamusel, et mitte-eestlased ei ole riigile ustavad (56%) ning venelased usuvad, et pigem ollakse riigile truud (82%). Selge tendents on, et arvamüsühtsus kujuneb rahvusest lähtuvalt.

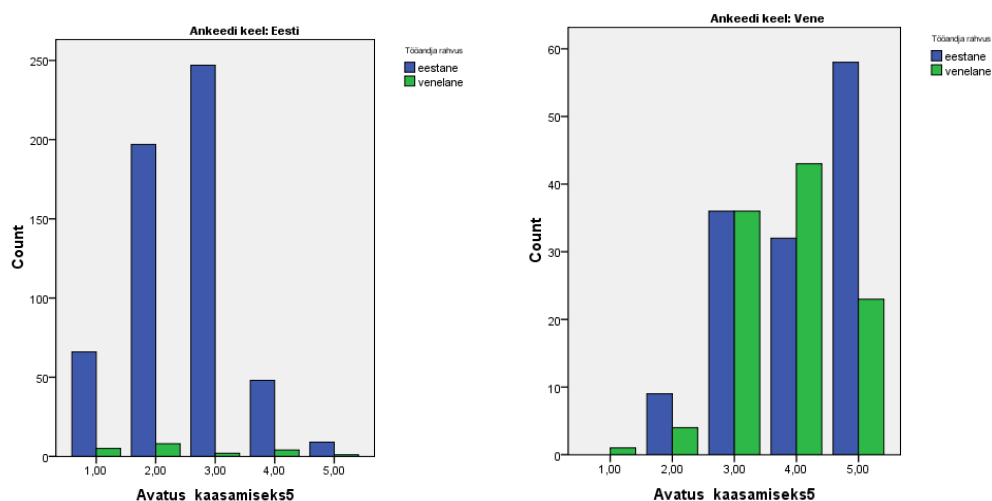
Erinevad integratsiooni ja rahvuste vahelisi (võrdsus)suhteid puudutavate väidete analüüs annab selge pildi, et venelaste ja eestlaste arvamused nendes küsimustes lähevad enamasti lahku. Ainus, mille osas näitavad tulemused sarnasusi puudutab väidet, et kontaktide tihendamine on oluline. Üsna sarnaselt hinnatakse oluliseks ka kodakondsuseta isikute vähendamise olulisust ja vähemuste toetamise olulisust. Erinevad on aga arvamused keeleküsimustes - eestlased on arvamusel, et eesti keele omandamine on väga oluline, samas kui venelased ei pea neid valdkondi nii oluliseks. Venelaste jaoks on kõige tähtsam see, et mitte-eestlased oleksid samavõrd esindatud avalikus elus, kuid tähtsaks peetakse ka sallivuse suurendamist, võrdset kohtlemist ning heaolutasemete ja inforuumi võrdsustamist.

Venekeelsed vastajad on arvamusel, et eestlaste ja venelaste suhete parendamisel puudub tegelik koostöötahe - 82% on seisukohal, et integratsioon nõuab eelkõige eestlaste pingutust. Eestikeelsed vastajad jäävad seejuures mõneti kahtlevamaks ja kolmandik neist usub, et integratsioon ei sõltu eestlaste pingutusest ja valmisolekust. Taas eristub, et rahvusel on hinnangute andmisel olulisem roll kui tööandjal, kuna ka eesti tööandja juures töötavad venelased tajuvad, et integratsiooniprotsessi kiirendamine sõltub eelkõige eestlaste pingutustest. See on märkimisväärne, kuna nad puutuvad igapäevaselt eestlastega enam kokku

ning on seepärast ka hinnangute andmisel enam fakti-, kui emotsioonipõhised. Võib arvata, et siin on kaks võimalikku põhjust:

- 1) eesti tööandja juures töötavad inimesed on ise paremini integreerunud ning näevad siinjuures oma positiivsele kogemusele tuginedes eestlaste head tahet integratsiooniprotsessis olulisena,
- 2) või tunnetavad venelased end eestikeelsete töökaaslaste poolt tõrjutuna ning on seepärast veendunud, et eestlased ei pinguta piisavalt kahe rahvuse suhete parandamise nimel.

Selles osas, kui avatud teiste rahvuste kaasamise osas ollakse, näitavad indekseeritud tulemused, et vene tööandja töötajatel (86%) on kaasamiseks oluliselt kõrgem valmisolek kui eesti tööandja töötajatel (61%). Peamiselt on see tingitud venelaste avatusest, mis on eestlastest poole suurem (53% versus 94%) ning see näitab, et venekeelsed inimesed Eestis on tugevalt üle keskmise kaasamisele avatud. Eestikeelse tööandja töötajad ning ka vene tööandja eestlased jäävad reserveeritumaks ning on keskmiselt või alla selle avatud. Selgub, et avatuse osas on hinnangute andmisel domineerivam rahvuslik tunnus, kuna venelaste ja eestlaste hinnangud sarnanevad tööandja keelest olenemata. Avatuse ning tööandja rahvusest tingitud keelekeskkonna puhul ilmneb ka tugev statistiline seos.



Joonis 44: eesti- ja venekeelsete vastajate avatus kaasamiseks koordineksi alusel.

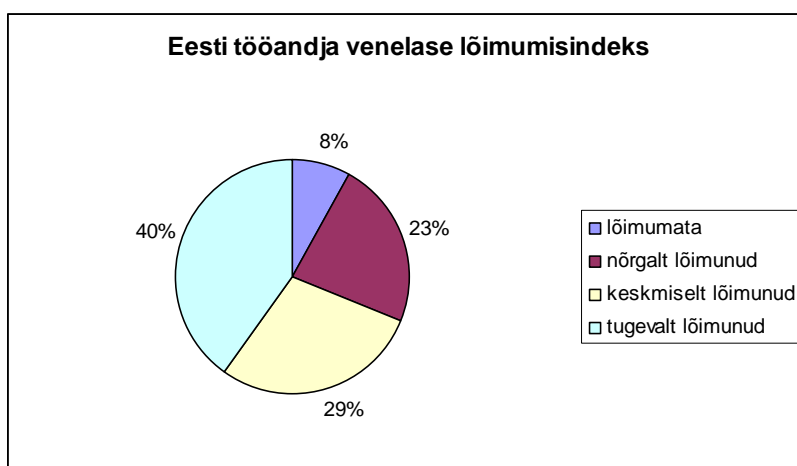
### 5.7.1 Lõimumisindeks

Eelnevad peatükid vaatlesid tööandja rolli erinevates lõimumisega seotud küsimustes ja erinevate tunnuste alusel. Integratsioonimonitooringu uurimisgrupp koostas ka üldise lõimumisindeksi, mille alusel saab kokkuvõtlikult vaadelda venekeelsete vastajate integreeritust Eesti ühiskonda.

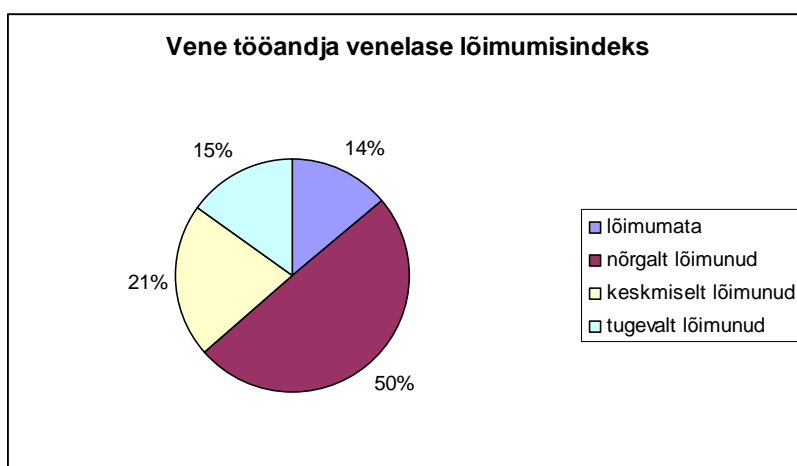
Lõimumisindeks on koostatud järgmiste tunnuste liitmisel (Lauristin 2010):

1. Eesti kodakondsuse omamine,
2. eesti keele oskamine,
3. enese tunnetamine osana Eesti rahvast (põhiseaduse mõttes),
4. sagedane suhtlus eestlaste ja venelaste vahel,
5. suhtluses kasutatakse eesti keelt või mõlemat keelt vaheldumisi,
6. positiivne suhtumine Eesti ühiskonnas viimase viieteistkümne aasta jooksul toimunud muutustesse,
7. Eesti riigi usaldamine.

Üldine venekeelsete vastajate lõimumisindeksi analüüs tööandja keelekeskkonnast lähtuvalt näitab, et eestlasest tööandja juures töötav venelane on oluliselt paremini integreerunud kui vene tööandja juures töötav venekeelne vastaja. Eestlasest tööandja juures töötavatest venelastest on 40% Eesti ühiskonda tugevalt lõimunud, vene tööandja juures töötades on integreeritus oluliselt madalam – tugevalt on integreerunud vaid 15% sealsetest töötajatest, peaaegu sama suur hulk on neid, kes on täiesti lõimumata. Lisaks on pooled vene tööandja juures töötavatest venelastest ühiskonda lõimunud nõrgal tasemel. Võib järeldada, et ligikaudu kolmandik (36%) venelasest tööandja juures töötajatest on Eesti ühiskonda lõimunud, samas kui eesti tööandja venelasest töötajatest on lõimunud ligikaudu 2/3 (69%) töötajatest.



*Joonis 45: Eesti tööandja venelastest töötaja lõimumine ühiskonda lõimumisindeksi alusel (protsentides).*



*Joonis 46: Vene tööandja venelastest töötaja lõimumine ühiskonda lõimumisindeksi alusel (protsentides).*

Kokkuvõtlikult võib järeldada, et eestikeelne töökeskkond aitab suuresti kaasa venelaste lõimumisele Eestis. Eesti tööandja juures saadavad kontaktid ja parem keeleoskus suurendavad sotsiaalset kapitali. Parem enesehinnang ja enda ühiskondliku rolli tunnetus loob kõrgema sotsiaalse sidususe ning suurendab usaldust institutsioonide ja süsteemi vastu. Kõikide faktorite summas tunnetab eestikeelses keskkonnas töötav venelane end kokkuvõttes rohkem Eesti riigi osana ning on tugevamalt lõimunud.

