

TARTU ÜLIKOOL  
Majandusteaduskond  
Rahvamajanduse instituut

Evelyn Uudmäe

**EESTI- JA VENEPÄRASTE NIMEDE ROLL  
TÖÖLE KANDIDEERIMISE PROTSESSIS  
TALLINNA NÄITEL**

Magistritöö sotsiaalteaduse magistri kraadi taotlemiseks majandusteaduses

Juhendajad: vanemteadur Ott-Siim Toomet  
doktorant Pille Mõtsmees

Tartu 2012

Soovitan suunata kaitsmisele .....  
(juhendajate allkirjad)

Kaitsmisele lubatud "....." .....2012. a.

.....õppetooli juhataja

.....  
(õppetooli juhataja nimi ja allkiri)

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

.....  
(töö autori allkiri)

## SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	4
1. EBAVÕRDNE KOHTLEMINE TÖÖTURUL: TEOREETILINE TAUST .....	10
1.1. Diskrimineerimisteooriate käsitlus.....	10
1.2. Diskrimineerimise mõõtmisviisid .....	17
1.2.1. Tajatud diskrimineerimine mõõtmisviisina .....	18
1.2.2. Regressioonvõrrandil tuginev mõõtmine.....	19
1.2.3. Audituuriringud mõõtmisviisina .....	22
1.3. Varasemate uuringute tulemused .....	29
2. KIRJAVAHETUSE AUDITUURINGUTE METOODIKA .....	38
2.1. Varem läbiviidud uuringute metoodika .....	38
2.2. Käesoleva magistritöö metoodika tutvustus.....	42
3. LÄBIVIIDUD AUDITUURINGU TULEMUSED .....	48
3.1 Audituuringu tulemuste kirjeldav statistika .....	49
3.2. Mudeli püstitus.....	50
3.2.1. Sõltumatute muutujate kirjeldav statistika.....	51
3.2.2. Etnilisel nimekujul põhinev ebavõrdne kohtlemine .....	55
3.3. Mudeli hindamistulemused .....	58
3.4 Võrdlus varem läbiviidud audituuriringutega.....	64
KOKKUVÕTE.....	71
VIIDATUD ALLIKAD .....	76
LISAD .....	86
LISA 1. Eetikakomitee nõusolek .....	86
LISA 2. Fiktiivsed elulookirjeldused .....	88
LISA 3. Kaaskirjade põhjad .....	92
SUMMARY .....	96

## SISSEJUHATUS

Samuel P. Huntington on öelnud: „Endistes Nõukogude Liidu riikides kommunistid võivad saada demokraatideks, rikkad vaesteks ja vaesed rikkaks, aga venelased ei saa eestlasteks ning aserid ei saa armeenlasteks“ (Huntington 1993: 27). Huntington arutleb rahvusliku kuuluvuse jäävuse ning etnilisuse rolli üle maailmas. Tulenevalt Huntingtoni mõttest tekib küsimus, et kas rahvuslikud piirid jäävad ka pärast aastakümneid muutumatuks? Kas Eestis elavad venelased on suutnud end Eesti ühiskonda intergreeruda ning kas neid koheldakse sarnaselt põliselanikega?

Nõukogude Liidu lagunemise tagajärjel on Eestisse jäänud arvukalt elama mitte-eestipärase nimega inimesi. Hoolimata oma väikesest suurusest mahub Eestisse elama näiteks venelasi, lätlasi, poolakaid, leedulasi ja teisi endisi Nõukogude Liidu riikidest pärit kodanikke. Vähemusrahvuste osakaal Eesti ühiskonnas on 2011. aasta seisuga üle veerandi, täpsemalt 31% ning kogu elanikkonnast moodustavad venelased 25,48% elanikkonnast (Rahvastiku....2011). Tallinnas moodustavad venelased ligi 39% elanikkonnast. (Statistika...2010) Sellest tulenevalt on Eesti ühiskond mitmekesine, mis omakorda tekitab, kui ka pingeid või ebavõrdseid tingimusi erinevate gruppide vahel.

Spetsialistid erinevatest riikidest on Eestile ette heitnud seda, et Eestis toimub vähemuste ebavõrdne kohtlemine ning neile ei pakuta sarnaseid võimalusi võrreldes etnilise enamusega. Euroopa Liidus läbiviidud uuringu tulemusest selgub, et võrreldes teiste Euroopa Liidu riikidega tajutakse Eestis vähem etnilist ebavõrdset kohtlemist. 2008. aastal leidis 41% Eesti rahvastikust, et etniline ebavõrdne kohtlemine on levinud, seejuures Euroopa Liidu puhul oli sama näitaja 61% rahvastikust. (Eurobarometer...2012) Siiski on tajutud etnilise ebavõrdse kohtlemise osakaal suur.

Venekeelse rahvastiku integreerumise protsess ei ole Eestis olnud nii edukas kui on loodetud – paljud vanemaealised inimesed ei oska siiamani riigikeelt ning noored keskenduvad pigem mõne muu võõrkeele õpingutele kui eesti keelele. Juba aastaid on

poliitiline eesmärk olnud seda olukorda muuta. Vene koolides rakendatakse määrust, mis kohustab osaliselt eestikeelsele õppele üle minema. Eesmärk on tõsta vene noorte konkurentsivõimet nii haridustee jätkamisel Eestis ning hiljem tööturul.

Hoolimata sellest, et Eesti ühiskonnas on ruumi tolerantsusele ning jagame ühtse Euroopa ruumi põhimõtteid, tajutakse ilmselt etnilist diskrimineerimist tööintervjuule kutse saamisel. Tuvastatud erinevused ilmnevad palkades – vähemusrahvuste esindajad teenivad eestlastega võrreldes väiksemat palka. Seda temaatikat on Eestis põhjalikumalt uurinud Leping ja Toomet (Leping, Toomet 2008, Toomet 2011), kes leidsid, et tavapäraselt inimeste palku mõjutavad tegurid (näiteks oskused, haridus ja kogemus) ei selgita ära palgalõhet. See osa, mis ei ole selgitatav nende teguritega, mis tavapäraselt mõjutavad inimeste palku, on selgitamata palgalõhe. Leping ja Toomet leidsid, et selgitamata palgalõhet võivad kirjeldada haridusse tehtavad investeeringud, mis on tulenevalt etniliselt spetsiifikast erinevad. Peamine seletus, millest selline lõhe tulla võib, on seletatav tööandjate võimega hinnata ühe grupi töötajate oskusi paremini, võrreldes teise grupi töötajate oskustega. (Leping, Toomet 2008: 599)

Ebavõrdset kohtlemist töökohal on varem uuritud erinevate rahulolu-uuringutega. Senised rahulolu-uuringud viitavad ebavõrdsele kohtlemisele. Alates 2010. aasta teisest poolest kuni 2012. aasta kevadeni on võrdse kohtlemise uuringuid läbi viidud vaid neljas avaliku ja erasektori organisatsioonis. Peamised põhjused, miks antud teemat on uuritud nii vähestes ettevõtetes seisneb selles, et võrdse kohtlemise uurimine ei ole hetkel ettevõtete peamine probleem. Uuringus osalenud ettevõtete seas leiti, et ebavõrdset kohtlemist kolleegide poolt on tunnetanud pea pooled uuritutest. Täiendavalt võib ära märkida, et põhjuseks pole mitte ainult sugu, vaid ka näiteks rahvus. (Peetsalu 2012: 13) See võib viidata võimalikule etnilisele diskrimineerimisele.

Eestis on suurim tööpuudus just noorte seas. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO - *International Labour Organization*) raport hoiatab, et noorte tööpuudus seab ohtu riikide tuleviku (ILO...2011). Praxise uuringus on välja toodud, et vastavalt 2010. aasta statistikale kuulub Eesti 15–24-aastaste noorte seas kõrge töötuse määra poolest Euroopa Liidu viie esimese riigi hulka. (Eesti...2011) 15–24 aastaste eesti noorte hulgas oli töötusemäär 2011. aastal seejuures 16,8% ning teistest rahvustest noorte hulgas 33%. (Tööturg...2012). Ebavõrdsed tingimused on aga ohuks riigi arengule, sest noortel on

oht suurem oht jääda heitunud tööturul kõrvale, eriti, kui esmase töökogemuse saamine on keeruline. Riikide huvides peaks olema noorte tööpuuduse vähendavate poliitiliste meetmete elluviimine, et tagada võrdsemad võimalused erinevate gruppide vahel.

Kui Eesti majandus kasvas (kuni aastani 2008), vajasis ettevõtted lisatööjõudu, et täita kasvavast nõudlusest tulenevat nõudlust. Sellest tulenevalt palgati ka rohkem noori, olenemata ülikoolidiplomi olemasolust. Finantskriisi tulemusena nõudlus vähenes ning ettevõtted hakkasid oma tegevusi koomale tõmbama, mistõttu muutus ka noorte olukord tööturul keerulisemaks. Siiski on ühiskonna arengu seisukohalt oluline, et noorte tööpuudus väheneks. Seetõttu keskendutakse antud magistritöös just noorte inimeste tööle saamise uurimisele kandideerimisprotsessis.

Tööle saamise tõenäosuse uurimisega on Lääne-Euroopas rohkem tegeletud kui Ida-Euroopas, millest tulenevalt on huvitav jälgida, kas sarnaseid ilminguid esineb ka Eesti tööjõuturul. Ida-Euroopa rahvastik on mitmekesine ning sellest tulenevalt on tööturuga seonduvad etnilised probleemid ka olulised. (Kahanec, Zaiceva 2009: 97)

Erinevalt Lääne-Euroopast, kuhu on immigrantide vool olnud järjepidev, torkab Eesti puhul silma see, et enne 1990. aastaid kogeti väga vähest rahvusvahelist migratsiooni. Pigem tuli ulatuslik sisseränne peamiselt vene keelt kõneleva rahva kaudu. Eesti taasiseseisvumise järel 1991. aastal sai mittekodanikest (põhiliselt venelastest) arvestatav vähemusgrupp, kellest suurel hulgal puudub kodakondsus. (*Ibid*: 98)

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on uurida eesti- ja venepäraste nimedega noorte tööle võtmist. Autorit huvitab, kas etniline nimekuju võib tekitada tööle saamisel võimalikku asümmeetriat erinevat gruppide vahel. Tulenevalt suuremast vakantsetest tööpakkumiste arvust viiakse uuring läbi Tallinna näitel. Käesolevas töös nimetatakse mitte-eestipäraste nimekujudega nimesid edaspidi koondnimetusega „venepärased nimekujud“ Mitte-eestlaste alla kuuluvad isikud, kelle perekonnanimi kõlab või on eestlaste jaoks venekeelne ning mille eristamine rahvuse järgi on keeruline.

Töö on aktuaalne, kuna Eestis tajutakse ebavõrdset kohtlemist ning tulenevalt varem läbi viidud uuringutest (ebavõrdse kohtlemise uuring, palkade ebavõrdsuse uurimine) võib Eesti tööturul esineda asümmeetriline kohtlemine erinevate rahvusgruppide vahel. Lisaks ei ole suurem osa ettevõtteid veel hetkel huvitatud ebavõrdse kohtlemise

uuringutest osa võtmisest. Selles tulenevalt on eksperimentaalse lähenemise kasutamine ebavõrduse uurimisel üks viisidest hindamaks tööandjate kohtlemist etniliste rahvusgruppide lõikes. Käesolev töö on unikaalne, kuna Eestis ei ole autori teadmiste põhjal varem sellises ulatuses audituuringut läbi viidud ning ka konkreetset analüüsi teostatud. Eesti tööturg on mitmekesine, millest tulenevalt on oluline tähelepanu pöörata tööturuga seonduvatele etnilistele probleemidele.

Eesmärgini jõudmiseks püstitab autor järgmised ülesanded:

1. Peamiste diskrimineerimisteooriate tutvustamine ja diskrimineerimise mõõtmisviiside võrdlemine
2. Varasemate audituuringute metoodika ja tulemuste väljatoomine
3. Audituuringu läbiviimine
4. Audituuringute tulemuste analüüs ja võrdlus varasemate uuringutega.