## 5.8 Vahekokkuvõte

Uurimistulemused erinevate teemade lõikes näitasid, et erinevate ühiskondlike teemade puhul domineerivad venelaste ja eestlaste puhul erinevad arvamused. Samuti on mõnede küsimuste puhul selgelt märgatavad erinevused tööandja keelest tulenevalt. Ülevaade kahe mainitud dimensiooni võrdluses tunnuste kaupa on antud vahekokkuvõttele järgnevas tabelis 5.

Kokkuvõtlikult – sõltumata tööandja keelest domineeris venelaste seas rahvuslik suhtumine eesti keele, erinevate rahvuste võrdsete võimaluste ja Venemaa meedia ning poliitikaga seotud küsimustes. Selgus, et venelased jälgivad ja usaldavad enam venekeelset meediat ning hoiavad end enam kursis Venemaal toimuvaga. Samuti on venelased Eestis enam kokku puutunud diskrimineerimisjuhtudega tööturul. Osalt diskrimineerimisest põhjustatud kriitika on selleski, et venelased usaldavad Eesti riigi institutsioone tunduvalt vähem kui eestlased.

Tööst selgus, et venelased saavad suheldes hakkama enamjaolt ainult vene keelega ning eestlased eesti keelega, samas kui tööalaselt suhtlevad nad vajadusel ka teises keeles. Samuti tunnetab venelane oma rolli nii organisatsioonis kui ka ühiskonnas nõrgemalt kui eestlane. Venelased on vähemaktiivsed osalema nii massiüritustel kui ka erinevate organisatsioonide poolt korraldatavates aktsioonides. Samas on venelane üldjuhul aktiivsem osaleja kodanikuühendustes, seda eelkõige omandiga seotud ühendustes osalemise poolest.

Kõige selgemalt eristub rahvuslik suhtumine tolerantsust puudutavates küsimustes. Siin on venelased selgelt veendunud, et eestlastele ja venelastele ei ole ühiskonnas tagatud võrdseid võimalusi ning venelasi ei kaasata ühiskonda piisavalt.

Samas kõikides teiste uuritud tunnuste puhul ilmnes, et eestikeelses keskkonnas töötavad venelased annavad oma rahvuskaaslastest positiivsemaid hinnanguid nii oma rollile kui ühiskondlikele protsessidele.

Venelased eestikeelses keskkonnas sarnanevad oma hinnangute jagamisel üldjuhul enam eestlastele ning on Eesti riigi suhtes positiivsemalt meelestatud. Lisaks paremale keeleoskusele ja tugevamale Eesti identiteedile on eesti tööandja juures töötav venelane muutuste suhtes positiivsem ning neil on ka ühiskondlikult parem positsioon – nii hariduse, sissetulekute kui karjäärivõimaluste näol. Lisaks on neil parem enesehinnang ja kõrgem

informeerituse tase. Mõnevõrra väiksem on nende osalus ühiskondlikus elus, kuid ühendustes osaledes on nad enam valmis suhtlema eesti keeles. Eesti tööandja juures töötades on venelased aktiivsemad oma õiguste eest seisma ning seeläbi on nende hinnang oma rollile ühiskonnas oluliselt positiivsem.

Kokkuvõttes on suletud keelekeskkonnas ehk venekeelse tööandja juures töötava venelase lõimumine ühiskonda vaevalisem ning aeglasem, kui teiste rahvustega enam kontakte omaval eestikeelses keskkonnas töötaval venelasel. Seega võib uurimistulemuste kokkuvõttes järeldada, et eestikeelsel töökeskkonnal on väga oluline roll seal töötavate venelaste integratsiooniprotsessis.

Tabel 5: peamised uurimistulemused eristatuna hinnangutes domineerinud tunnuse alusel

		<b>Domineerib hinnang lähtuvalt tööandja keelest</b>	<b>Domineerib hinnang lähtuvalt töötaja rahvusest</b>
<b>Töötajate etniline identiteet</b>	<b>Eesti identiteet</b>	Eesti tööandja juures töötavad venelased peavad enamatel juhtudel oma kodumaaks Eestit ja end põhiseaduse järgi Eesti rahva hulka kuuluvaks. Venelastel eestikeelses keskkonnas töötades on tugevam Eesti identiteet.	
	<b>Etniline isoleeritus</b>	Vene tööandja venelasest töötajate seas on enam neid, kelle etniline isoleeritus on kõrge. Venekeelne töötaja eesti tööandja juures on erinevate kontaktide loomiseks ja suhtluseks enam avatud.	
	<b>Suhtumine muutustesse</b>	Eesti tööandja töötajad on muutuste suhtes positiivsemad.	
<b>Kontaktid ja suhtluskeel teise rahvusega</b>	<b>Eesti/ vene keele oskus</b>	Vene või eesti keele oskus võõrkeelena on parem neil, kes töötavad oma emakeelest erinevas töökeskkonnas.	
	<b>Kontaktid teisest rahvusest inimestega</b>	Eestikeelses keskkonnas töötavad venelased suhtlevad vabal ajal enam eesti keeles ning omavad ka sagedasemaid kontakte eestikeelsete inimestega.	
	<b>Eesti/ vene keele oskus</b>	Vene või eesti keele oskus võõrkeelena on parem neil, kes töötavad oma emakeelest erinevas töökeskkonnas.	
	<b>Suhtluskeel töökeskkonnas</b>	Eesti tööandja juures suheldakse kolleegide ja ülemusega eesti keeles, vene tööandja juures vene keeles.	
	<b>Eesti keele vajadus tööl</b>	Venekeelses keskkonnas on enam vaja tööalaselt suhelda nii eesti kui vene keeles, eesti tööandja juures saab enamasti hakkama eesti keelega.	
	<b>Eesti keele vajadus väljaspool tööd</b>		Eestlased vajavad väljaspool tööd eesti keelt, venelased vene keelt. Suhtlus teises keeles on vabal ajal vähene.

<b>Väärtused ja rollitunnetus töökohal</b>	<b>Roll organisatsioonis</b>		Venekeelne töötaja venelasest tööandja juures tunnetab oma rolli olulisena enamatel juhtudel kui venelane eestlase juures. Domineerivad etnilise kogukonna väärtused.
	<b>Emakeelne töökeskkond</b>	Enamik tööalastest väärtustest on ühised, kuid emakeelne töökeskkond on olulisem väärtus neile, kes töötavad emakeelses keskkonnas.	
	<b>Tutvused olulised töölesaamiseks</b>		Tutvused on tööle saamise seisukohalt venelaste jaoks olulisemad kui eestlastele.
	<b>Eesti kodakondsus tööle saamiseks</b>	Eesti kodakondsus on oluline, kui tööandjaks on eestlane.	
	<b>Sissetulekute tase</b>	Eestlastel eesti tööandja juures ja venelastel vene tööandja juures on kõrgem palgatase.	Eestlased saavad üldjuhul paremat palka kui venelased.
	<b>Rahuolu tööga</b>	Eesti tööandja töötajad on oma tööga rohkem rahul kui vene tööandja töötajad.	
	<b>Diskrimineerimine töösituatsioonides</b>		Töölasele puutuvad rahvusest või keelest tingitud diskrimineerimisega enam kokku venelased.
<b>Informeeritus</b>	<b>Informeeritus Eestis toimuvast</b>	Informeeritus Eestis toimuvast on parem venelastel, kelle tööandja on eestlane.	
	<b>Informeeritus Venemaal toimuvast</b>		Venemaal toimuvast on teadlikumad venelased.
	<b>Informeeritus EL-s toimuvast</b>	EL-s toimuvast on paremini informeeritud eesti tööandja töötajad.	
	<b>Eesti-/ venekeelse meedia usaldamine</b>		Eestlane ei usalda üldiselt venekeelset meediat, venelane kaldub pigem mitte usaldama eestikeelset meediat.
	<b>Uue meedia kasutamine</b>	Eesti tööandja töötaja kasutab ja usaldab enam internetiportaale.	

<b>Usaldus</b>	<b>Usaldus riiklike institutsioonide vastu</b>		Riiklike institutsioonide usaldamisel on venelased oluliselt kriitilisemad kui eestlased. Kõige kriitilisem suhtumine on riigi valitsemisega seotud institutsioonide osas, kõige negatiivsema hinnanguga on venelased, kes töötavad vene tööandja juures.
	<b>Osalemine organisatsioonide korraldatavatel üritustel</b>	Vene tööandja töötajad osalevad aktsioonides vähem, nende puhul on aga suurem osalus ametiühingutes.	Venelased osalevad eestlastest vähem aktsioonides.
<b>Ühiskondlik aktiivsus</b>	<b>Osalemine massiüritustel</b>	Massiüritustel osalemises on küll eesti tööandja töötaja aktiivsem, samas ei laiene see tema venekeelsele töötajale.	Eestlane eelistab kultuurisündmusi, venelane spordiüritusi ja suuremaid rahvapidusid.
	<b>Kodanikuühendustes osalemine</b>	Venekeelse tööandja töötaja on aktiivsem kodanikuühendustes osaleja, eestikeelse tööandja osalejad teevad seda aga enamates ühendustes.	Venelane osaleb enamasti vaid isikliku omandiga seotud ühenduste töös.
	<b>Suhtlemiskeel kodanikuühendustes</b>	Eestikeelses keskkonnas töötav eestlane kasutab kodanikuühendustes suheldes eesti keelt enam kui venelane.	
	<b>Osalemine valimistel</b>		Eestlased on aktiivsemad osalema nii kohalikel kui Riigikogu valimistel.
	<b>Sotsiaalne enesehinnang</b>		Venelased tunnevad end olevat ühiskondlikult kehvemal positsioonil.
<b>Sotsiaalne enesekindlus ja ühiskondlik roll</b>	<b>Oma huvide kaitse</b>	Vene tööandja venelased jäävad oma huvide kaitsmisel enam hätta, eesti tööandja venelased tunnevad end kindlamalt.	
	<b>Kihikuuluvus</b>	Vene tööandja töötajad tunnevad end kuuluvat pigem keskmisest madalamale ühiskonnakihi, eestikeelses keskkonnas töötades nähakse end pigem keskmiselt kõrgemal ühiskonnakihil.	
	<b>Sotsiaalne enesekindluse indeks</b>	Eestikeelses keskkonnas töötavate venelaste sotsiaalne enesehinnang on kõrgem kui nende rahvuskaaslastel venekeelses keskkonnas.	

<b>Tolerantsus ja avatus</b>	<b>Suhtumine erineva rahvuste võrdsetesse võimalustesse</b>		Venelased on rahvuste erinevuste suhtes tolerantsemad ning tunnetavad enam vajadust võrdseid võimalusi tagavate poliitikate järele, kuna tajuvad enam ebavõrdsust.
	<b>Ootused integratsiooni-protsessile</b>		Venelased ootavad eestlastelt suuremat avatust suhtlemisel ja kaasamisel.
	<b>Lõimumisindeks</b>	Venelane eestikeelses töökeskkonnas on paremini lõimunud. Tugevalt lõimunud venelasi on eestikeelse tööandja juures poole rohkem kui venekeelse tööandja juures.	

## 6. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON

Käesoleva töö eesmärgiks oli selgitada töökoha rolli töötajate integreerumisprotsessis, vaadeldes erinevaid integreerumist mõjutavaid faktoreid. Käesoleva töö põhitulemused selgusid sellelt pinnalt, kuidas eestikeelne tööandja on suurendanud venelasest töötaja ühiskondlikku sidusust, sotsiaalset kapitali ja lõimumist ühiskonda läbi parema keeleoskuse ja suurema usalduse. Nimetatud mõistete omavahelisi seoseid on lähemalt kirjeldatud töö teoreetilise osa kokkuvõttes. Järgnevalt on esitatud töö põhitulemused uurimisküsimuste kaupa ning kontrollitud hüpoteeside paikapidavust. Järeldused jätkuvad autoripoolse diskussiooniga.

### 6.1 Põhijäreldused

#### 1. Töökeskkonnas valitsevate etnilise identiteedi ja suhtluskeele küsimused

- Kas ja kuidas erineb venelaste identiteet ja etniline suletus sõltuvalt sellest, mis keelses keskkonnas nad töötavad?
- Kuidas erineb eesti ja vene tööandja töötajate keeleoskus?
- Millist keelt tööl suhtlemiseks kasutatakse ja millist keelt vajatakse?

Uurimistulemuste põhjal võib väita, et venelaste etniline suletus ja keeleline kapital on tugevalt sõltuvuses sellest, millises keelekeskkonnas ta töötab. Eestikeelse tööandja juures töötav venelane peab end sagedamini eesti rahva hulka kuuluvaks ning tunnetab oma kodumaana Eestit, mistõttu nende Eesti identiteet on oluliselt kõrgem venelastest, kes töötavad venekeelses keskkonnas.

Selgus, et eesti keele oskus on parem neil venelastel, kelle tööandjaks on eestlane. Nad kasutavad nii oma töös kui vabal ajal enam eesti keelt ning nende keele valdamise tase on kõrgem kui teistel venelastel. Põhjuseks on siin sagedasemad kontaktid eestikeelsete inimestega ning ka vajadus oma töös igapäevaselt eesti keelt kasutada. Järeldub, et eestikeelsel tööandjal on oluline roll venelasest töötaja tugevama Eesti identiteedi ja parema eesti keele oskuse kujunemisel.

Suhtlemiseks vajatakse eestikeelses keskkonnas eesti keelt ning venekeelses töökeskkonnas enamatel juhtudel nii eesti kui vene keelt. Tulemused näitasid, et vene tööandja palkab mõne eesti keelt valdava eestlase või rakendab mõne eesti keelt rääkiva töötaja keeleoskust olukordades, mis nõuavad eesti keeles suhtlemist. Võib järeldada, et venelased venekeelses

töökeskkonnas ei kipu oma eesti keele oskust parandama, kuna neil puudub selleks reaalne vajadus.

## 2. Informeerituse küsimused

- Kas ja kuidas erineb eesti ja vene tööandja töötajate informeeritus?
- Kas erinev informeeritus on mõjutatud tööandja juures valitsevast keelest?

Nii eesti kui vene tööandja töötajad tunnevad suurt huvi ühiskonnas toimuva vastu. Samas näitavad tulemused, et mida lokaalsem infovoog, seda rohkem ollakse sellega kursis. Kõige paremaks hinnatakse oma informeeritust kodukohas ja Eestis toimuva suhtes, mõnevõrra vähem ollakse informeeritud sellest, mis toimub maailmas laiemalt. Venelased eristuvad siin selles osas, et nad tunnevad eestlastest tunduvalt rohkem huvi Venemaal toimuva vastu, samas kui eestlased on mõnevõrra paremini informeeritud Euroopa Liidus toimuvast.

Oluline eristuvus tuleb välja sellest, kuidas hinnatakse erinevate meediakanalite usaldusväärsust. Selgub, et venelased usaldavad enamjaolt venekeelset meediat ja eestlased eestikeelset meediat. Mõlemad grupid peavad usaldusväärseks rahvusvahelisest meediast saadavat informatsiooni. Märgatavad erinevused on ka eri tööandja töötajate interneti kui infokanali tarbimise harjumustes. Eesti tööandja töötajad on interneti kasutamisel oluliselt aktiivsemad ning usaldavad sealt saadud informatsiooni enam kui vene tööandja töötajad. Seega on informatsiooni hankimisel oluline roll nii tööandja keelekeskkonnal kui ka teisalt töötaja rahvuslikul taustal põhinevatel hinnangutel.

Järeldub, et kuna venelane usaldab venekeelset meediat vähem ning jälgib vähem Eesti riigi olulisi infokanaleid (eestikeelne meedia), siis on tema sidusus Eesti ühiskonnaga madalam. Positiivse näitena erineb teistest venelastest eestikeelses keskkonnas töötav venelane, kes jälgib ja usaldab eestikeelseid kanaleid enam ning on parema informeerituse pinnalt ka tugevamini integreerunud.

### 3. Usalduse küsimused

- Kuivõrd erinevad erineva keelega tööandja töötajate hinnangud institutsioonide usaldusväarsusele?
- Kas eestikeelne töökeskkond mõjutab venelast riiki enam usaldama?

Usaldusküsimuste analüüsitulemustest selgus, et suhtumises riiklike institutsioonide usaldusväarsusesse on venelased selgelt kriitilisemal ning ebausaldavamal seisukohal. Eriti avaldus venelaste usaldamatus riigi juhtimisega seotud institutsioonide (president, valitsus, Riigikogu) vastu. Usaldavamalt suhtumist pälvisid pangad ja kirik, osalt tänu sellele, et tegemist on veidi abstraktsemate mõistetega kui konkreetset ja üheselt mõistetavad institutsioonid.

Tööandja rolli vaadates näib, et venekeelne töötaja eestikeelses töökeskkonnas on riigi ja tema institutsioonide osas usaldavamal seisukohal kui venelane oma emakeelses keskkonnas. Seega on keeleoskus, tihedamad kontaktid ja parem informeeritus põhjuseks, et venelane eestikeelse tööandja juures usaldab riiklikke institutsioone enam.

Järeldub, et usaldus kui sidususe tekke ja integratsiooni alustala, on venelaste puhul madalam. See mõjutab tugevalt nende hinnanguid riigi usaldusväarsusele ning seeläbi ka lõimumisele.

### 4. Ühiskondliku aktiivsuse küsimused

- Kas ja kuidas erinevad töötajad tööandja järgi osalusaktiivsusele kodanikuühiskonnas ja erinevatel üritustel?
- Kuidas erineb tööandjast lähtuvalt vastanute poliitika huvi ja osalusaktiivsus valimistel?

Ühiskondlik aktiivsus üldiselt on mõlema tööandja töötajatel madal, kuna neid, kes aktiivselt erinevatel üritustel ja ühenduste töös osalevad, oli vähe. Samas selgus, et kui venelased on enam huvitatud pigem rahvaspordiüritustest, siis eestlased eelistavad venelastest enam osaleda kultuuriüritustel. Kõrge kodanikuaktiivsus väljendub mõlema tööandja töötajate puhul eelkõige osalemises ühendustes, millesse kuulutakse peamiselt kas enda omandi- või hobi alusel, vabatahtlikku tegevust ning ühiskonna edendamist esineb vähe ning sedagi arendavad peamiselt eestlased.

Ometi on vene tööandja töötaja ainus tugev sotsiaalse sidususe ja sotsiaalse kapitali väljendusvorm just erinevates ühingutes osalemine, kuigi sageli kuulutakse vaid ühte omandipõhisesse (korter-, garaaži-, aiandus-, metsa- vms) ühendusse.

Poliitika osas tunnevad venelased huvi nii Eesti kui Venemaa sisepoliitika vastu. Eestlased seejuures Venemaa poliitika vastu suurt huvi üles ei näita. Valimisaktiivsuse osas on näitajad vastupidised – eestlased osalevad valimistel enam kui venelased, viimaste seas on ka suur hulk neid, kes ei ole Eestis valimisõiguslikud. Rohkem on venelaste seas neid, kes ei mäleta, kas nad valimistel osalesid ehk nad ei pea valimistel käimist kui kodanikukohuse väljendamist niivõrd oluliseks.

#### 5. Enesehinnangu ja ühiskondliku rolli küsimused

- Kuidas erineb vene tööandja töötaja poliitiline enesehinnang ja enda ühiskondliku rolli tunnetus eesti tööandja juures töötavast inimesest?
- Kas venelane, kes töötab eestikeelses töökeskkonnas, on parema enesehinnanguga kui venelane venekeelses keskkonnas?
- Kuidas erinevad kahe tööandja töötajate hinnangud oma ühiskondliku kihikuuluvuse osas?

Eesti- ja venekeelsete töötajate enesehinnangu võrdlemisel ilmnes, et eesti tööandja juures töötavad venelased tunnetavad oma ühiskondlikku rolli ja positsiooni paremini kui venekeelses keskkonnas töötavad venelased. Eesti tööandja juures töötades on venelased võimelised paremini seisma oma huvide eest, tundma oma rolli ühiskonnas olulisena ning määratlema end kõrgemale ühiskonnakihi.