Tööjõuturul eksisteeriva probleemi, ebavõrdsuse mõistmiseks on vaja kõigepealt tunda probleemi olemust. Selleks, et teoreetilist tagapõhja üheselt mõista on vaja tutvuda diskrimineerimisteooriatega, seades rõhuasetuse just tööturukesksele lähenemisele, kuna käesolevalt uuritakse tööintervjuule kutse saamise tõenäosust. Teooria tundmine on vajalik töö hilisemas osas, et teha vahet, millised teoreetilised eeldused Eesti näitel kehtivad ning millised mitte. Diskrimineerimise mõõtmiseks tööturul on kasutusel erinevad viisid. Lähemalt tutvustakse kolme võimalust, et selgitada välja, milline mõõtmisviis aitab kõige paremini uurida võimalikku asümmeetriat Eesti tööturul, täpsemalt Tallinnas.

Teaduskirjanduses on levinud kolm diskrimineerimise mõõtmisviisi: 1) statistiline diskrimineerimise analüüs, 2) tajutav diskrimineerimine ning 3) eksperimendid. Siiaamaani on Eestis tehtud uuringuid tuginenud just statistilise diskrimineerimise analüüsile (st, et aluseks on võetud andmebaas, kus on võrreldud erinevate rahvuste palka, tööhõivet ja ametipositsiooni). Sellist viisi on kasutanud ka eelpool nimetatud uurijad Leping ja Toomet. Levinud on ka tajutava diskrimineerimise lähenemisviisi kasutamine diskrimineerimise mõõtmisviisina. Käesolevas töös leiab diskrimineerimise mõõtmisviisina eksperiment, mida siiaamaani on üsna vähe kasutatud. Eksperimendid ehk edaspidi audituuringud on Eestis diskrimineerimise uurimisel olnud veel harv

meetod, hoolimata sellest, et eksperimente on uuringumeetodina maailmas kasutatud juba 40 aastat (1970. aastatest) (Riach 2002: F480).

2011. aastal kirjutas Tartu Ülikooli tudeng Anna Bõstrova bakalaureusetöö, uurimaks, kas Eestis on võimalik läbi viia audituuringut rahvuse järgi diskrimineerimise uurimiseks tööturul. Bõstrova audituuringu eesmärgiks oli meetodika kontrollimine ning ta tõi oma töös välja pigem üldise tulemuse, sest valimi suurus oli analüüsiks liiga väike. Bõstrova leidis, et tema valimi põhjal saadud tulemuse põhjal oli ebavõrdne kohtlemine eesti nimedega kandidaadi suunas. Vene nimega kandidaat sai kutse intervjuule kaheksast ettevõttest, samas kui eesti nimega kandidaat sai kõigest kuus intervjuu kutset. Sellest tulenevalt on Eestis vaja asümmeetrilist kohtlemist tööturul põhjalikumalt uurida.

Peamised allikad, millele teoreetilises osas keskendutakse, on varem läbiviidud empiirilised uuringud, kus lisaks uuringutele on kirjeldatud ka meetodikat ning diskrimineerimise teooriaid. Autorid, kelle tööd on aluseks käesoleva magistratöö meetodika väljatöötamisel on: Bertrand ja Mullainathan (2004), Bõstrova (2011), Wood *et al* (2009), Carlsson ja Rooth (2007, 2008), Bøg ja Kranendonk (2011), Åslund ja Skans (2007), ja Booth *et al* (2010). Bertrand ja Mullainathani töö on olnud paljude audituuringute aluseks.

Käesoleva töö empiirilises osas viiakse läbi audituuring, mille käigus saadetakse 1000 CVd kokku 250 ettevõttele, kelle vakantsed tööpakkumised on sobilikud autori poolt loodud fiktiivsetele kandidaatidele. Kandideerimine vakantsetele töökohtadele toimub läbi tööotsimisportaali ning ka fiktiivsete kandideerijate e-maili aadresside kaudu. Audituuringus saadetakse nelja võimalikult sarnase haridusliku tausta ja töökogemusega, kuid selgelt rahvuslikul tasandil erineva nimekujuga kandideeri CVd iga ettevõtte tööpakkumisele. Antud valimit võib Eesti tingimustes pidada piisavaks, arvestades eksperimendi läbiviimise aja lühidusega ning ka olukorraga tööturul, mil vajadus uue tööjõu järele ei ole nii suur. Selline valimimaht on optimaalne, et jõuda võimalike tagamaadeni rahvusliku asümmeetria kujunemisel töötajate värbamisprotsessis Eesti tööandjate seas. Tagasiside põhjal tehakse järeldused võimaliku asümmeetria olemasolu kohta Eesti tööjõuturul. Käesoleva audituuringu tulemustel on ka eeldus panustada seletuse leidmisel võimalikule rahvuste vahelisele



palgalõhele Eestis, vihjates võimalikule rahvuse alusel diskrimineerimisele Eestis. Empiiriliste andmete analüüsimiseks kasutatakse *Microsoft Office*'i programmi *Excel* ning majandustarkvarapaketti *Stata 11*.

Magistritöö kokkuvõttes tuuakse välja järeldused asümmeetria esinemise/mitteesinemise kohta Eestis eesti- ja venepäraste nimedega (siin ja edaspidi kasutatakse eesti- ja venepäraste nimedega ning eesti ja vene nimedega varianti sünonüümidena) noorte töölevõtmisel. Võetakse kokku teorias käsitletud olulisemad järeldused, mis on olulised mõistmaks empiirilist tausta. Eksperimendi tulemuste põhjal hinnatakse teooria kehtivust Eesti näitel. Lisaks võrreldakse saadud tulemusi varasemate uuringutega. Välja tuuakse ka võimalikud eksperimenti mõjutanud tegurid, mis võisid mõjutada saadud tulemusi, ning tehakse soovitusi uute sarnaste eksperimentide teostamiseks.

Lõpetuseks soovib autor tänada oma juhendajaid, kellest oli palju abi töö teema täpsustamisel ning töö valmimisel. Juhendajate teemakohased märkused ning nõuanded aitasid tööd paremaks muuta ning süstematiseerida. Lisaks sooviksin tänada ka oma abilisi, kes olid nõus vastu võtma fiktiivsetele kandidaatidele suunatud telefonikõnesid, et ükski tagasiside ei jääks märkamatuks.

# 1. EBAVÖRDNE KOHTLEMINE TÖÖTURUL: TEOREETILINE TAUST

## 1.1. Diskrimineerimisteooriate käsitlus

Käesoleva peatüki eesmärk on tutvustada diskrimineerimise olemust, et oleks täpselt määratletud, mida mõeldakse ebavõrdse kohtlemise all. Teoreetilises käsitluses pööratakse rõhku kahele peamisele diskrimineerimisteooriale – eelarvamuste mudelile ning statistilise diskrimineerimise teooriale. Suuremat tähelepanu pööratakse statistilise diskrimineerimise teooriale, sest antud teooria teoreetilisi seisukohti püütakse hiljem empiirilises osas kas tõestada või ümber lükata.

Diskrimineerimise mõistet kasutatakse nii argikeeles kui ka erialaterminina mitmetes teadusharudes, näiteks õigusteaduses ja psühholoogias. Diskrimineerimine on kontseptsioon, mida on keeruline objektiivselt seletada ning ka keeruline üheselt mõista, sest tihti peale on see seotud subjektiivsete tunnustega. Inimesed ise tajuvad, et neid koheldakse teistmoodi, millest tulenevalt nad leiavad, et neisse suhtutakse ebavõrdselt. See, kes nii-öelda diskrimineerib, võib seda teha tahtlikult või tahtmatult. Tahtliku ebavõrdse kohtlemise korral peaksid ebavõrdsust tajuma kõik asjaosalised (rõhutada tuleb, et inimeste tajud on erinevad), tahtmatu korral tuginetakse näiteks eelarvamustele ja oletustele inimese võimete, oskuste, pädevuse ja tootlikkuse kohta. (Erinevus rikastab 2011)

Diskrimineerimine on kontseptsioon, mida sageli mõistetakse valesti. Ebavõrdsuste tingimuste loomisest tuleks rääkida vaid juhtudel, mil erinev kohtlemine ei ole üldsuses aktsepteeritav. Diskrimineerimine on inimeste igasugune legaalne või tegelik, otseselt või kaudselt vahettegev ning ebavõrdne kohtlemine (näiteks eeliste andmine, väljaarvamine, piirangute seadmine), mis põhineb näiteks rassist, sotsiaalsel ja etnilisel taustal (Gielis 8-9). Diskrimineerimine tööturul on ebavõrdne kohtlemine tunnuste

alusel, mis ei ole seotud tegeliku tootlikkusega, näiteks etniline päritolu, eelarvamused, sugu (Heckman 1998: 102). Kuna käesolevas töös keskendutakse ebavõrdsele kohtlemisele etnilisel taustal, siis on ära toodud vaid üks põhiline definitsioon, mille alusel autor diskrimineerimist mõistab.<sup>1</sup>

Diskrimineerimine on seotud sellega, kuidas tajutakse erinevaid inimesi (eri soost, etnilisest päritolust või puuetega inimesi). Inimesi ei diskrimineerita mitte niivõrd sellepärast, kes nad on (mees või naine, ühest või teisest rahvusest, ühe või teise nahavärviga), kuivõrd selle põhjal, mida neist kui ühe või teise rühma esindajast arvatakse. Tööandja, kes ei võta tööle naissoost kandidaati, ei tee seda konkreetselt tema soo pärast, vaid oma stereotüüpse eelarvamuse tõttu, mille kohaselt naised ei sobi nimetatud tööle. (Erinevus rikastab 2011) Viimast väidet illustreerib Eesti Ekspressis ilmunud artikkel, kus toodi välja, et tööintervjuul keskenduti pigem maailmaruumiga seonduvale (näiteks kui kaua kulub aega Maale lähimal asuvalle planeedile lendamiseks, mao ja lamba joonistamisele), mitte erialase kompetentsuse välja selgitamisele. (Filippov 2012:8–9)

Järgnevalt tutvustab autor valdavalt kasutatavaid diskrimineerimise teooriaid. Kõigepealt käsitletakse eelarvamuste mudelit, millega on põhjalikumalt tegelenud Becker, seejärel tutvustatakse statistilise diskrimineerimise mudelit. Autor toob välja mõlema teooria põhiideed, et teooriaid oleks parem eristada. Antud magistritöö juures on oluline mõista teooriate üldisi aspekte ning hiljem eksperimendi käigus saadud tulemuste põhjal teha järeldusi teooria kehtivuse kohta praktikas.