Kuna venekeelne vastaja tunnetab end ilmselt tänu eestikeelsele töökeskkonnale paremal positsioonil asuvat, sh ka omades paremat haridust ja suuremat palganumbrit, siis tajub ka end kuuluvat ühiskondlikul kihil kõrgemale kui tema rahvuskaaslased venelasest tööandja juures.

Tulemustest selgus, et eestikeelses keskkonnas töötavad venekeelsed vastajad on selgelt kõrgema sotsiaalse enesekindlusega kui venekeelses keskkonnas töötavad venelased ning see on eeldatavasti mõjutatud nende tihedamatest kontaktidest eestlastega. See tulemus näitab, et tööandja keelekeskkonnal on töötaja ühiskondliku enesekindluse tõstmisel suur roll – eestlased

on rahvusena sotsiaalselt enesekindlamad ning eestlasest tööandjad kiirgavad enesekindlust ka seal töötavatele venelastele.

#### 6. Tolerantsiküsimused

- Kas eesti ja vene tööandja töötajate hinnangud ühiskonna avatusele ning tolerantsitasemele on erinevad?
- Kuidas erinevad hinnangud erinevate rahvuste võrdsetele võimalustele Eesti ühiskonnas?
- Kas emakeelest erineva tööandja juures töötamine suurendab või vähendab töötajate tolerantsi ja avatust?

Tolerantsiküsimustes avaldub hinnangute andmisel rahvuslik dimensioon – nii eesti kui vene tööandja juures töötavad venelased tunnetavad, et eestlastel on riigis oluliselt paremad võimalused kõikides sfäärides. Samuti arvavad venelased, et nende arvamust tuleks ühiskonnas enam küsida ning arvestada ja neid otsustamisse kaasata. Näib, et venelased tunnetavad end ühiskonnas suletuna ja ebavõrdsena. Väljapääsu nähakse selles, kui eestlased pingutaksid enam venelastega parema läbisaamise nimel.

Eestlased on veendunud, et venelased on konfliktised ning samuti häirivad eestlasi kultuuridevahelised erinevused rohkem kui venelasi. Kui eestlased tunnevad, et suhted venelastega on jäänud samaks, siis venelased tajuvad selgelt viimasel ajal toimunud suhete halvenemist. Selgub, et venelased näevad eestlaste koostöötahte puudumist ja vähest valmisolekut venelastega dialoogi astuda, mis on takistuseks venelaste lõimumisprotsessis.

Samas on mõlemad rahvused kontaktidele avatud ning usuvad, et koostöö ja hea läbisaamine kahe rahvuse vahel on võimalik. Mõlemad rahvused on veendunud, et kontaktide tihendamine eestlaste ja venelaste vahel on oluline.

Seega võib viimasele uurimisküsimusele vastata, et tööandja keelekeskkonnal ei ole seost töötaja hinnangutega tolerantsusküsimustes, siin domineerib rahvuslik hinnang.

Töös püstitatud põhihüpotees – töökeskkonna keel mõjutab töötajate integratsiooniprotsessi – leidis kinnitust. Samuti võib kinnitada alahüpoteeside paikapidavust, kuna tööst selgus, et:

1) vene tööandja hoolib tõesti vähem oma töötaja sotsiaalsest kapitalist ning neile on iseloomulik väiksem ühiskondlik aktiivsus, vähesem sidusus ja integreeritus.

2) eestikeelses töökeskkonnas töötava venekeelse töötaja sotsiaalne kapital, ühiskondlik sidusus ja suhtlusaktiivsus on suurem ning eestikeelne töökeskkond mõjutab seal töötavaid venelasi enam eestlastega sarnanema.

## **6.2 Diskussioon**

Töö peamine järeldus – eestikeelne töökeskkond mängib venelasest töötaja integreerumisprotsessis olulist rolli – tulenes mitmetest erinevatest komponentidest, mille koosmõjul käesoleva töö raames venelaste integratsiooni osas järeldusi teha saab.

Esmalt venelaste Eesti identiteet. Eestikeelses keskkonnas töötav venelane tunnetab end enamatel juhtudel osana Eesti rahvast ning nad on tugevama Eesti identiteediga kui venekeelse tööandja juures töötavad venelased. Selgus, et vene tööandja on töötajate keeleküsimuses vähenõudlikum ning sinna tööle asudes ei pea oskama eesti keelt. Vene tööandja rolli Eesti tööturul võib interpreteerida peamiselt läbi majandusliku kapitali – ta loob töökohti, tehes seda omaette nišis, mistõttu on vene tööandja väljapääsuks madalama haridusega eesti keelt mitteoskavale venelasele. Järeldus põhineb töö tulemustest selgunud asjaolule, et vene tööandja annab tööd üldjuhul industriaalsektoris, madalama haridus- ja palgatasemega, vähese eesti keele oskusega venelasele. See näitab, et vene tööandja eelistab tööle võtta just oma rahvuskaaslasi ning suurendada sellega nende keelelist ja sotsiaalset suletust. Samas piirab ka vähese keeleoskusega vene rahvusest ja/või Vene kodakondsusega töövõtja oma valikuid tööturul ning eelistab pigem töötada vene tööandja juures, kui õppida ära eesti keel ning avardada sellega võimalusi saada tööturul paremad võimalused. Kuna peamised kontaktid teiste rahvustega tekivad just töökeskkonnas, siis on selge, et suletud keelekeskkonnas ei teki ka suurt rahvuslikku mitmekesisust ning ei ole vajadust oma keeleoskuse ega tolerantsitaseme tõstmiseks. Samuti ei jälgi venelasest tööandja töötajad keeleprobleemi tõttu eestikeelset meediat, olles seega lihtsasti manipuleeritavad Venemaalt tuleneva infovooga. Teisest küljest vaadates on tänase tööpuuduse

tingimustes oluline, et keegi pakub tööd ka nendele ühiskonnaliikmetele, kelle konkurentsivõime on madalam just keele ning hariduse pinnalt. Vene tööandja ei nõua oma töötajatelt esinduslikku elulookirjeldust, kuid seetõttu peavad sealsed töötajad leppima ka madalama palga ja ühiskondlikult madalama positsiooniga. Lõimumisprotsessi seisukohalt võib seda vaadelda kaheti – ühest küljest tekitatakse enam etnilist suletust ja vene tööandja töötaja ei suurenda oma sotsiaalset kapitali, kuid teisalt suurendaks vene tööandjate kadumine tööturul venelaste töötust, mis teeks võimatuks ka nende integreerimise ühiskonda, kuna nende huvi ja usaldus riigi vastu oleks koheselt väiksem.

Positiivne on vene tööandja keelelise suletuse juures see, et venelased oskavad hinnata võimalust töötada oma emakeelses keskkonnas - tööst selgus, et üks töö juures enam hinnatavatest väärtustest oli emakeelne töökeskkond.

Käesoleva töö üks kesksetest mõistest ongi keel. Keeleoskusest ja kommunikatsioonist saavad alguse kõik protsessid, mida käesolevas töös vaadeldakse – keeleoskus suurendab usaldust, toodab sotsiaalset kapitali, mis arendab sotsiaalset sidusust ja seeläbi soodustab lõimumist.

Siinse töö kontekstis saab keelt vaadata kahest – instrumentaalsest ja sümbolilisest – vaatepunktist (Kim 1988). Keele instrumentaalne väärtus on oluline lähtepunkt, kui vaadelda töötajate informeeritust, karjäärivõimalusi ning aktiivsust ja sidusust ühiskonnas – osalemist ühendustes, võrgustikes, üritustel, valimistel jne. Rahvussuhete pinnal on aga oluline keele sümboliline väärtus, et hoida ja säilitada oma identiteeti.

Keele instrumentaalne roll väljendub töö tulemuste põhjal otseselt läbi keeleoskuse, mis on tunduvalt parem neil, kes töötavad teises keelekeskkonnas. Järeldub, et muukeelse töökeskkonna roll on integratsioonis oluline, mõjutades vene rahvusest töötajate eesti keele oskust paremuse suunas ning tihendades sellevõrra ka kontakte, mis nõuavad teises keeles suhtlemist. Töö tulemustest selgus, et eestikeelses keskkonnas töötavad venelased suhtlevad nii töö kui vabal ajal eesti keeles enamatel juhtudel kui teised venekeelsed vastajad. Kokkuvõtlikult järeldub, et tööandja keelekeskkond tekitab küll ühest küljest keelelist suletust, kuna enamasti suheldakse vaid tööandjale ja töötajale mugavamas keeles (ning reeglina on selleks nende mõlema emakeel), kuid teisest küljest suheldakse eri rahvusest kolleegidega töökeskkonnas nii eesti kui vene keeles, mis mõjutab läbi tihedamate kontaktide otseselt integratsiooni töökeskkonnas.

Sellest, et eesti tööandja venelased suhtlevad väljaspool tööd eesti keeles oluliselt vähem kui töö ajal, võib järeldada, et keele instrumentaalne roll domineerib venelaste jaoks töö ajal, samas kui vabal ajal domineerib keele sümboliline väärtus – kuuluda oma kogukonda ning suhelda emakeeles. Käesoleva töö kontekstis ongi keel suurem osa sellest väärtuslikust ja eristuvast, mis on iga rahvuse identiteedi ja enesemääratluse taga ning millele tuginedes oma rahvuslikke tõesid hoitakse ja uuesti luuakse. Identiteedile ja sümbolitele tuginedes on keel ka rahvuse püsijäämise üks alustalasid. Venelased, kes eesti keelt ei räägi, protestivad seega ühest küljest valitseva süsteemi vastu, kuid samas võitlevad ka oma rahvusliku kogukonna püsijäämise eest. Venekeelne kogukond Eestis on selgelt teistsuguste sümbolite ja väärtustega ning nende omakeelne keskkond aitab kaasa olulise säilitamisele ja arendamisele. Sellega on ka seletatav, miks venekeelne tööandja järgib oma töökeskkonnas rahvusliku suletuse printsiipi – seeläbi hoitakse alal oma kogukonda ning ühiseid väärtusi ja hoiakuid. Ka Valdmaa (2002) hinnangul on etnilise rühma moraalne ja emotsionaalne toetus tänapäeva muutlikus maailmas tähtis, kuna see rahuldab inimese grupikuuluvuse vajaduse. Samas tekitab taoline vene tööandja getostumine väiksemaid võimalusi sealsete töötajate arenguks ning ahendab töötajate kultuurilist (keeleoskus) ja sotsiaalset (laiem suhtlusraadius) kapitali veelgi. Multikultuuriline töökeskkond aga kujundab töötajates pinna avatuma suhtluse ning maailmanägemuse tarvis ning tööalased kontaktid peamiselt teisest rahvusest inimestega vähendavad etnilist isoleeritust.