Eelarvamuste mudel (*prejudice model*) tugineb etnilistele eelistustele tööandjate kasulikkusfunktsioonis (Charles, Guryan 2011: 481). Teisiti öelduna tähendab see seda, et enamuse gruppi kuuluvad tööandjad omavad negatiivseid tundeid vähemuste suhtes (Carlsson, Rooth 2008: 2). Sellest tulenevalt võib eeldada, et vähemuste esindajatel on väiksem tõenäosus saada tööd kui enamuse esindajatel. Teine mudel, milleks on statistilise diskrimineerimise mudel, tugineb otsustajate piiratud informatsioonile

---

<sup>1</sup> Täiendav definitsioon tulenevalt ÜRO Inimõiguste komiteelt. Diskrimineerimine on iga eristamine, väljaarvamine, piiramine või eelis, mida tehakse sellisel alusel nagu rass, nahavärvus, sugu, usuline, poliitiline või muu veendumus, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, varanduslik, seisuslik või muu staatus ja mille eesmärk või mõju on selline, et riivab isikute õigusi ja võimalusi kasutada ja teostada kõiki enda õigusi ja vabadusi võrdsetel alustel (The Universal...2012)

(*limited information*). Eelpool mainitud mudelid on diskrimineerimise kaudsed analüüsimeetodid (*indirect assesment*). Antud mudelid mõõdavad, kas teatud palga või tööle võtmise aspektide erinev hajuvus on kooskõlas mudelis tehtud eeldustega. (Charles, Guryan 2011: 481)

Järgnevalt tutvustab autor lähemalt eelarvamuste mudelit. Eelarvamuste mudeli kohaselt omab mõni inimene negatiivsed tundeid (antipaatiat) teise rahvuse esindaja suhtes. Becker oli esimene majandusteadlane, kes tegeles eelarvamuste mudeliga. Ta näitas, et antipaatiat olemasolu vähemuste suhtes viib enamuse esindajate seas mustanahaliste diskrimineerimiseni töajöuturul. (Becker 1971: 14; Charles, Guryan 2011: 495) Beckeri mudeli järgi saavad nii enamuse kui vähemuse grupi esindajad tööle, kuid vähemuse esindajad saavad vähem palka. (Becker 1971: 18-19; Carlsson, Rooth 2008: 2) Antud käsitlust on võimalik esitada järgneva võrrandi abil (Charles, Guryan 2011: 495)

$$(1) U_i = f(K, L_a + L_b) - w_a L_a - w_b L_b - d_j L_b,$$

- kus  $f$  – konstantne muutuja tootmisfunktsioonis,  
 $w_b$  ja  $w_a$  – on vastavalt palgad afroameeriklastel ( $w_b$ ) ning valgetel ( $w_a$ ),  
 $U_i$  – kasulikkusfunktsioon,  
 $K$  – kapital,  
 $L$  – tähistab tööjõudu, kas valgetel ja mustadel.

$d_j \geq 0$ , kui tööandja on eelarvamustega.

Eeldatakse, et musta- ja valgenahalised on täielikult asendatavad tööandja kasulikkusfunktsioonis. Võrrandist 1 võib järeldada, et tööandja palkab vaid selliseid töötajaid, kes on talle kõige vähem kulukad. See tähendab seda, et mustanahalisi palgatakse tingimusel  $w_b + d_j < w_a$ , ning tööandja palkab ainult valgenahalisi, kui kehtib vastupidine võrratus. Tööandja töötajad oleksid täielikult etniliselt eraldatud ainult siis, kui tööandja eelarvamuse ja valdavate palkade vahel kehtiks järgnev seos:  $w_b + d_j = w_a$ . (*Ibid*: 495) Järelikult kehtib ka eelnev väide, et mõlema rahvuse esindajad saavad küll tööle, aga rahvuste vahel tekivad palgalõhed (seda juhul kui  $d_j \geq 0$ ).

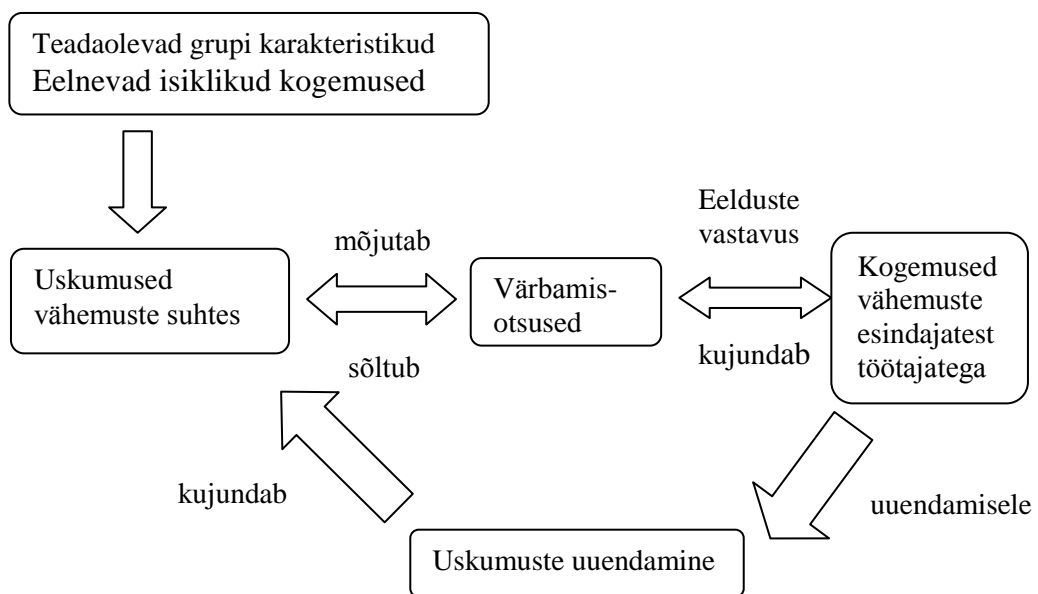
Eelnevast arutelust saab teha kaks põhilist järeldust. Esiteks on tasakaalu palgalõhe määratletud kõige enam eelarvamusi omava tööandja kaudu, kellega mustanahalised koostööd teevad. See tuleneb sellest, et mustanahalised ise otsivad selliseid tööandjaid,

kes on väiksemate eelarvamustega ning sellest tulenevalt on palgalõhe määratletud kõige enam eelarvamusi omava tööandjaga. Isegi kui turul eksisteerib kõige enam eelarvamusi omavaid tööandjaid, ning kui turul on piisavalt eelarvamuste vabu tööandjaid ( $d_j = 0$ ), võrreldes afroameeriklaste arvuga, siis lühiajaliselt palgalõhet nahavärvi alusel ei eksisteeri. (Charles, Guryan 2011: 496) Teiseks, kui mustanahalised ise püüaksid suhelda vaid eelarvamuste vabade tööandjatega, siis palgalõhet ei eksisteeriks. (*Ibid*: 496)

Teine tüüp diskrimineerimise mudelites on statistilise diskrimineerimise mudelid. Need mudelid on ka majandusteadlaste seas kõige laialdasemalt kasutusel. Statistilise diskrimineerimise teooriat on kõige põhjalikumalt uurinud Phelps (1972), Arrow (1973), Aigner ja Cain (1977) (Levitt 2004: 432). Antud mudel tugineb kasumit maksimeerivatele agentidele, kes soovivad palgata kõige produktiivsemad töötajad teatud palkade juures. Statistilise diskrimineerimise põhiidee seisneb selles, et potentsiaalsete töötajate individuaalsed produktiivsused on hinnatud erineva täpsusega sõltuvalt nende gruppi kuuluvusest (Carlsson, Rooth 2008: 2). Põhjalikum informatsioon grupi kohta väljendab selgemalt töötaja võimalikku tootlikkust, millest tulenevalt võetakse sellesse gruppi kuuluvaid isikuid ka suurema tõenäosusega tööle. (Pinkston 2006: 269). Häiritud signaaliks (*noisy signal*) nimetatakse informatsiooni, mis ei ole täiuslik, vaid on näiteks gruppide vahelise kauguse tõttu moonutatud. Teisiti öelduna ei paku vähemuste grupp enda grupist piisavalt head informatsiooni. Häiritud signaal erinevate gruppide vahel viib selleni, et tööandjad otsivad endale koostööpartnerid, kellelt saadav tulu on suurim ning kelle kohta omatakse paremat informatsiooni. (Lundberg, Startz 2006: 622) See omakorda vähendab vähemuste tõenäosust leida tööd, sest vähemuste gruppide esindajate produktiivsuse kohta on vähem teada ning nad asuvad nii-öelda enamuse grupile kättesaadavast informatsioonist kaugemal (Hobjin, Medina 2000:3; Lundberg, Startz 2006: 622).

Tuginedes eelnevale arutelule tuuakse joonisel 1 kokkuvõtlikult statistilise diskrimineerimise teooria graafilise käsitlus. Graafilise käsitluse aluseks on võetud ratsionaalselt käituva tööandja värbamismudel (*A Rational Actor Model for Hiring*), mida saab üldistada statistilise diskrimineerimise teooriale. Jooniselt 1 on näha, et mudel algab teadaoleva informatsiooniga potentsiaalse töötaja gruppi iseloomustavate

tunnuste kohta ning võib-olla on tööandjal juba varasem kogemus vähemuse gruppi kuuluva isikuga. Näiteks võivad tööandjad olla teadlikud erinevate rahvuste üldistest näitajatest: kooli lõpetamise määradest, toimepandud kuritöömääradest rahvuste lõikes, produktiivsusest või muudest olulistest erinevustest. Näitena võib välja tuua olukorra, mil näiteks ühe grupi korral on kooli lõpetamise määrad madalamad, millest tulenevalt võib tööandja järeldada, et antud gruppi kuulujad on madalamate võimetega. Kõik eelnevalt loetletud tunnused kujundavad tööandja uskumuse vähemuse gruppi kuulujatest. Samas on seos ka vastupidine: palkamisotsused mõjutavad omakorda uskumusi.



**Joonis 1.** Ratsionaalselt käituva tööandja värbamismudel (allikas: Pager, Karafin 2009: 74), autori täiendatud

Töölevõtmise otsuse langetamisel puutuvad tööandjad kokku vähemusgrupi töötajatega ning kui uus kogetu ei ühti eelneva kogemusega, võib selle tulemusena toimuda uskumuste uuendamine, kohandamine. Uuendamise protsessi nimetakse Bayesiani<sup>2</sup> uuendamise protsessiks. Selles etapis kujundavad tööandjad oma uskumusi ümber, tuginedes uutele kogemustele, sellest tulenevalt muutuvad ka tööandja üldised ootused vähemusgruppidesse kuuluvate potentsiaalsete töötajate kohta. (Pager, Karafin 2009:

<sup>2</sup> Bayesiani analüüs tähendab seda, et uue informatsiooni saades see sünteesitakse varasemate uskumuste ning tõekspidamisest. Selle protsessi käigus muutub arusaamine vaadeldavast probleemist, käsitlusest või tõekspidamisest. Täpsemalt Bayesiani analüüsi kohta võib lugeda järgnevat internetis olevat materjali: <http://bayesian.org/>

73–74) Kogemused vähemusgruppidesse kuuluvate töötajatega mõjutavad tööandjate edaspidiseid värbamisotsuseid. Joonise 1 põhjal võib väita, et kuna informatsioon, mida vähemuste grupi kohta omatakse, ei ole nii selge või piisavalt täielik, mistõttu nende produktiivsust hinnatakse tegelikust madalamaks. Viimati mainitud väide kehtib tingimusel, et informatsioon on negatiivne ning vähem informatiivne. Järelikult on vähemuste tõenäosus saada värvatud või kutset intervjuule väiksem kui enamuse esindajatel.

Eespool kirjeldatu põhjal saab väita, et statistilise diskrimineerimise mudeli korral on probleemiks, et tööandjad ei suuda täpselt hinnata palgatavate töötajate oskuste ning produktiivsuse tegelikku taset. Eriti kerkib see probleem esile vähemuste korral, sest nende signaal ei ole nii informatiivne, millest tulenevalt langetakse otsus pigem selle grupi liikmete kasuks, mille kohta omatakse suuremaid teadmisi ning uskumusi (Levitt 2004: 432). Sellest tulenevalt seisavad tööandjad vastakuti signaliseerimise probleemidega ning tuginevad tööle kandideerijate rahvuskuuluvusele, et määratleda produktiivsust. (Charles, Guryan 2011: 497, Carlsson, Rooth 2008: 2) Võib öelda, et ettevõtted ei ole lihtsalt võimelised hindama vähemusgruppi kuulujate tootlikkust sama täpselt, võrreldes oma gruppi kuulujatega, millest tulenevalt on vähemuse esindaja tööle saamise tõenäosus madalam (Lang, Manove 2006: 6). Põhjus, miks tootlikkust valesti hinnatakse, võib tugineda ka sellele, et vähemusse kuulujatel võivad olla kitsamad sotsiaalsed võrgustikud või suuremad keelebarjäärid. (*Ibid* 14) Tööandjad eeldavad teadmata põhjusel vähemuste produktiivsust madalamaks, millest võib tuleneda ka vähemuste väiksem initsiatiiv investeerida inimkapitali. See aga on otseselt seotud võimaliku produktiivsusega. Ebatäieliku informatsiooni ja signaliseerimise probleemi vähendamiseks võivad ettevõtted hinnata aga potentsiaalsete töötajate hariduslikku tausta, mille näitajaks võib olla näiteks kooliskäidud aastate arv. Haridus on justkui vahend töötajatele, mis signaliseerib nende endi oskusi, mis muul moel pole tööandjatele värbamiseelselt nähtavad. (Arcidiacono *et al* 2008: 2)

Tööandja õppimise mudeli (*A model of employer learning*) kohaselt kasvavad tööandja teadmised töötajast aja jooksul ning sellest tulenevalt väheneb ajas ka statistiline diskrimineerimine. Tööandja õppimise mudeli korral on tööturule sisenejate jaoks alguses oluline just omandatud haridus, hiljem saab määravamaks töökogemus.

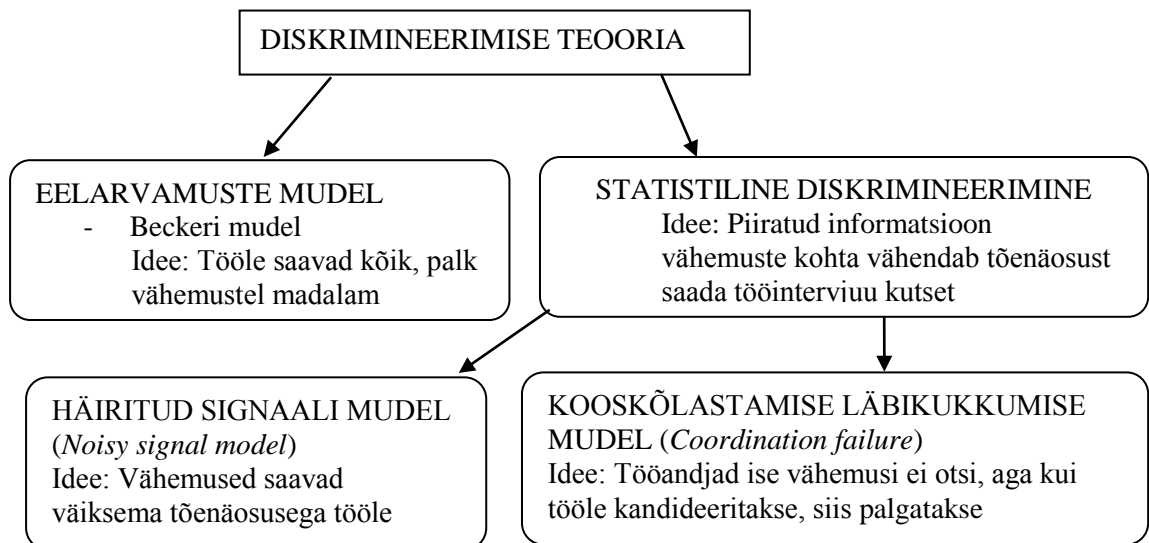
(Altonji, Pierret 2011: 316–317) Madalam haridus ehk väiksem inimkapital viitab töötaja madalamale produktiivsusele, millest tulenevalt võetakse neid vähem tööle. (Hobijn, Medina 2000: 3) Töökohad, millele madala haridustasemega saadakse kandideerida, on järelikult väheseid oskusi nõudvad ning üldiselt ka madalama palgaga (Mailath *et al* 2000: 46). Antud lähenemine on tuntud kooskõlastamise läbikukkumise (*coordination failure*) teooriana, mille väljapaistvamad esindajad on Arrow ja Phelps (Moro, Norman 2004: 2). Kooskõlastamise läbikukkumise teooria kirjeldab, kuidas identsed grupid võivad tasakaalupunktis rakendada erinevaid strateegiaid. Palkade erinevused grupiti on seletatavad inimkapitali tehtavate investeeringute erinevustega ehk kui vähemused eeldavad või tuginevad varasemate kogemustele, et neid koheldakse ebavõrdselt, siis nad ise muudavad oma strateegiat ning sellest tulenevalt investeerivad ka vähem inimkapitali, loobudes paremate tingimuste loomisest. (Hobijn, Medina 2000: 2, 14) Muidugi võib diskuteerida ka vastupidise olukorra üle, mil vähemused, kes eeldavad ebavõrdse kohtlemise olemasolu tööturul, investeerivad rohkem inimkapitali, et luua võrdsemaid tingimusi. Käesolev teooria keskendub pigem sellele, et palkade erinevused on seotud erinevate inimkapitali tehtavate investeerimisotsustega ning vähemused kollektiivselt võivad otsustada end eemaldada parematest võimalustest.

Käesoleva alapeatüki eesmärk oli tutvustada lähemalt diskrimineerimise olemust ning diskrimineerimisteooria kontseptsioone. Rahvuslik diskrimineerimine tähendab inimesele mingite kitsenduste seadmist, tulenedes tema rahvuslikust või etnilisest päritolust. Selleks, et lugejal kujuneks parem arusaamine käsitletud teooriatest koondab autor käesolevas peatükis käsitletud teooriaid joonisele 2. Joonisele 2 on lisatud ka mudelite põhiseisukohad, mis on olulised, et antud teooriaid eristada.

Majandusteaduses on laialdasemalt levinud kaks diskrimineerimisteooriat – eelarvamustele tuginev diskrimineerimismudel ning statistilise diskrimineerimise mudel. Eelarvamustele tuginev mudel lähtub kasulikkusfunktsioonist, kus tööandjad maksimeerivad kasulikkust. Tulenevalt Beckeri mudelist saavad kõik inimesed tööle, vähemusse kuulujad (mustanahalised) saavad aga vähem palka. Statistilise diskrimineerimise mudel tugineb piiratud informatsioonile, millest tulenevalt enamusse kuuluvad tööandjad omavad ebaselgemat informatsiooni vähemuste kohta, kasutades teadmisi pigem grupi keskmiste omaduste kohta kui konkreetse värvatava



individuaalseid oskusi. Keskmistele omadustele tuginemine võib aga vähendada vähemuste tõenäosust saada tööle.



**Joonis 2.** Diskrimineerimise teooriate jaotus tulenevalt autori nägemusest, autori koostatud

Peamine erinevus kahe diskrimineerimise teooria vahel on see, et eelarvamuste mudel väidab, et kõik saavad tööle, statistilise diskrimineerimise teooria väidab, et vähemuse esindajad saavad väiksema tõenäosusega tööle. Teiseks ei ole statistilise diskrimineerimise teooria seotud eelarvamustega, vaid pigem teadaoleva informatsiooniga teise grupi kohta. Töö teises pooles ehk empiirilises osas kontrollitakse teoorias käsitletud seisukohtade paikapidavust. Lähemalt vaadeldakse, kas Beckeri seisukohad, häiritud mudel ning kooskõlastamise läbikukkumise teooriaid on võimalik võrrelda olemasolevate andmete põhjal leidud tulemustega.

## 1.2. Diskrimineerimise mõõtmisviisid

Eelmises alapeatükis selgitati diskrimineerimise olemust ning erinevaid diskrimineerimise teooriaid. Antud alapeatüki eesmärgiks on tutvustada viise, kuidas oleks võimalik diskrimineerimist mõõta. Autor tutvustab kolme erinevat viisi: tajutud diskrimineerimine, Oaxaca-Blinder meetod ning eksperimendid (täpsemalt audituuringud). Käesolevas alapeatükis tuuakse välja ka eelpool nimetatud viiside tugevad ning nõrgad küljed. Tihtipeale võib olla raske diskrimineerimist mõõta, sest kedagi ebavõrdselt kohelnud isikul on motivatsioon oma käitumisviisi varjata. (Quillian

2006: 302) Siia maani ei ole leitud ühest tunnustatud mõõtmisviisi, millest tulenevalt on välja kujunenud erinevad lähenemised.

### **1.2.1. Tajatud diskrimineerimine mõõtmisviisina**

Üks võimalikest viisidest, kuidas diskrimineerimist mõõta, on uurida inimestelt otse, kuidas nad tajuvad enda kohtlemist, võrreldes teiste isikutega. Sellist mõõtmisviisi tuntakse tajatud diskrimineerimisena (*perceived discrimination*) (Stefańska...2012). Tulenevalt definitsioonist on tajutav diskrimineerimine indiviidi isiklik tunnetus, et teda on koheldud ebaõiglaselt või erinevalt tema gruppi kuuluvuse tõttu (Donaldson *et al* 2011: 55). Antud meetod on subjektiivne viis uurimaks inimeste käest, kuidas nad tajuvad tööturul eksisteerivaid tingimusi. Kuna tegemist on subjektiivse lähenemisega, siis on meetodil palju negatiivseid külgi. Esiteks võib vähemuse esindaja tunda end ebavõrdselt kohelduna, kuigi tegelikult ta seda ei ole. Inimene võib ise arvata, et teda ei kutsutud tööintervjuule tema rahvuse tõttu, aga tegelikult võis ettevõtte juhtkond eelistada tööpoolest hoopis suurema kvalifikatsiooniga inimest. Samas võib kehtida ka vastupidine: töötajat diskrimineeritakse, aga diskrimineeritav ise ei taju seda. (Stefańska...2012)

Diskrimineerimise tajumisel mängivad olulist rolli stereotüübid ja sildistamine. Ühiskondlikult tajutavad suhtumised ühe või teise grupi suhtes mõjutavad indiviidide suhtumist nende gruppide liikmetesse. Negatiivsed tunded teise grupi liikmete suhtes viivad sotsiaalse distantsi kujunemisele, mis loob pinnase negatiivsete stereotüüpide kujunemiseks ja need omakorda kinnistavad negatiivseid tundeid. Negatiivsed tunded ja emotsioonid aga soodustavad diskrimineerivat käitumist, seda ka olukordades, kus inimene teadlikult ei diskrimineeri teist inimest. (Lauristin, Vihalemm 2008: 126) Sellest tulenevalt viib suurem ebavõrdsuse tajumine gruppide omavahelisele eemaldumiseni ning see suurendab negatiivsete hinnangute andmist teistele gruppidele. Gruppide eemaldumine on otseselt seotud kogemustega, millega puututakse kokku, kui otsitakse tööd. Kogemused tööotsimisel kujundavad hinnangu diskrimineerimisele ning see mõjutab tajutavat hinnangut ning tulevasi tööle kandideerimisi. (Goldsmith *et al* 2004: 15)

Tulenevalt tajutud diskrimineerimise subjektiivsusest, võib tekkida küsimus, et kas antud mõõtmisviis on just parim viis hindamaks võimalikku ebavõrduse olemasolu tööturul, sest see ei kajasta objektiivseid hinnanguid. Hoolimata subjektiivsusest on tajutud diskrimineerimise mõõtmine oluline. Tajutud diskrimineerimine võib kujuneda tõeliseks diskrimineerimiseks. Näiteks inimene võib loobuda kandideerimast kõrgematele kohtadele või soovida kõrgemat palka, kuna ta tunneb end diskrimineerituna, millest tulenevalt isik ei pruugi end tööalaselt rakendada sellisel määral, mida ta teeks, kui puuduksid kujutletavad piirid. Teine seisukoht, mis kinnitab tajutava diskrimineerimise vajalikkust, on seotud uuringuteks vajaliku informatsiooni olemasoluga. Informatsiooni on lihtne koguda, viies läbi küsitlusi ja intervjuusid. (Stefańska...2012) Tajutud diskrimineerimise mõõtmisviisi kohta saab kokkuvõtvalt öelda, et antud mõõtmisviis võib aidata hinnata võimalikku diskrimineerimise olemasolu tööturul ning välja tuua põhjused, miks inimene võib-olla ei soovigi teatud ametikohtadele kandideerida.