Sotsiaalse kapitali arengus on olulised just tihedamad kontaktid ja suhtlusvõrgustikud. Tööst selgus, et venelased on üldjuhul aktiivsed osalema kodanikuühenduste töös. Kuid sotsiaalset kapitali ei moodusta ainult sidemete ja võrgustike hulk, milles inimene osaleb, vaid ka nende kvaliteet (Hellam 2009). Kuna venelased osalesid suuresti vaid omandiga seotud ühendustes, siis tegelikult ei saa selle alusel hinnata nende sotsiaalset kapitali – kuulumine korteriühendusse ei loo usalduslikku suhtevõrgustikku, vaid teenib pigem oma isikliku heaolu suurendamise eesmärki. Venelaste osalemine vabatahtlikes ning kodukandi elu edendavates ühendustes on aga madal, mis näitab nende eesmärgistamata suhtumist oma sotsiaalse kapitali arendamisse. Vene tööandja töötaja on huvitatud sellest, et liikmestaatus tagaks talle teatud kindlustunde või paremad võimalused ning vähesemal määral liitutakse nende ühendustega, mis peaks tuginema vabatahtlikkusel ja vastastikkusel koostööl.

Kui erinevad autorid nägid sotsiaalses kapitalis võtmerolli oma karjääri planeerimisel ja parema töökoha saamisel, siis käesoleva töö tulemuste põhjal järeldub, et selline sotsiaalne kapital ehk kontaktivõrgustik töökoha allikana on olulisem pigem venekeelse elaniku jaoks. Sellest võib

järeldada, et venekeelses kogukonnas otsitakse tööd kõige enam läbi tuttavate ja peetakse tuttavate soovitusi tööle saamisel oluliseks näitajaks.

Tööst selgus, et vene tööandja juures töötav inimene, kes töö tulemuste põhjal oli reeglina venekeelne ja madalama haridustasemega, jääb hätta ka oma hariduse täiendamisega. Kui selgus, et vene tööandja juures ei oma töötajate haridus sama suurt väärtust kui eesti tööandja juures, siis võib järeldada, et ühest küljest on siin põhjuseks asjaolu, et vene tööandja juures töötab enam oskustöölisi, kelle väljaõpe toimub sageli töökohal ning töö iseloomust tulenevalt ei ole vaja oma oskusi pidevalt täiendada. Samas võib see tuleneda asjaolust, et vene tööandja töötaja ei pruugi osata oma teadmiste ja võimete täiendamist nõuda, kuna oskusi ja teadmisi peetakse piisavaks. See jätab ka tööandjale võimaluse töötajaid mitte täienduskoolitustele saata ning soodustab sellega veelgi enam töötaja kitsast silmaringi ja sotsiaalse passiivsuse arengut. Venelased hindavad oma enesetäiendamise võimalusi üldiselt halvemateks, kui on eestlastel. Seega põhineb nende hinnang osalt tööandja käitumisel ning eelarvamuslikel hinnangutel. Ilmselt on eestikeelne töötaja täienduskoolituse osas nõudvam ning on ka vene tööandja juures töötades enam koolitustel osalenud, mis jätab mulje, et eestlastele on võimalused paremad. Teisalt püsib ka siin takistusena keelebarjäär, kuna enamasti toimuvad koolitused eesti keeles ning see loob mulje, et eestlastele on paremad võimalused. Samas ei sõltu võimalused siin mitte rahvusest, vaid pigem keeleoskusest ning muudest parameetritest (nagu ametipositsioon, omandatud haridus, töö iseloom jne).

Sotsiaalse kapitali teoreetiliste lähenemiste juurde tagasi tülles – Putnam (1993) eristas siduvat ja ühendavat sotsiaalset kapitali. Uurimistulemuste põhjal võib selgelt järeldada, et venelastel venekeelses töökeskkonnas domineerib siduv kapital – nende jaoks on esikohal rahvuslikul identiteedil põhinevad suhted. Samas venelastel eestikeelses töökeskkonnas on domineerivaks ühendav kapital, kuna nende jaoks on tähtsamad sotsiaalsete ja kultuuriliste kontaktide täiendamine. See tõendab Putnami seisukohta, et erinevate rahvuste kontaktidest saadav ühendav sotsiaalne kapital tekib praegu enamasti töökohtadel ning seeläbi on töökoht integratsiooniprotsessi üheks võtmeks.

Töökohal nähti olulist rolli ka sotsiaalse sidususe tekitajana. Statistikaameti andmetel (Kask 2008, Servinski 2008) püütakse Eestis sotsiaalset sidusust parandada tööhõive kaudu. Seega on oluliseks teguriks töökoht, mis mõjutab oluliselt sotsiaalset rahulolu ja selle kaudu sotsiaalset sidusust.

Töö tulemuste põhjal selgus, et töötajad seostavad oma rolli organisatsiooni arenguga enam siis, kui neil on tööandjaga tugev rahvuslik-keeleline seos – ehk venelased tunnevad oma rolli olulisena venekeelsetes organisatsioonides. Kindlasti on oma rolli vähesemana tunnetamisel küsimus ka põhjustes ning motivatsioonis, miks töötatakse teises keelekeskkonnas – kas on tegemist väljapääsmatu olukorraga ning teises keelekeskkonnas töötatakse pigem majanduslike olude sunnil või tehakse seda muudest motivatsiooniteguritest lähtudes. Põhjused võivad tugevalt mõjutada enda tunnustamist antud panuse eest organisatsioonis. Võib arvata, et end tajutakse teises keelekeskkonnas „võõrana“, mis mõjutab ka negatiivseid hinnanguid oma panuse väärtuslikkuse osas.

Tago (2008) andmetel loob töösuhetes sidusust kuulmine ametiühingusse, kellega suhete hoidmine osutus töötajatele väga oluliseks eelkõige toetuse ja ühtse häälejõu saavutamise eesmärgil. Ka käesoleva töö puhul näeb vene tööandja töötaja ametiühingus tuge oma õiguste kaitsmisel töökeskkonnas ja ühiskonnas. Sellest võib omakorda järeldada, et venekeelses keskkonnas töötaja tunneb end tööturul ebakindlamalt ning vajab suureliikmelist ühendust, et oma huvide eest kollektiivselt seista. Samas on ametiühingutes osalemine hea näide vene tööandja töötajate ühistegevusest sündivast sotsiaalsest kapitalist, mida töötajad ei pruugi ise sellena teadvustada. Ametiühinguga liitumise selge idee on tegutseda ühise eesmärgi nimel ning koguda ühtset jõudu oma eesmärkide saavutamiseks. Siin on vene tööandja töötajad eestlasest tööandja töötajatest aktiivsemad oma arvamust avaldama ja õigusi kaitsma.

Veel üks olulistest integreerumisprotsessi komponentidest on usaldus. Usaldus suurendab tolerantsi ka kultuuriliste ja poliitiliste erinevuste suhtes. Usalduskultuur suurendab inimese osalust kogukonnas, aitab kaasa identiteeditunnetusele ning suurendab läbi koostöö tugevaid kollektiivseid suhteid (Sztompka 1999). Seega – just usaldusel põhinevad sidemed loovad jagatud väärtusi ja ühiseid arusaamu, mis hoiavad ühiskonna alusmüüri tõhusalt koos – palju tõhusamalt kui suudab üksnes ühine rahvuslik päritolu. Sztompka (1999) sõnul võib usaldamisel eristada ka rahvuse usaldamist, mis seondub sageli stereotüüpidega. Sellest lähtepunktist vaadates on usalduskonflikt eestlaste ja venelaste vahel vaikimisi sisse kirjutatud, kuna eestlane ei kipu *a priori* venelast usaldama. Selle põhjuseid saab otsida ajaloolisest taustast – vene rahvus seondub eestlastele sõdade, revolutsioonide ja okupatsioonidega, mis eelkõige demokraatiaootusel põhineva usaldusteooriaga vastuollu läheb. Ajalooline kogemus loob usaldamatuse vene võimu suhtes, mis kantakse üle usaldamatuseks venelase kui rahvuse suhtes

ning on tugevalt mõjutatud eelarvamustest ja stereotüüpidest. See põhjustab aga eestlaste passiivsemat käitumist ja vastutulelikkust venelaste lõimumiseks.

Seni Eestis teostatud integratsiooniteemalised uuringud on leidnud, et oluline on suurendada positiivset ühispinda ning kaasata rohkem venelasi otsustusprotsessi. Lõimumine saab aset leida ainult siis, kui kõigil elanikel on huvi, soov ja võimalused panustada riigi arengusse ja osaleda ühiskondlikus elus sõltumata rahvusest ja emakeelest (Lauristin 2007 ja 2010). Käesoleva töö tulemused näitavad, et nii eestlased kui venelased on arvamusel, et nendevahelisi kontakte tuleks tihendada, kuna see on oluline nende paremaks läbisaamiseks ja koostööks. Tegemist on positiivse tendentsiga, kuna valmisolek üksteisega koostööd teha on olemas, samas jäädakse ilmselt mõlemalt poolt teise käitumise suhtes äraootavale seisukohale.