### **1.2.2. Regressioonvõrrandil tuginev mõõtmine**

Regressioonvõrrandil tuginevat meetodit rakendatakse peamiselt diskrimineerimise uurimisel palgaerinevuste kontekstis. Palgaerinevused on valdkond, mis on inimestele hingelähedane ning pidevaid arutelusid loov. Hoolimata sellest, et räägitakse palju võrdõiguslikkusest, eksisteerivad siiaamaani palgaerinevused – Eestis oli sooline palgalõhe 2008. aastal ligi 28%, kui Euroopa Liidu keskmine (EL27) oli 17,4% (Eurostat 2012). Leping ja Toomet (2008) on oma uuringus välja toonud etnilise palgalõhe (Leping, Toomet 2008: 599). Üks võimalikke seletusi võib peituda selles, et palgalõhe on seletatav erinevate oskustega, mis on tihedalt seotud erinevustega kooliskäidud aastate arvus ja kognitiivsetes oskustes. Teiselt poolt võib aga erinevusi seletada võimaliku diskrimineerimise olemasoluga tööjõuturul. (Charles, Guryan 2011: 480)

Tasustamisel toimuva diskrimineerimise uurimisel kasutatakse individuaaltaseme andmete olemasolul üldiselt mikroökonomeetrisi meetodeid. Regressioonanalüüsi tulemuse põhjal püütakse vastata kahele põhilisele küsimusele. Esiteks, kui palju diskrimineerimist esineb palgalõhes vähemuste esindajate korral? Teiseks, milline

teoreetiline mudel või mudelite komplektid kirjeldavad kõige paremini tööturul eksisteerivat diskrimineerimist. (Charles, Guryan 2011: 480)

Diskrimineerimist mõõtes liigendavad majandusteadlased traditsiooniliselt keskmise palga erinevused kaheks osaks: erinevus, mis tuleneb keskmisest oskuste tasemest ning teine, mis jääb alles, kui keskmiste oskuste tase on kontrollitud. See komponent, mis jääb alles, kui produktiivsuse erinevused on kontrollitud, ongi etniline diskrimineerimine. (Burger, Jafta 2006: 9–10) Naiste ja meeste palga erinevuste arvesse võtmisel kasutatakse selgitava muutujana ka tegevus-või ametiala (Anspal *et al* 2009: 115). Sellist meetodit on uurijad kasutanud tuhandetes sotsioloogilistes ning majandusuuringutes, näiteks uurimaks tööhõivet või palku (Quillian 2006: 302). Põhiline probleem, mis kaasneb antud mõõtmisviisiga, on see, et etnilise diskrimineerimise mõõtmine tugineb vabaliikmel – see tähendab seda, et diskrimineerimine on allesjääv etniline erinevus, kui statistiliselt on arvesse võetud muud rahvuskuuluvusega seonduvad sissetulekut mõjutavad tegurid. Antud meetodi muudab keeruliseks see, et on raske hinnata muid etnilise päritoluga seonduvaid sissetulekuid mõjutavaid tegureid, ning lisaks sellele on veel raskem teada, kas kõiki olulisi tegureid on arvesse võetud. Sellest tulenevalt võiks seda meetodit pigem vaadelda kui viisi hindamiseks, kui palju etnilisest lõhest võib seletada mõõdetud näitajatega, mitte kui meetodit mõõtmaks diskrimineerimist *per se*. (*Ibid*: 303)

Eelnevalt kirjeldatud viisi tuntakse regressioonanalüüsi meetodina (Charles, Guryan 2011: 491). Formaalselt saab regressioonanalüüsi meetodit väljendada Oaxaca-Blinder dekompositsiooni mudeli kaudu, mis eristab palgalõhe selgitatud ja selgitamata osad.<sup>3</sup> See meetod võimaldab majandusteadlastel identifitseerida keskmise palgalõhe protsenti, mis on omistatav oskuste erinevustele. Pärast kõikide oskuste ja komponentide kontrollimist alles jäänud palgalõhet võib tõlgendada kui diskrimineerimist. Oaxaca-Blinder dekompositsiooni positiivseks omaduseks on, et see võimaldab kahe erineva grupi koefitsientidel omada erinevaid väärtusi. (Burger, Jafta 2006: 10) Võib öelda, et Oaxaca-Blinder mõõdab millegi mõõdetava (keskmise palgalõhe protsenti) erinevust, mida ei ole võimalik seletada, vaadeldes üldisi taustanäitajaid.

---

<sup>3</sup> Oaxaca-Blinderi dekompositsiooni meetodit empiirilises osas uurima ei hakata, millest tulenevalt ei too autor seda mudelit formaalsel kujul välja.

Sarnaselt teiste mudelitega on ka regressioonimudeli kasutamisel diskrimineerimise uurimiseks mitmeid puudusi. Esiteks võib jääkliikme palgaerinevus peegeldada pigem seda, et olemasolevad andmed ei võimalda kontrollida kõiki aspekte, mis on olulised tööturu oskuste jaoks. Paljud tööturгу uurivad majandusteadlased usuvad, et need välja jäetud muutujad on madalamad vähemuste seas, ning nende väljajäämine võib viia tööjõuturul eksisteeriva diskrimineerimise ülehindamiseni. (Burger, Jafta 2006: 12)

Teine probleem on seotud Oaxaca-Blinder mudeli lineaarsuse (ehk sarnaste töötajate olemasolu) eeldusega. Mittelineaarsuse korral võib tulemus olla ebakorrekne ning mitte hinnatav (Charles, Guryan 2011: 493, Barsky *et al* 2002: 663). Lisaks sellele kasutab antud meetod tihti peale hinnanguid, mis baseeruvad sellel funktsionaalsel vormil, üldistamaks väljaspool vaatluse all olevaid kirjeldavaid muutujaid. Barsky *et al* näitavad, et tingliku ootuste funktsiooni vale püstitus viib aga raskete vigadeni. Barsky *et al* näitavad, et kuna sissetulek erineb rahvusgrupisiselt drastiliselt, siis mittelineaarsuse korral alahindab Oaxaca-Blinder mudel sissetulekute jaotumise erinevusi. (*Ibid*: 663) Kolmandaks sõltub Oaxaca-Blinder mudel väga täpsetest parameetrite spetsifikatsioonidest. Valesti määratletud muutuja võib viia suurte muutusteni palgalõhes, mida antud muutuja kirjeldab. (Oaxaca, Ransom 1999: 156) Parameetrite spetsifikatsiooni võib nimetada võrdlusgrupi probleemiks. Tulemused sõltuvad sellest, kas palgaerinevuste hindamise aluseks on enamuste või vähemuste palgad. Seetõttu võib öelda, et meetod ei anna ühest hinnangut selgitatud ja selgitamata erinevuse kohta, vaid pigem nende võimalike väärtuste vahemiku kohta, mis leitakse, võttes võrdlusbaasiks kord enamusgrupi esindajad, kord vähemusgrupi esindajad. (Anspal *et al* 2009: 114–115)

Neljäs probleem on tagasiside probleem, mis seisneb selles, et ainult selgitamata osa palgaerinevusest alahindab võimalikku diskrimineerimist, sest ka selgitatud osa võib tuleneda diskrimineerimisest. Dekompositsioon ei võimalda hinnata seda, mil määral võtavad vähemuse esindajad oma inimkapitaliinvesteeringuid planeerides arvesse eeldatavat diskrimineerimist tööturul. Eeldades, et nende oskusi ja kogemust hinnatakse tööturul nagunii vähem kui enamusgruppi kuulujatel, võivad nad haridusse ka vähem investeerida. (Anspal *et al*: 114–115)

Viimase probleemina võib välja tuua selektsiooninihke, mis ei võimalda leida õigeid palgaregressiooni koefitsiente, kuna need hinnatakse ainult töötavate inimeste põhjal (Anspal *et al*: 114). Õigem oleks lisada ka hinnangud mittetöötavate inimeste potentsiaalse palga kohta, mida nad teeniksid, kui nad töötaksid. Antud muutuja on aga mittemõõdetav ning selle hindamiseks tuleb kasutada kaudsemaid lähendeid. Üheks lahenduseks on kasutada Heckmani meetodit, mille kohaselt koostatakse kõigepealt eraldi regressioonivõrrand töötamise tõenäosuse hindamiseks ning selle abil konstrueeritakse arvatud tõenäosuse põhjal palgavõrrandisse täiendav selgitav muutuja, mis võimaldab arvesse võtta selektsiooninihet. (*Ibid et al*: 117)

Eelnevale tuginedes saab öelda, et peamiselt kasutatakse regressioonvõrrandit palgaerinevuste määratlemisel. Oaxaca-Blinder dekompositsiooni meetod võimaldab eristada palgalõhe selgitatud ja selgitamata osasid. Sarnaselt teiste mõõtmisviisidega on antud meetodil mitmeid nõrku külgi, muuhulgas näiteks võrdlusbaasi määratlemise ja selektsiooninihke probleem ning mudeli lineaarsuse nõude mittetäidetud. Siiski on antud meetod laialdaselt levinud paljude erinevate teadlaste seas. Omades paremat informatsiooni palgaandmete kohta, võib kirjeldatud meetod olla heaks viisiks palgaerinevuste hindamisel.

### **1.2.3. Audituringud mõõtmisviisina**

Kolmas viis diskrimineerimise mõõtmiseks on eksperimentide läbiviimine (Quillian 2006:303). Eksperimendid võimaldavad otseselt mõõta diskrimineerimist. Koondnimega kutsutakse neid eksperimente audituringuteks. Näiteks on audituringuid läbiviidud tööjõuturul, eluaseme otsingutel ning autode ostmisel. Audituringute tulemusena on leitud asümmeetrilist kohtlemist eelpool kirjeldatud situatsioonides. (Pager, Shepherd 2008: 185) Lisaks on audituringute tulemustena leitud, et esineb üldine vastumeelsus vähemuste suhtes (List 2004: 50).

Audituringu ülesehituse puhul moodustatakse inimkapitali poolest võimalikud identsed paarid. Kontrollida püütakse muutujaid, mis võiksid olla olulised töölevõtmise otsustamise ajal (Riach 2002: F510). Lõpptulemusena võrreldakse erinevust kahe grupi vahel. Audituringud võimaldavad uurida diskrimineerimist otseselt, võimaldades isoleerida kaudsed mehhanismid (Pager 2007: 105). Eksperimenti sattuvad subjektid on

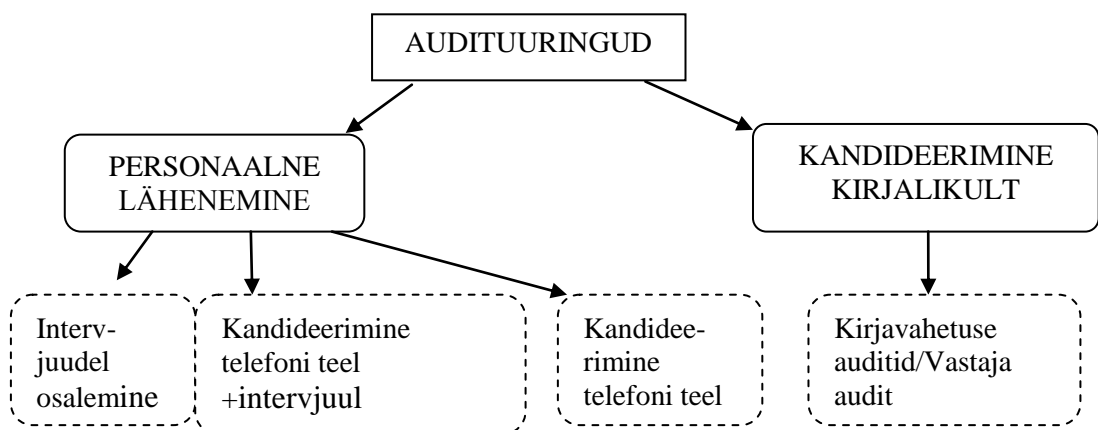
juhuslikult valitud ning muud keskkonda mõjutavad tegurid on fikseeritud. (Pager 2007: 109) Sellest tulenevalt satuvad valimisse vaid teatud ettevõtted. Juhuslikult valitud ettevõtted ei kirjelda aga tervet turgu (Heckman 1998: 102). See tähendab seda, et juhuslikult valitud, nii-öelda keskmistest ettevõtetes diskrimineeriva käitumise testimine ei väljenda adekvaatselt diskrimineerimise tegelikku mõju tööturul: mõju avaldab ainult nende ettevõtete käitumine, kus vähemused reaalselt töötavad või töötada sooviksid. Sellest tulenevalt ei ole võimalik saadud tulemust määratleda kui tervel turul eksisteerivat diskrimineerimist.

Audituuringuid eelistatakse seetõttu, et alternatiivsed diskrimineerimist mõõtvad tehnikad ei ole pakkunud rahuldavaid lahendusi. Vähemustega seotud hoiakutega küsimustikud võivad viia tulemusteni, et vastajad ei vasta ausalt, mille tulemusena ei saada ka täpseid vastuseid. Ökonomeetriliste projektide puhul võib tekkida küsimus sõltumatu muutuja määramisel, mis võib oluliselt mõjutada tulemust. (Riach 2002: F481) Eksperimentaalsete mõõtmisviiside abil saab kontrollida segadusse ajavaid mõjusid läbi muutujate kontrolli. Sellest tulenevalt on eksperiment parimaks meetodiks põhjuslikkuse hindamisel ning diskrimineerimise intsidentide määra mõõtmisel. Eksperimentaalne kavand võimaldab lisaks rahvusele ka muudel teguritel mõjutada väljundit. Auditid, mis on teostatud hästi, pakuvad puhast hinnangut etnilise diskrimineerimise intsidentidele. (Quillian 2006: 303) Ometi toob Heckman (1998) välja, et on vähetõenäoline, et uurijad suudavad moodustada täielikult võrdsed muutujad, mis mõjutavad produktiivsust (Heckman 1998: 108).

Audituuringud ühendavad endas mitmeid eksperimentaalseid meetodeid ning ei kontrolli nii palju keskkonnast tulenevaid tegureid, vaid püüavad paremini simuleerida päris maailmas toimuvaid kokkupuuteid. Näiteks selle asemel, et üliõpilased seadistaksid laboriekspirimendi raames ritta hüpoteetilisi kandideerimisavaldusi, on audituuringus tööandja ette seatud kaks samasuguse kvalifikatsiooniga elulookirjeldust ning tööandja peab nende vahel valima. (Pager 2007: 109)

Audituuringuid läbi viies tuleb pöörata rõhku ka eetilisele (Pager, Shepherd 2008: 185). Pager (2007) on välja toonud, et audituuringute puhul lastakse ettevõtetel uskuda, et kandidaadid on ka tegelikult töö saamisest huvitatud (Pager 2007: 126). Riach ja Rich (2004) seda aga probleemiks ei pea, sest kohe kui ettevõtte on ühendust võtnud, siis

keeldutakse viisakalt. Lisak on välja toodud, et kandidaadi sobivuse selgeks tegemine võtab aega vähem kui minut (Lahey, Beasley 2009: 509). Levinud on arvamus, et audituuringutel kasutatav uurimisviisid on ebakorrektsed, vananenud ning just audituuringud pakuvad efektiivset võimalust hinnata kohtlemisest tulenevaid ebavõrdsusi ning saadud tulemusi ka kohtutes kasutada. Audituuringute tulemusi peetakse näiteks Ameerika kohtutes objektiivseks ning kindlaks tõendusmaterjaliks. Erinevalt sotsiaalpsühholoogilistest uuringutest, on audituuringute puhul tegemist korduvate protseduuridega ning läbiviidavad testid signaliseerivad turul eksisteerivaid tehinguid. (Riach, Rich 2004: 459–462) Audituuringud võivad olla tihtipeale kallid (personaalse kandideerimise korral) ja neid on võimalik kasutada teatud juhtudel, milleks on näiteks kandideerimised vakantsetele töökohtadele. (Pager, Shepherd 2008: 185) Käesolevas töös seda probleemi esile ei kerki, kuna kasutatakse kirjavahetuse auditit, ning kulud, mis eksperimendi läbiviimiseks tehakse, on minimaalsed.



**Joonis 3.** Audituuringu võimalik jaotus, autori koostatud

Audituuringu liigituse näitlikustamiseks esitab autor joonise 3. Sellelt on näha, et audituuringud jagunevad personaalseteks uurimisviisideks ning kirjalikul teel läbiviidavateks uuringuteks, mille näiteks on kirjavahetuse audit. Audituuringud on üks viisidest, kuidas mõõta võimalikku diskrimineerimist ning need on kogumas suuremat populaarsust, võrreldes mitteotsete mõõtmisviisidega. Pärast joonist 3 on audituuringute viise täpsemalt selgitatud järgnevates alapeatükkides ning välja toodud ka kõikide viiside nõrgad küljed. Kirjavahetuse audituuringu puhul moodustatakse sarnaselt üldise audituuringuga identsed paarid, kes eristuvad üksteisest vaid etnilise nimekuju poolest. Seejärel kandideeritakse kirjalikul viisil vakantsetele



töopakumistele. Uuritavaks objektiks on tööintervjuu kutsete arv rahvuste lõikes. Personaalse audituuringu korral kandideeritav isiklikult osaleb tööintervjuudel, või kandideerib erinevatele tööpakumistele telefoni teel.

Järgnevalt leiab põhjalikumalt käsitlemist kirjavahetuse või siis elulookirjelduse audituuring. Kirjavahetuse test põhineb vakantsetele tööpakumistele kandideerimisel fiktiivsete Cvdega, mis eristuvad vaid etnilise nimekuju poolest. Kirjavahetuse audituuringu tulemusena saab hinnata erinevate rahvusgruppide tööle saamise tõenäosust. Kirjavahetuse audituuringu uurimisel saavad uurijad kasutada suurt valimit ning suure valimi tehnikaid (OLS või Probit/Logit mudelid). (Lahey, Beasley 2009: 509–510) Suure valimi tehnikad aitavad paremini kontrollida ja hinnata diskrimineerimise võimalikku olemasolu tööturul.

Kirjavahetuse testide eeliseks on see, et see ei nõua reaalseid tööle kandideerijaid, vaid tegemist on fiktiivsete kandidaatidega, kes eksisteerivad vaid paberil. Fiktiivsete kandidaatide kasutamine võimaldab uurijal luua põhjalikult läbi mõeldud fiktiivsed kandidaadid, vähendades reaalistest isikulistest paaridest tulenevaid probleeme. See võimaldab uurijal omada ka suuremat kontrolli CVde üle. Audituuringu läbiviijal ei ole võimalik teadlikult uurimustulemusi mõjutada, sest fiktiivsed CVd koostatakse võimalikult identsed (Riach 2002: F483). Ära jäävad ka logistilised probleemid ning inimeste palkamiskulud, sest uuritakse vaid tööintervjuule kutse saamist, mitte tööpakumisi, millest tulenevalt kandidaadid ei osale töövestlustel. (Pager 2007: 110).

Hoolimata sellest, et kirjavahetuse test tundub atraktiivne viis uurimaks diskrimineerimist, on antud viisil nõrku külgi. Näiteks on probleeme kandideerija põhikarakteristikute signaaliseerimisega. (Pager 2007: 110) Töölevõtja saab tugineda ainult saadetud CVdele, mistõttu kõik oluline informatsioon peab olema resümeest selgesti loetav. Nimede paremaks eristamiseks on võimalik kasutada tüüpilisi rahvusele omaseid nimesid. Mõned uurijad on rakendanud jälle huvialade ning vabatahtlikkuse lisamist CVsse, mis peaks selgemalt väljendama rahvuskuuluvust. (*Ibid et al*: 111)

Teine nõrk külge kirjavahetuse testide puhul on piiratud vakantsete töökohtade valik, katse läbiviimisel. Pager (2007) on välja toonud, et ainult teatud töökohtadele saab saata CVsid, milleks on näiteks administratiivtööd, kontori või mõne muu valgekraelise tööd,

ilma et peaks isiklikult kohale minema. Käesoleva magistritöö autor ei näe selles probleemi. Eestis otsitakse ka müüjaid, lihttöölisi interneti keskkonnas ning realselt avalduse personaalset kohale toimetamist ei eeldata.

Kirjavahetuse uuringute kolmandaks nõrgaks küljeks on see, et uurijaid huvitab vaid tööintervjuu kutsete arv, mitte reaalne tööpakkumine. Pigem mõõdetakse erinevust CVde vastamismäärades. Kirjavahetuse audituuringud jätavad vaatluse alt välja küsimuse, kas vähemuse kandidaat, kes on vastakuti madalama tõenäosusega saada kutset tööintervjuule, omab ka madalamat tõenäosust saada tööpakkumist. (Bøg, Kranendonk 2011: 6)

Neljandaks ei ole võimalik kirjavahetuse audituuringuga mõõta tööturu diskrimineerimist tasakaalupunktis, kus tööpakkumine ja –nõudlus on võrdsed. Diskrimineerivate ettevõtete olemasolu võib viia afroameeriklased (vähemused) selleni, et nad rakendavad erinevaid tööotsimisstrateegiaid, näiteks saavad ise rohkem CVsid ehk pakuvad end rohkem, kui on nõudlust. Samuti võivad afroameeriklased (vähemused) ise otsida selliseid ettevõtteid, kelle puhul nad ise eeldavad, et ei eksisteeri diskrimineerimist. (Charles, Guryan 2011: 491) Sellest tulenevalt ei ole võimalik mõõta tööturul eksisteerivat diskrimineerimist tasakaalupunktis.

Tabelis 1 on ära toodud kokkuvõtlik analüüs kirjavahetuse audituuringu tugevatest ning nõrkadest külgedest. Esmapilgul tundub, et tugevaid ja nõrku külgi on võrdselt, kuid asjasse süüvides ilmneb, et paar kriitikast tulenevat seisukohta on kaheldavad. Tabelist 1 on näha, et miinuspooleks on limiteeritud töökohtade valik kandideerimisel. Sellist seisukohta jagas eelpool kirjeldatud Pager (2007), kes tõi välja, et kandideerida saab vaid valgekrae kohtadele. Eestis toimub tööotsimine valdavalt internetis olevate tööotsimisportaalide kaudu, ning erialade valiku amplituud on suur. Sellest tulenevalt ei jaga autor Pageri seisukohta.

Teine küsitav punkt on ebaeetilisus. Kandideerimine erinevatele tööpakkumistele on loomulik turutingimustes aset leidev protsess, mida uurija ei saa mõjutada. Tegemist on reaalse olukordadega, mil kandidaadid (antud juhul ka fiktiivsed kandidaadid) kandideerivad sobivatele tööpakkumistele ning tööandjad langetavad otsuseid sõltuvalt enda poolt valitud kriteeriumidest. Autori arvates loob reaalse elu kirjeldamine

eksperimendile usaldusväarsust. Riach ja Rich (2004) ning Pager (2007) on leidnud, et tegemist on eetilise protsessiga. Käesoleva eksperimendi läbiviimise jaoks taotles autor Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komiteelt eraldi nõusolekut (vt lisa 1).