Töö tulemustest selgus, et eestlaste valmisolek integratsiooniprotsessis aktiivselt osaleda on väike. Nad leidsid, et konfliktid kahe rahvuse vahel on paratamatud ning venelane ei ole riigile ustav. Venelased tajuvad selgelt, et viimasel ajal on suhted eestlastega läinud halvemaks. Põhjustena ei saa märkimata jätta 2007. aasta aprillirahutusi, mille pinnalt kerkisid konfliktid eestlaste ja venelaste ning nende omavaheliste suhete osas teravalt ühiskondlikku agendasse. Suhete halvenemine näitab omakorda, et maastik venelaste integreerimiseks on saanud kannatada ning nende valmisolek suurema sidususe tekkeks on oluliselt langenud ning selle tagajärjed kestavad veel pikalt (Vihalemm ja Kalmus 2009). Mõnes mõttes on suhete halvenemine tunnetuslik interpretatsioon, kuid teisalt näitab see siiski tendentsi, et koostatud lõimumisprogrammid ja –poliitikad ei jõua tegelikult venelasteni ning koostatud integratsiooniteemalistele dokumentidele ei järgne eestlastepoolset valmisolekut ja tegutsemist.

Venekeelse tööandja töötajad ongi arvamusel, et eestlaste ja venelaste suhete parendamisel puudub tegelik koostöötähe just eestlaste poolt. Töö tulemina võib järeldada, et eestikeelse tööandja töötajad ei tunneta integratsiooniprotsessi ja venelastega hea läbisaamise võtmena mitte niivõrd eestlaste kui just venelaste rolli ning on lootuses, et eelkõige venelaste hea tahte ülesnäitamise korral on võimalik hästi läbi saada. Samas näevad venelased koostöö takistusena just eestlaste vastuseisu ning usaldamatust mitte-eestlaste riigilojaalsuse suhtes. Siiski on venekeelsed töötajad omakorda lootuses, et mõlemapoolse koostöö ja konfliktivältimise taktikaga jõutakse ühiskonnas suurema kaasatuseni ja kõrgema tolerantsitasemeni. Järeldub, et ehkki teoreetiline valmisolek suhteid parandada on olemas, ei järgne sellele tegelikku aktsiooni ning oodatakse teiselt poolt esimese sammu astumist. Selline äraootav taktika ei pruugi viia aga

koostööni, vaid pigem suurendab kokkuvõttes lõhesid, kuna mõlemad kipuvad arvama, et teise poole passiivsus väljendab koostöötahte puudumist.

Võttes aluseks Ragne Kõutsi (2004) poolt koostatud integratsioonimõõtmise maatriksi, võib teha järeldusi, et eesti tööandja venelasest töötaja paigutub tüüpi A alla, olles üldiselt rahul riigis valitseva situatsiooniga ning oma rolliga. Neil on tugev sotsiaalne võrgustik ja nad poliitiliselt aktiivsed. Samas näitavad vene tööandja venelasest töötajate tulemused, et tegemist on B-grupi inimestega, keda iseloomustab küll väiksem seotus riigiga, kuid kel on väga tugevad suhted oma lähedaste tähtsate gruppidega ja nad omavad tolereerivat suhtumist ühiskonda. Mõlema tööandja juures töötavad venelaste grupid on leidnud oma rolli ning väljundi – ühed rohkem läbi aktiivse tegevuse ühiskonnas, teised keskendudes oma lähedastele suhetele kui tagalale. Eeldused etnilise suletuse ja sotsiaalse tõrjutuse vähendamiseks on seega olemas, kuna ollakse seotud vähemalt ühe olulise grupiga – oma tööandjaga, mis on nende sotsiaalse sidususe tekkimisel juba samm edasi.

Eestis räägitakse integreerumisprotsessi võtmes pea alati venelaste suuremast lõimumisest ning seda õigusega, kuna tegemist on täna kõige arvukama vähemusrahvusega riigis. Seda teemat on käsitletud aastaid, kusjuures muutused integreerumisel ühiskonda, just eriti noorte venelaste seas, on märgatavad. Igapäevaselt on seda võimalik tajuda eelkõige läbi noorte parema keeleoskuse. Noored vene rahvusest inimesed on teadvustanud, et eesti keel tagab neile siin riigis paremad võimalused ning suurendab nende isiklikku rikkust, nii majanduslikus kui sotsiaalses ja kultuurilises võtmes. Seega ei olegi peamine probleem integratsioonis noorte sidumine ühiskonnaga, vaid pigem keskealiste ja vanemate venekeelsete inimesteni jõudmine, kes moodustasid ka selle töö peamise uurimisobjekti. Nendeni jõudmiseks tuleks kaaluda võtmeküsimusena pigem mitte niivõrd eesti keele omandamist kui just usalduse ja rahulolu suurendamist, mis looks aluse nende järkjärguliseks lõimimiseks ühiskonnaga.

Järjest suureneva rahvusvahelistumisega suureneb integratsiooni tähtsus iga riigi poliitikas, kuna üha enam on riigis elanikke, kelle emakeel, rahvuslik identiteet, kodakondsus ning kultuuriline taust on põhielanikest erinev. Ühest küljest suurendab see ühiskonna mitmekesisust ja rikkust (Valdmaa 2002), kuid teisalt loob probleeme ja sunnib nii sisserännanuid kui kohalikke oma seniseid väärtusstruktuure ja harjumusmustreid ümber vaatama (Saarniit 2000; Kalmus ja Vihalemm 2004). Rahvusliku mitmekesisuse suurenemisega ühiskonnas muutub sotsiaalne sidusus olulisemaks temaks, kuna erinevate rahvuste väärtussüsteemid on erinevad ning

rahvusgruppide ebavõrdsus majanduslikes ja sotsiaalsetes sfäärides tekitab enam konflikte ning võõrdumist, mis on aga sotsiaalse kaasatuse saavutamise vastupidine protsess. Ebavõrdsust tekitab nii keeleline kui kultuuriline taust, kuid ka tarbimisühiskonnas eelkõige majanduslikust võimekusest saadav ühiskondlik tunnustus ning majanduslike aspektide ületähtsustamine võrdsuse käsitlustes.

Integratsioon käesoleva töö mõistes vaatles võrdlevalt venelasi eestikeelses keskkonnas ning venelasi nende emakeelses keskkonnas. Samas peaks integratsioonipoliitika võtma järjest enam tähelepanu alla ka muud rahvused ning heitma pilgu rahvusvahelise keskkonna kui võimaluse ning ohu suunas. Võimalus on siin erinevate kultuuride mitmekesisitumise tagajärjel kokkuvõttes suurenev tolerants ja sotsiaalne kapital (Putnam 1993; Vihalemm, Masso ja Vihalemm 2004), kuid ohumärgiks siin on ka eestlaste etnilise kultuuri kadumine, kuna eestikeelne keskkond muutub järjest väiksemaks ning ühiskonnas hakkamasaamise seisukohalt vähemolulisemaks.

Käesolevast tööst jäeti muukeelsed töötajad ja tööandjad välja, kuid edaspidistes uuringutes oleks huvitav analüüsida, kuidas toimivad integratsiooniprotsessid näiteks Eestis tegutsevate inglisekeelsete tööandjate juures. Oleks huvitav teada, kas tulemused on sarnased käesolevale tööle või suudab eestlane jääda oma rahvuslikule identiteedile truuks ka siis, kui tegemist on nende jaoks mainekama, rahakama ja ihaldusväärsema tööandjaga, kellega ei seo ajaloolised negatiivsed kogemused. Kui siinse töö tulemuste põhjal on näha, et töökoht integreerib võõrkeelse töötaja ühiskonda, siis võiks eeldada, et eestlane ingliskeelses keskkonnas samastab end enam lääneliku mõttemalliga ning tööandja integreerib ta oma keeleruumi ja kogukonda. Üha globaalsemaks muutuvates tingimustes oleks põnev vaadelda just eestlase võimalikku integreerumisvalmidust ning see aitaks võib-olla paremini mõista ka siinsete venelaste hinnanguid ja käitumisi.

## KOKKUVÕTE

Käesolev magistritöö vaatles tööandja rolli töötajate integreerumisprotsessis. Töökoha tähtsust muulaste integreerumisel on erinevates teoreetilistes ja uurimuslikes käsitlustes küll mainitud, kuid põhjalikku sellekohast uuringut ei olnud läbi viidud. Käesolevas töös vaadeldi tööandja ja töötajate suhteid mitmekultuurilistes töökeskkondades, analüüsides seeläbi töökoja rolli muukeelsete Eesti elanike integratsiooniprotsessis.

Käesoleva magistritöö eesmärk oli uurida venelaste lõimumist Eesti ühiskonda läbi tööandja keelekeskkonna, vaadeldes lõimumisprotsessi keeleoskuse, usalduse, sotsiaalse kapitali ja sotsiaalse sidususe kaudu. Magistritöö lähtus eeldusest, et venekeelse tööandja juures valitsev etniline ja keeleline suletus mõjutab seal töötavate inimeste suhtlusaktiivsust, ühiskondlikke hoiakuid ja suhteid ning sotsiaalset aktiivsust, olles põhjuseks aeglasemale integreerumisele.

Töö teoreetilisteks lähtekohtadeks olid integratsiooniteooriad; käsitlused keelest kui sümbolilisest väärtusest ja instrumentaalsest vahendist; sotsiaalse kapitali teooriad, keskendudes kontaktide suurendamisele ja ühiskondlikule aktiivsusele; sotsiaalse sidususe teooriad eelkõige muulaste rahuolu ja kaasamise aspektist ning usalduse teooriad, mis on alustalaks indiviidi lõimumisprotsessis. Lisaks anti töös ülevaade multikultuurilise Eesti ühiskonna teemadel seni teostatud uuringutest. Kasutatud mõistete omavahelised kokkupuutepunktid kaardistati autori poolt teooriaosa lõpus (joonis 3, lk 38) ning sellest lähtuvalt koostati ka uurimisküsimused ja hüpoteesid.

Töö empiiriliseks uurimismaterjaliks olid 2008. aastal Eestis läbiviidud integratsioonimonitooringu küsitluse andmed, mida kvantitatiivselt analüüsides vaadeldi lähemalt just eestlasest ja venelastest tööandja vene- ja eestikeelsete töötajate erinevusi erinevate tunnuste ja kategooriate lõikes. Lähemalt uuriti eesti tööandja ja vene tööandja eri rahvusest töötajate erinevusi Eesti identiteedi, informeerituse, institutsioonide usaldamise, ühiskondliku aktiivsuse, enesehinnangu ja sotsiaalse rolli ning tolerantsiküsimustes.