**Tabel 1.** Kirjavahetuse auditi kokkuvõtlik tabel

Kirjavahetuse audit	
Eelised	Kriitika
Suur valim	Signaliseerimise probleemid
Madalad kulud	Ettevõtete aja raiskamine, kõigest testimine
Ökonomeetrilisi meetodite rakendamise võimalus	Ei saa minna uurimisega väga detailseks – tulemuseks vaid puhas diskrimineerimine
Urijapoolne isiklik mõju väike	Limiteeritud töökohtade valik kandideerimisel?
Suur muutujate kontrollituse tase	Ebaetiline?
Reaalne turutingimus	Ei võimalda mõõta diskrimineerimist tasakaalupunktis

Allikas: Autori koostatud eelnevalt käsitletud autorite töödele tuginedes

Tabelis 1 on välja toodud eelised, mida pakub kirjavahetuse audit. Tabelist 1 on näha, et suur valim võimaldab kasutada erinevaid ökonomeetrilisi meetodeid. Kirjavahetuse auditid ei ole ka nii kulukad kui isiklikud auditid, kus peab koolitama kaht identset paari. Ära jäävad ka logistilised probleemid, sest kirjavahetuse auditi puhul huvitab uurijaid vaid vastamisemäär. Lisaks on tegemist reaalse turusituatsiooniga.

Teiseks audituuringute alaliigiks on personaalse lähenemise audituuring. Personaalne lähenemine jaguneb kaheks: 1) isik võtab osa tööintervjuudest või 2) kandideerib telefoni, faksi või e-maili teel ning osaleb ka intervjuudel. Telefoni teel kandideerimist võib seejuures pidada ekvivalentseks kirjalikul teel kandideerimisega, kus testitakse vaid tööintervjuule kutsumist. Personaalseks lähenemiseks võib pidada ka otsest ühenduse võtmist firmaga, kas siis tööreklaamidele vastamisega või siis enda initsiatiivil ettevõttega ühenduse võtmist, uurimaks, kas neil on vabu töökohti. Intervjuudel osalemist on võimalik uurida ainult sel juhul, kui mõlemad kandideeritavad on kutsutud intervjuule. Sellist viisi kasutab näiteks Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO), kus uuritakse kõiki etappe kuni tööle võtmiseni. (Riach 2002: F482)

Isikulised (*in-person*) auditite korral moodustakse identsed indiviidide paarid, kes osalevad ka tööintervjuudel. Kandidaatide paaride moodustamisel võetakse arvesse nende vanust, pikkust, kaalu, füüsilist atraktiivsust, isiklikku stiili ja muid töötamise

puhul relevantseid karakteristikuid, mis võivad tööandja suhtumist ja otsust tööintervjuul mõjutada. Nii nagu kirjavahetuse testide korralgi, on resümeed moodustatud identsed, nii et kooliskäidud aastate arv ning töökogemus on võrdsed. Isikuliste audituuringute korral on vaja kandidaate hoolikalt kontrollida. Enne intervjuul osalemist peavad eksperimendis osalejad läbima väljaõppe, et vähendada isikuomaduste erinevusi. Täiendavalt peavad osalejad olema kursis resümees sisalduvate detailidega. (Pager 2007: 112, Riach 2002: F481–F482)

Hoolimata sellest, et isikulised auditid on ajamahukad ning nõuavad tihedat järelkontrolli, on antud lähenemisel kirjavahetuse uuringutega võrreldes mitmeid eeliseid. Isikulised auditid annavad selge signaali etnilisest päritolust, võimaldavad kandideerida rohkematele töökohtadele ning lisaks pakub see uuringuviis võimaluse koguda nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid andmeid. Täiendavalt saadakse informatsiooni selle kohta, kas kandideerija saab töökoha või mitte ning kandidaadi arvamuse tööintervjuul tajutud kohtlemise suhtes. (Pager 2007: 112)

Personaalse lähenemise probleemiks on testijate sobitumine ning motiveerimine. Kitsaskohtadena tuuakse välja identsete paaride ettevalmistamisega seotud probleemid ning paaridesse sobitamise küsitav efektiivsus, mis peaks tagama identsuse oluliste karakteristikute seas selliselt, et eristuks etniline päritolu. Hoolimata tähelepanelikust auditpaaride ettevalmistamisest, ei ole võimalik tagada kõikide aspektide sarnasust kandideerijate hulgas, eriti tuleb see välja intervjuu ajal. Võimalik on olukord, mil vähemuse esindajad teadlikult või mitteteadlikult püüavad tõestada diskrimineerimise olemasolu, mille tulemusena on tulemus ebausaldusväärne ning subjektiivne. (Riach 2002: F483) Seda probleemi fiktiivsete resümeede korral ei teki, sest fiktiivsed kandidaadid intervjuudel ei osale (Charles, Guryan 2011: 491).

Teiseks, uurijad ei pruugi ka täpselt teada, mida tööandja tegelikult hindab ja otsib. Mõned karakteristikud võivad olla olulised just tööandja seisukohalt, jäävad uurijatele paraku märkamatuks. (Pager 2007: 114–115) Selle probleemi vähendamiseks on võimalik konsulteerida näiteks tööandjate ja personalispetsialistidega (Wood *et al* 2009: 22, Andriessen *et al* 2011: 6). Isikulisi auditeid on raske läbi viia ning nad on

läbipaistmatud, mõõtmaks näiteks ebavõrdset kohtlemist edutamisotsuste tegemisel. (Quillian 2006: 304)

Käesolevas alapeatükis tutvustati lähemalt diskrimineerimise võimalikke mõõtmisviise, mida on kolm: tajutud diskrimineerimine, regressioonil tuginev mudel (Oaxaca-Blinder) ning eksperimendid. Ükski nendest mõõtmisviisidest ei ole jäänud kriitikata, kuid viimasel 40. aastal (alates 1970. aastast aastatest) on uurijad hakanud eelistama just eksperimente. Eksperimentide tulemusel on võimalik leida tööturul eksisteerivat puhast diskrimineerimist. Eksperimendid võimaldavad suuremat kontrolli muutujate üle ning võimaldab eksperimenti kaasata ka muutujad, mis tavalise regressioonil tugineval mõõtmisviisi puhul jääks vaatluse alt välja. Eksperimendid jagunevad omakorda personaalseks lähenemiseks ning kirjalikul teel läbiviidavateks audititeks. Käesolevas magistritöös kasutatakse kirjalikul teel tehtavat eksperimenti, sest kuna see on vähem kulukam, võimaldab suuremat kontrolli muutujate üle ning kirjeldab reaalselt turu olukorda.

### **1.3. Varasemate uuringute tulemused**

Käesolevas alapeatükis tutvustatakse varasemate rahvuslikul tasandil diskrimineerimist käsitlevate uuringute tulemusi. Välja tuuakse nii regressioonanalüüsi kaudu hinnatud diskrimineerimise tulemused kui ka eksperimentide järeldused. Tulenevalt antud magistritöö eesmärgist ja rõhuasetusest on põhirõhk kirjavahetuse auditil.

Juba 40 aastat (1970. aastatest) on uurijad läbi viinud kontrollitud eksperimente, kus kunstlikult moodustatud paarid testivad võimalikku diskrimineerimise olemasolu. Tulemusi üldistades on püsivalt näha nii etnilist diskrimineerimist (mustad versus valged) kui ka ebavõrdset kohtlemist naiste suhtes nii tööjõu, eluaseme kui ka toodete turul. See viitab sellele, et vähemused kui ka naised on halvemas seisus ning sellest tulenevalt on nende tööpuudus suurem.

Beckeri mudeli paikapidavust on uurinud Charles ja Guryan (2008). Andmete analüüsi käigus leiti, et eksisteerib palgalõhe enamuste ning vähemuste vahel, mis kinnitab Beckeri mudelis tehtud eeldusi. Autorid leidsid, et erinevate rahvusgruppide tihedam kokkupuude tööol on seotud suurema palgalõhega. (Charles, Guryan 2008: 805) Võib

väita, et palgalõhe erinevate gruppide vahel on jätkuvalt probleemiks. List (2004) leidis, et turutingimustes on kauplajatel tugev motiiv teha vähemustele (naistele, mitte valgetele, vanemaealistele) tunduvalt kehvemaid pakkumisi kui enamuses olevatele isikutele (List 2004: 50). List küll ei uurinud otseselt palgalõhet, aga turutingimuste ning palgalõhe puhul on võimalik tõmmata paralleele ning näha, et vähemustele luuakse halvemad võimalused.

Dovidio ja Gaertner (2998) poolt laboratoorsetes tingimustes tehtud eksperimendis oleksid eksperimendis osalejad kutsunud intervjuule ligi 70% suurema tõenäosusega valge inimese nime kõlaga isiku kui mustanahalise nime kõlaga isiku. Ülekvalifitseeritud ning alakvalifitseeritud kandideerijate korral diskrimineerimist ei eristunud. (Dovidio, Gaertner 2008: 315–316) Antud probleem viitab sellele, et inimesed lähtuvad oma otsuste langetamisel kas isiklikest arvamustest (soovidest, kellega soovitakse koos töötada) või eeldusest, et mustanahalised grupina on keskmiselt madalama produktiivsusega (statistiline diskrimineerimine).

Uuringutes on leitud, et etnilised vähemused on eriti haavatavad grupid tööjõuturul. Kasutades Oaxaca-Blinder eraldamise analüüsi on leitud, et kui isik on mitte-immigrandist mittekodanik toob see kaasa selle, et tööhõives osalemismäär (*employment penalty*) on 9,7 protsendipunkti võrra madalam võrreldes immigrantidest kodanikega ning 11,7 protsendipunkti madalam *vis-à-vis* mitteimmigrantidest kodanikega. (Kahanec, Zaiceva 2009: 108–111) Antud uuring on läbiviidud Euroopas ning võrreldud on Lääne- ja Ida-Euroopat. Kodakondsus mõjutab oluliselt (statistiliselt oluline) tööhõive määra Eestis mitte-eestlastel ning Lätis mitte-lätlastel (*Ibid*: 107). See tähendab, et vähemused enamusega võrreldes on halvemas olukorras.

Jätkuvalt eksisteerib Eestis etniline palgalõhe, mida ei ole suudetud täielikult ära seletada. Leping ja Toomet (2008) uurisid Eesti majandust ülemineku perioodil (1989–2005), leides, et kui 1990. aastatel põhjendamata palgalõhet ei eksisteerinud, siis 2005. aastaks oli see tõusnud keskmisest palgast 10–15%ni eestlastele soodsamas suunas. Sarnase tulemuseni on jõudnud ka Orazem ja Vodopivec (2000), leides, et palgatase vähemuste seas on madalam (Orazem, Vodopivec 2000: 12). Leping ja Toomet leidsid, et peamine põhjus, millest tuleneb erinevus palkades, on seletatav sisenemisbarjääride madala segregeeritusega (üks diskrimineerimise vorm) ning teistest eraldatud

sotsiaalsete võrgustikega. (Leping, Toomet 2008: 614) Sotsiaalsete võrgustike olulisuse on välja toonud Krusell (2007), leides, et 8% noortest eestlastest leidis töö, kui nad pöördusid isiklikult tööandja poole, mitte-eestlaste seast leidis sarnase käitumise korral vaid 3%. (Krusell 2007: 64)

Varasematest uuringutest on välja toodud, et eksisteerib diskrimineerimine tööle värbamisel. Näiteks on seda uurinud Tomaskovic-Devey *et al* (2005). Autorid jõudsid järeldusele, et mustanahalised mehed on võrreldes valgenahaliste meestega halvemas seisus. Nad kulutavad tunduvalt rohkem aega töö otsimisele ning töö, mille nad leiavad, ei ole nii stabiilne ning nõuab madalamaid oskusi. Lisaks on etniline ebavõrdsus karjäärivõimalusi silmas pidades suurem just kõrgelt haritud inimeste seas. See võib tähendada seda, et tööandjad ülehindavad valgenahaliste haridust või alahindavad vähemuste haridust. Võimalik on variant, et mustanahalised ei suuda nii-öelda oma inimkapitali müüa ning see võib olla tingitud tööturul eksisteerivast diskrimineerimisest. Valgenahalised aga ei puutu selliste tõrgetega kokku, saades end oskuslikumalt müüa. (Tomaskovic-Devey *et al* 2005: 82)

Häiritud signaali kontseptsiooni kohaselt võetakse vähemusi väiksema tõenäosusega tööle. Autor ja Scarborough (2008) tutvustasid ettevõtetele arvutipõhist isiksuse testi, mille tulemusena sai järeldada, milline võib olla potentsiaalse töötaja produktiivsus. Autorid leidsid, et hoolimata sellest, et mustanahalised tegid teste halvemini, ei mõjutanud see mustanahaliste töölevõtmise määra. (Autor, Scarborough 2008: 222–223) Eelneva uuringu puhul on näha, et kui tööandjad on juba varasemalt teadlikud, et vähemused võivad sooritada erinevaid ülesandeid halvemini, ei vii see statistilise diskrimineerimiseni, sest tööandjad on paremini informeeritud töötaja võimalikust tootlikkusest.