Töös seatud uurimisküsimused said vastatud ning hüpoteesid leidsid kinnitust. Töö autor jõudis järeldusele, et vene tööandja töötajad on ühiskonna suhtes passiivsemad, suletumad ning neid iseloomustab nõrgem integreeritus. Eestlasest tööandja töötajad omavad rohkem sotsiaalset kapitali, nende sotsiaalne sidusus on suurem ning seega on nad paremini ühiskonda lõimunud.

Töö põhjal võib järeldada, et eestlasest tööandja juures töötav venelane sarnaneb sotsiaalse käitumise osas enam eestlasele.

Töö uurimistulemustest selgus, et kui võtmeteguriks integratsioonis on keeleoskus, siis eesti keelt oskavad venelased on tööturul edukamad ning avaramate võimalustega. Eestikeelne tööandja loob venelasest töötajale keskkonna, mis suurendab tema sotsiaalset kapitali, usaldust riigi vastu, loob enam sotsiaalset sidusust ning seega suurendab tema lõimumistaset.

Vene tööandjal on aga oluline roll Eesti tööturul, kuna ta annab tööd ka neile venelastele, kel on madalam haridustase ning puudulik eesti keele oskus. Samas ei loo vene tööandja laiemat sotsiaalset sidusust ning läbi keelalise ja etnilise suletuse ei soodusta oma töötajate integreerumist samavõrd kui eestikeelne tööandja.

Kokkuvõttes on suletud keelekeskkonnas ehk venekeelse tööandja juures töötava venelase lõimumine ühiskonda vaevalisem ning aeglasem, kui teiste rahvustega enam kontakte omaval eestikeelses keskkonnas töötaval venelasel. Uurimistulemuste kokkuvõttes järeldub, et eestikeelsel töökeskkonnal on väga oluline roll seal töötavate venelaste lõimumisprotsessis.

## SUMMARY

This master's thesis "The role of the Estonian and Russian-speaking working environment in the process of integration" examined the role of the employer in the process of integration of the employees. The importance of the workplace in the process of integration of non-Estonians had been mentioned in various theoretical and research writings but no corresponding, thorough surveys had been conducted. The author reviewed employer-employee relations in multicultural working environments, analysing the role of the workplace in the process of integration of those residents of Estonia whose language is other than Estonian.

The thesis was based on the assumption that the ethnic and linguistic reclusion prevalent at working environments of Russian-speaking employers influences the communicational activeness of the employees, their social attitudes, relations and activity, causing slower integration. The goal of the thesis was to perform mapping of how Russian-speaking employees are integrated via their workplaces on the basis of the following indicators: language skills, level of trust, satisfaction, social cohesion and social capital.

The theoretical points of departure in the thesis, therefore, were primarily theories of integration and also: approaches to the language as a symbolic value and instrumental means; theories of social capital, focusing on expansion of contacts and social activeness; theories of social cohesion, primarily in the context of satisfaction and involvement of non-Estonians, as well as theories of trust – the basis for individual integration. The author also provided an overview of the surveys already conducted and that are dedicated to the issues of multicultural society in Estonia. The points of contact of the terms used were mapped by the author at the end of the theoretical part of the thesis (Figure 3, page 38) and the survey questions and hypotheses were compiled accordingly.

The empirical research material used in the thesis comprised the data derived from the integration monitoring questionnaire survey conducted in Estonia in 2008. The quantitative analysis reviewed in more detail the differences between Russian and Estonian-speaking employees of Russian and Estonian employers based on different characteristics and categories. In more detail were examined the differences between employees of different nationalities

working for Estonian and Russian employers in the following aspects: Estonian identity, informedness, trust in institutions, social activeness, self-appraisal, social role and tolerance.

The formulated research questions were answered and the hypotheses were confirmed. The author concluded that employees of Russian employers are more socially passive and reclusive, characterised by weaker integration. Employees of Estonian employers have more social capital, their social cohesion is greater and they are thus better socially integrated. It can be deduced that a Russian working for an Estonian employer in his/her social behaviour will be closer to an Estonian colleague.

The thesis research results indicate that as language skills play the key part in integration, Russians who speak Estonian are more successful in the labour market and have wider possibilities. Estonian-speaking employers create such an environment for the Russian employee that increases his/her social capital and trust in the state, creating more social cohesion and thus raising the level of integration.

Russian-speaking employers also play an important part on the Estonian labour market, offering jobs to those Russians who have a lower level of education and inadequate Estonian language skills. At the same time Russian employers do not create wider social cohesion and the linguistic and ethnic reclusion of their working environment does not facilitate as efficient integration of their employees as ensured by Estonian-speaking employers.

To sum it up, in the closed linguistic environment of Russians working for Russians, the social integration of the employees is more laborious and slower than the integration of Russians working for Estonians, in an environment where there are more contacts with other nationalities. It can therefore be concluded from the survey results that the Estonian-language working environment plays a very important part in the process of the integration of the corresponding Russian-speaking employees.

## KASUTATUD KIRJANDUS

1. Ainsaar, M. (2008). Ühiskonna toetus, usaldus, tervis ja majanduslik toimetulek kui laste ja lastevanemate rahulolu mõjutavad tegurid Euroopa 13 riigis. Ainsaar, M. & D. Kutsar (toim). *Eesti Euroopa võrdlustes*. Tallinn: Sotsiaalministeeriumi toimetised 3/2008,49-66.
2. Allaste, A-A. (2006). Keeglist, joogiautomaatidest ja sotsiaalsest kapitalist. *Eesti Ekspressi kultuurilisa Areen*, 30. mai.
3. Allik, J. (2009). *Jüri Allik: kes suhtleb rohkem, elab kauem ja õnnelikumalt*. URL (kasutatud mai 2010) <http://www.ngo.ee/26799?&date=1-2008>.
4. Bahovski, E. (2006). USA mõtleja: vaid rikkus riiki koos ei hoia. *Postimees*, 31. mai
5. Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. Richardson. J.G. (toim.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press.
6. Bourdieu, P. (2003). *Praktilised põhjused: teoteooriast*. Tallinn: Tänapäev.
7. Cohen. A. P. (1985). *The Symbolic Constructure of Community*. Chesester: Ellis Horwood Ltd, NY: Tavistock Publications.
8. Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Harvard: Harvard University Press.
9. Colletta, N. J. & T. C. Lim & A. Kelles-Viitanen. (1999). Social Cohension in Southeast Asia: From Economics Miracle to Social Crisis. Colletta, N. J. et al (toim.). *Social Cohesion In Southeast Asia*, Washington DC: The World Bank, 1-7.
10. Edwards, J. (1985). *Language, Society and Identity*. Oxford: Oxford University Press.
11. *Euroopa Komisjoni Euroopa Sotsiaalfondi kodulehekül*, URL (kasutatud mai 2010) [http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/fields/employment\\_et.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/employment_et.htm).
12. Field, J. (2003). *Social Capital*. New York: Routledge.
13. Fischmann, J. A. (1977). Language and Ethnicity. Giles, H. (toim). *Language, Ethnicity and Intergroup Relations*. London: Academic Press.
14. Fukuyama, F. (1995). *Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York: Free press paperbacks.
15. Fukuyama, F. (1999). *Suur vapustus*. Tallinn: Tänapäev.
16. Fukuyama, F. (2007). Identiteet ja migratsioon. *Eesti Päevaleht, Ärileht*. 30. märts.
17. Haller, M. & M. Hadler. (2006). How Social Relations and Structures Can Produce Happiness and Unhappiness: An International Comparasive Analysis. *Social Indicators Research* 75, 169-216.
18. Hallik, K. (2001). Multikultuurilisus: Eristumine ja dialoog. A. Aarelaid (toim.). *ACTA kultuuride dialoog. Humaniora 20*. Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikool, 23-37.
19. Helemäe, J. (2010). Kihistumist mõjutav institutsionaalne keskkond. Lauristin, M. (toim.) *Eesti Inimarengu Aruanne 2009*. Tallinn: Eesti koostöökogu, 74-75.
20. Hellam, M. (2009). Usaldus toob tulu. *Eesti Päevaleht*, 3. november.
21. Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*. London: Harvard University Press.
22. Inglehart, R. (1999). Trust, well-being and democracy. Warren, M. E. (toim). *Democracy and Trust*. Cambridge: Cambridge University Press, 88-120.
23. Inglehart, R. (2005). *Modernization, Cultural Change and Democracy: The Human Development Sequence*. Cambridge: Cambridge University press.
24. Inglehart, R. (2006). East European Value Systems in global perspective. Klingemann, H.-D. et al (toim). *Democracy and Political Culture in Eastern Europe*. Routhledge: Taylor and Francis, 67-84.
25. Kaldaru, H. & K. Tamm. (2002). *Sotsiaalne kapital ja jätkusuutlik majandusareng – Eesti majanduspoliitika teel Euroopa Liitu*. URL (kasutatud mai 2010) [http://www-1.mtk.ut.ee/varska/2003/3\\_Majanduskasvupol/Kaldaru\\_TammK.pdf](http://www-1.mtk.ut.ee/varska/2003/3_Majanduskasvupol/Kaldaru_TammK.pdf).

26. Kalmus, V. (2010). Vaimne keskkond. Lauristin, M. (toim.) *Eesti Inimarengu Aruanne 2009*. Tallinn: Eesti koostöökogu, 107-131.
27. Kalmus, V. & T. Vihalemm. (2004). Eesti siirdekultuuri väärtused. V. Kalmus et al (toim.) *Eesti elavik 21. sajandi algul: ülevaade uurimuse Mina. Maailm. Meedia tulemustest*. Tartu: Ülikooli kirjastus, lk 31- 43.
28. Kalmus, V. & T. Vihalemm. (2009). Cultural Differentiation of the Russian Minority. *Journal of Baltic Studies*, vol. 40 no. 1, 95-119.
29. Kasearu, K. & A. Trumm. (2008). Eestlaste ja mitte-eestlaste aineiline olukord ja eluga rahulolu. *Uuringu Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2008 aruanne*.
30. Kasearu, K. & A. Trumm. (2009). Elukvaliteet Eestis Euroopa võrdlustes. Lauristin, M. (toim.) *Eesti Inimarengu Aruanne 2008*. Tallinn: Eesti Koostöö Kogu, 78-80.
31. Kask, U. (2008). *Sotsiaalne sidusus Eestis ja Euroopa Liidus*. Ettekanne. Statistika väljaannete esitlus. Tallinn: 9. jaanuar.
32. Kidron, A. (2007). Elustiil ja heaolu. Eluviis, tegevusstiilid ja subjektiivne heaolu. Tallinn: Akadeemia Nord.
33. Kim, Y.Y. (1988). *Communication and Cross-Cultural Adaption*. Clevedon, UK: Multilingual Matters.
34. Kruusvall, J. (2002). Social Perception and Individual Resources of the Integration Process. Lauristin, M. & M. Heidmets. (toim.). *The Challenge of the Russian Minority: Emerging Multicultural Democracy in Estonia*, Tartu: Tartu University Press, 117 -162.
35. Kõuts, R. (2004). *Social Integration in the Post-Socialist Society: the Case of Estonia*. Gdansk-Berlin: BaltSeaNet, Nordeuropa-Institut der Humboldt-Universität zu Berlin.
36. Lauristin, M. (2004). Eesti ühiskonna kihistumine. V. Kalmus et al (toim.) *Eesti elavik 21. sajandi algul: ülevaade uurimuse Mina. Maailm. Meedia tulemustest*. Tartu: Ülikooli kirjastus, 251-284.
37. Lauristin, M. (2007). Rahvussuhted & integratsioonipoliitika väljakutsed pärast 'pronksõduri kriisi'. *Uuringu aruanne rahvastikuminiistrile*. Marju Lauristini käsikiri.
38. Lauristin, M. & E. Terk (2009). Eesti inimarengust ja sotsiaalsetest riskidest majanduskriisi kontekstis. *Eesti Inimarengu Aruanne 2008*. Tallinn: Eesti Koostöö Kogu, 153-157.
39. Lauristin, M. (2010). *Rahvusvahemuste hoiakud, usaldus riigi institutsioonide vastu, kaasamine ja osalemine*. Ettekanne. Riigiametnike koolitus. Sagadi, 29. aprill.
40. Lin, N. (1999). Building a Network Theory of Social Capital, *Connections*, vol. 22 no. 1, 28-51.
41. Lin, N. & M. Granovetter. (toim.) (2001). *Social Capital: A Theory Of Social Structure And Action*. Cambridge; New York: Cambridge University Press.
42. Lindemann, K & E. Saar. (2010). Sotsiaalne kihistumine inimeste subjektiivsetes hinnangutes. Lauristin, M. (toim.) *Eesti Inimarengu Aruanne 2009*. Tallinn: Eesti koostöökogu, 75-78.
43. Linz, J. J. & A. Stepan. (2006). Problems of Democratic Transition and Consolidation: Southern Europe, South America and post-communist Europe. Baltimore, London: Johns Hopkins University Press.
44. *Lääne-Viru sotsiaalhoolekande arengukava 2006-2015, Lisa 10: Sotsiaalne kaasatus*. (2008). URL (kasutatud aprill 2010) <http://www2.l-virumv.ee/doc.php?23392>.
45. Masso, A. (2009). Etnilised erisused rahulolu hinnangutes: Eesti eripära Euroopa kontekstis. M. Lauristin (toim.). *Eesti inimarengu aruanne 2009*. Tallinn: Eesti koostöö kogu, 81-86.
46. Pavelson, M. & M. Luuk. (2002). Non-Estonians on the Labour Market: A Change in the Economic Model and Differences in Social Capital. Lauristin, M. & M. Heidmets (toim.). *The Challenge of the Russian Minority: Emerging Multicultural Democracy in Estonia*, Tartu: Tartu University Press, 89-116.

47. Putnam, R. D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, New York: Princeton University Press.
48. Putnam, R. (2007). Kodanikuosavõtmatus tänapäeva Ameerika Ühendriikides. *Sotsiaalne kapital muutumas maailmas: XI avatud ühiskonna foorum*. Avatud Eesti Fond, Tallinn.
49. Raave, R. (2006). Sotsiaalne kapital ja eetika. *Eesti Päevaleht, Ärioleht*, 20.juuli.
50. Saar, E. (2002). Usaldus. Vastutus. Sidusus. Ettekanne. *Eesti sotsiaalteaduste III aastakonverents*. Tallinn, 22.-23. november.
51. Saarniit, J. (2000) *Väärtusteadvus ja selle muutused*. Eesti Noorsooraport: Eesti noorsoopoliitika ülevaade. Tallinn: EV haridusministeerium, 217-225.
52. Servinski, M. (2008). *Sotsiaalse sidususe piirkondlik areng – hõive ja brutotulu*. Ettekanne. Statistikaväljaannete esitlus. Tallinn, 9. jaanuar.
53. *Sotsiaalministeeriumi kodulehekülg*, URL (kasutatud mai 2010) <http://www.sm.ee/tegevus/sotsiaalne-kaasatus.html>.
54. Sztompka, P. (1999). *Trust. A Sociological Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
55. Tago, I. (2008). *Võrgustikud ja sotsiaalne kapital Eesti sotsiaaldialoogis*. Kutsemagistritöö. Tartu Ülikool, ajakirjanduse ja kommunikatsiooni osakond.
56. Tart, I. (2008). Alusväärtused Eestis – lõimumise ressurs? Ainsaar, M. & D. Kutsar. (toim.). *Eesti Euroopa võrdlustes*. Sotsiaalministeeriumi toimetised 3/2008,101- 112.
57. Tooding, L-M. (1999). *Andmeanalüüs sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.
58. Uba, K. (2008). Usaldus tõstab elustandardit. *Eesti Päevaleht*, 31. oktoober.
59. Uslaner, E. M. (1999). Democracy and social capital. Warren, M. E. (toim). *Democracy and Trust*. Cambridge: Cambridge University Press, 121-150.
60. Valdmaa, S. (2002). *Mitmekultuuriline maailm pedagoogilisest perspektiivist*. Tallinn: Jaan Tõnissoni Instituut ja Tartu Ülikooli Euroopa Kolledž.
61. Vihalemm, T. (2002). Usage of Language as a Source of Societal Trust. Lauristin, M. & M. Heidmets (toim.). *The Challenge of the Russian Minority: Emerging Multicultural Democracy in Estonia*, Tartu: Tartu University Press, 199-218.
62. Vihalemm, T. & A. Masso & P. Vihalemm. (2004). Eesti kujunev keeleruum. V. Kalmus et al (toim.) *Eesti elavik 21. sajandi algul: ülevaade uurimuse Mina. Maailm. Meedia tulemustest*. Tartu: Ülikooli kirjastus, lk 57-73.
63. Vihalemm, T. (2008) Keeleoskus ja hoiakud. *Uuringu Eesti ühiskonna integratsiooni monitoring 2008 aruanne*.
64. Wallack, L. (2000). *The Role Of Mass Media In Creating Social Capital; A New Direction For Public Health. Promoting Health: Intervention Strategies from Social and Behavioral Research*. The National Academy of Sciences, juuni.
65. Warren, M. E. (1999). Democratic Theory and Trust. Warren, M. E. (toim). *Democracy and Trust*. Cambridge: Cambridge University Press, 310-345.
66. Woolcock, M. (2001). "The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes", *Canadian Journal of Policy Research* 3: 3-13.

## LISA 1. Statistiliselt olulised seosed

Tunnus	Statistiline seos eestikeelse puhul vastaja	Statistiline seos venekeelse puhul vastaja
Eesti identiteet	0,163***	0,186*
Kas peate end põhiseaduse järgi Eesti rahva hulka kuuluvaks?	0,174***	0,766
Millist riiki peate oma kodumaaks?	-	0,236**
Kontaktid teise rahvusega	0,189***	0,433***
Etnilise isoleerituse indeks	0,160**	0,417***
Arusaamine vene/eesti suulisest kõnest	0,182***	0,303***
Lugemine vene/eesti keeles	0,164**	0,273***
Kirjutamine vene/eesti keeles	0,123*	0,211*
Suhtlemine, rääkimine vene/eesti keeles	0,124*	0,358***
Vene/eesti keele oskus	0,129*	0,371***
Millises keeles suhtlevad Teie töökohas töötajad omavahel?	0,543***	0,582***
Millises keeles suhtlevad Teie töökohas töötajad vahetu ülemusega?	0,651***	0,668***
Emakeelne töökeskkond	0,165***	0,212**
Diskrimineerimine keele/ rahvuse tõttu	0,147**	0,112
Informeeritud kodukohas toimuvast	0,210***	0,219*
Informeeritud Eestis toimuvast	0,186***	0,197
Eestikeelse meedia usaldusväärsus	0,383***	0,305***
Eestikeelsete internetiportaali usaldusväärsus	0,267***	0,210*
Eestikeelse meedia jälgimine	0,209**	0,379***
Eesti venekeelse meedia jälgimine	0,300***	0,228
Venemaa meedia jälgimine	0,261***	0,129
Informeeritusindeks	0,218***	0,158
Huvi Eesti sisepoliitika vastu	0,240***	0,199*
Huvi Venemaa sisepoliitika vastu	0,143*	0,134
Presidendi usaldusväärsus	0,131*	0,151
Politsei usaldusväärsus	0,169**	0,082
Pankade usaldusväärsus	0,203***	0,124
Omavalitsuste usaldusväärsus	0,137*	0,182
Usaldus riigi institutsioonide vastu	0,218***	0,140
Poliitikahuvi indeks	0,051	0,214*
Kihikuuluvuse indeks	0,128*	0,086
Suudan oma huve kaitsta	0,128*	0,152
Sotsiaalne enesekindlus indeks	0,143*	0,109
Osalemine organisatsioonide üritustel	0,105*	0,107
Osalemine 2007.aasta Riigikogu valimistel	0,150**	0,154
Osakaal ametnike seas	0,128*	0,140
Osakaal ettevõtte nõukogudes	0,128*	0,140
Lõimumisindeks	0,065	0,342***

\*\*\* seos on oluline nivool  $p \leq 0,001$

\*\* seos on oluline nivool  $p \leq 0,01$

\* seos on oluline nivool  $p = 0,01-0,05$