New Yorkis läbiviidud eksperiment annab alust arvata, et madalapalgaliste töötajate hulgas esineb võimalik asümmeetriline kohtlemine, mis loob mustanahalistele halvemad tingimused (Pager *et al* 2009: 777). Sadade lihttöödele kandideerinute puhul oli mustanahalistel tagasiside või tööpakkumise saamise tõenäosus poole väiksem kui sama kvalifikatsiooniga valgenahalistel. Huvitava faktina ilmnes veel, et mustanahalised, kelle CV ei sisaldanud informatsiooni kriminaalkaristuste kohta, polnud äsja vanglast

vabanenud valgenahalistega võrreldes paremas seisus. (*Ibid: 777*) Antud audituuring ning varasemad audituuringud on jõudnud tulemusteni, et rahvuslikud kaalutlused kujundavad olulisel määral noorte mustanahaliste töövõimalusi. Põhjused, miks ei soovita mustanahalisi töötajaid palgata, on seotud negatiivsete omaduste omistamisega afro-ameeriklastele, näiteks motivatsiooni puudus, hoiakud ning oskuste puudumine. (Pager, Karafin 2009: 72, 74)

Pager ja Karafin (2009) viisid läbi 55 süvaintervjuud (*Ibid: 75*). Intervjuudest selgus, et enamus tööandjaid omas negatiivseid emotsioone afro-ameeriklaste suhtes, samas töötajate tööle pühendumust peeti valgenahalistega sarnaseks, mõnikord isegi paremaks. (*Ibid: 90*) Eelnevat üldistades saab järeldada, et tööandjate hoiakud on vähemuste suhtes negatiivselt kallutatud, millest tulenevalt on vähemusgruppi kuulujate töö saamise tõenäosus väiksem, kui sama näitaja grupis, mille liikmete suhtes selliseid hoiakuid ei omata.

Ameerikas leiti, et etniliselt eristuv nimi vähendab tõenäosust saada kutset intervjuule. Bertrand ja Mullainathan uurisid, kas tööturul eksisteerib rahvusest lähtuv diskrimineerimine (valimi maht 5000 resümeed). Bertrand ja Mullainathan leidsid, et võrreldes afroameerikapärase kõlaga nimega kandideerijatega said europiidse kõlaga nimega Chicagos 49% suurema tõenäosusega kutse intervjuule ning Bostonis 50% suurema tõenäosusega (Bertrand, Mullainathan 2004: 998). Antud tulemuste põhjal võib öelda, et esineb asümmeetriline kohtlemine erinevate rahvusgruppide vahel. Afro-ameerikapärase elulookirjelduse silmapaistvamaks muutmine omas oodatust üllatavalt vähem mõju positiivse tagasiside suurenemisele, kui seda oli tüüpilise europiidse nime korral (*Ibid: 1001*). Kokkuvõtvalt võib öelda, et valgenahaliste nimede korral pidi saatma keskmiselt 10 elulookirjeldust, et saada tööandjalt positiivset tagasisidet, samas kui tüüpiliste mustanahaliste nimede korral oli intervjuukutse saamiseks vaja saata 15 elulookirjeldust (*Ibid: 992*).

Goldin ja Rouse (2000) kasutavad Ameerika suurte sümfooniaorkestrite puhul uurimismeetodina pimetesti (*blind audition*), uurimaks, kas selline meetod suurendab naissoost orkestrisse kandideerijate tõenäosust pääseda edasi järgmistesse voorudesse. (Goldin, Rouse 2000: 715) Kandidaadi esituse ajal vaheseina kasutamine suurendas naiste edasisaamist 50% võrra. Lisaks sellele saadi tulemuseks, et vaheseina kasutamine



eelvoorudes suurendas naiste võitmisvõimalust 30% võrra ning viimased voorud olid tavaliselt vaheseinata. (*Ibid*: 736–738) Järelikult parandab anonüümsus naiste tõenäosust osutada valituks ning vähendab diskrimineerivat suhtumist tööandja poolt.

Immigrantide halvemat olukorda tööjõuturul on Kanadas uurinud Oreopoulos (2009), saates 6000 resümeed ning varieerides seda, millisest kõrgkoolist oli kandidaat saanud bakalaureusekraadi, milline oli varasem töökogemus ning kui palju keeli osatakse. Leiti, et põhjused, miks immigrante kutsutakse vähem tööintervjuudele, on seotud nende nime kujuga. Inglisepärase nimedega fiktiivsed kandidaadid, kel oli Kanada haridus ja töökogemus, said kolm korda rohkem kutseid intervjuule, kui hiina, india või pakistani nimega inimesed ning välismaise haridusega ja töökogemustega kandideerijad. Täpsemalt olid protsendid 5% intervjuukutseid versus 16% inglispärase nime kasuks. Olulist rolli mängis ka varasema töökogemuse omandamine Kanadas. Erinevus oli ka kanadalaste kui rahvuse seas – inglispärase kõlaga nimedega fiktiivsed kandidaadid said tööintervjuudele kutseid 40% enam, kui need, kellel oli hiina, india või pakistani nimi. Tulemusi vaadates võib öelda, et Kanada tööandjate seas eksisteerib diskrimineerimine rahvuskuuluvusele viitavate nime ja välismaise töökogemuse osas. (Oreopoulos 2009: 26–27)

Euroopas on samuti uuritud etnilisest nimest tulenevalt tööintervjuu kutse saamise tõenäosust. Hollandis läbiviidud uuringute tulemused on sarnased Bertrand ja Mullainathani poolt USA-s läbiviidud töö tulemustega. Bøg ja Kranendonkiga (2011) viisid läbi eksperimendi, et kontrollida, kas anonüümsed kandideerimisavaldused on efektiivne viis vähendamaks etnilist diskrimineerimist (Bøg, Kranendonk 2011: 2). Intervjuule kutsumise tagasiside oli antud uuringus statistiliselt oluline, mis tähendab, et esines erinev kohtlemine sõltuvalt etnilise gruppi kuuluvusest. Keskmiselt pidi enamuse esindaja saatma tööintervjuu kutse saamiseks kuus avaldust, samas kui vähemuse esindajate puhul oli vastav näitaja keskmiselt 13 CVd. (Bøg, Kranendonk 2011: 3) Eestis leidis Böstrova (2011), et asümmeetriline kohtlemine toimub eestlaste suunas – vene nimega isik sai kaheksa intervjuu kutset, eesti nimega kuus (Böstrova 2011: 32). Viimasena nimetatud töö põhjal ei saa siiski üldistavaid järeldusi teha, kuna valim oli selleks liiga väike (104 CVd).

Sarnaselt Bøgi ja Kranendonkiga on Åslund ja Skans (2007) viinud läbi eksperimendi kolmes Göteborgi linnajaos Rootsis, kandideerides anonüümsete avaldustega avaliku sektori töökohtadele. Anonüümsete avalduste protseduur tähendab seda, et nimi, sugu ning ka päritolumaa on värbaja eest kandideerimise faasis varjatud. (Åslund, Skans 2007: 3) Uuritavas grupis oli nii rahvust kui sugu puudutav informatsioon peidetud, kontrollgrupis aga nähtav. Autorid leidsid, et eksisteeris ebavõrdne kohtlemine mitte-lääne immigrandi ning naiskandidaatide suhtes nii intervjuukutse saamisel kui ka tööpakkumise staadiumis. Mitte-lääne immigrantidel oli 50% madalam tõenäosus saada intervjuule kutset. (*Ibid*: 21) Anonüümne tööle kandideerimise protseduur suurendab tööintervjuu kutse saamise tõenäosust nii immigrantidel kui ka naiste hulgas ligikaudu 8%. (*Ibid*: 21)

Carlsson ja Rooth (2007) uurisid võimalikku diskrimineerimist Rootsi tööjõuturul, saades tulemuseks, et vähemused on halvemas seisus. Tööandjate vastamismäär rootsikõlalistele meessoost nimedega CVdele oli 50% kõrgem kui Kesk-Ida päraste nimede puhul. Carlsson ja Roothi tulemus on võrreldav Åslund ja Skansi (2007) tulemusega. Huvitava faktina toodi veel välja, et hoolimata asjaolust, et madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel töödel on immigrantide osakaal töötajaskonnas kõige suurem, oli suhteline positiivne vastamismäär rootsikõlalistele nimedele nende tööde korral kõrgem kui kõrgharidust nõutavate tööde korral. Positiivne vastamismäär vähemusgruppidele oli 10% madalam kui enamuse esindajatele. Lisaks leiti, et intervjuule kutsumine sõltub ka värbaja soost ning töötajate arvust. (Carlsson, Rooth 2007: 717)

Nime mõju intervjuu kutse saamisel on uurinud ka Eriksson ja Lagerström (2011), tuginedes värbamisfirmade informatsioonile. Leiti, et inimesed, kelle nimi ei ole põhjamaine (Rootsi, Norra, Soome), saavad värbajate kaudu tunduvalt vähem ettevõtete kontakte. See mõjutab nende võimalikku tööle saamist – mida rohkem omatakse erinevaid kontakte, seda suurem on tõenäosus leida töö. Tulemusest võib järeldada seda, et tööandjad kasutavad rahvuskuluvust (ning ka tööturu staatust ja vanust) kui valiku kriteeriumit. (Eriksson, Lagerström 2011: 1)

Tööintervjuu kutse saamise tõenäosus on seotud sellega, kes langetab värbamisotsused. Åslund, Hensvik ja Skansi (2009) leidsid, et immigrantid värbajad on

eelarvamustevabamad, millest tulenevalt palkavad nad suurema tõenäosusega rohkem immigrante, võrreldes mitteimmigrandist värbajatega (Åslund *et al* 2009: 1). Lisaks sellele sõltus otsus ka olemasolevast informatsioonist. Tööandjad kutsuvad vähemuse esindaja töövestlusele suurema tõenäosusega juhtudel, kui vähemusse kuuluvate töötajate osakaal ettevõttes on suurem (Dustmann *et al* 2011: 30). See viitab aga sellele, et ettevõtted omavad varasemast vähemuse esindajate värbamisest positiivseid kogemusi, millest tulenevalt usutakse neisse ka antud ettevõttes rohkem ning ollakse valmis palkama vähemuse esindajaid. Selle tulemuse põhjal võib öelda, et positiivsed kokkupuuted vähemustega aitavad tööandjate diskrimineerivat käitumist värbamisel vähendada.

Eestis on naiste ja vähemusrahvuste gruppide tööjõu olukorda uurinud Anspal ja Kallaste (2007). Antud uuringus tugineti tajutavale ebavõrdsusele. Vastates küsimusele, kas inimeste arvates on neil võrdsed võimalused saada võrdset palka, pidasid eesti keelt emakeelena kõnelejad võimalusi võrdseks üle kahe korra sagedamini kui need, kel eesti keel emakeel võõrkeeleks. Sarnaselt leidsid eesti keelt võõrkeelena kõnelejad, et nende erialase töö leidmise võimalused ning samuti võimalused pääseda juhtivale ametikohale on väiksemad. (Anspal, Kallaste 2007: 16–17) Hoolimata kiirest majanduskasvust (kuni aastani 2008), on töötuse määr vähemusrahvuste esindajate hulgas jätkuvalt kõrge, ulatudes kümne protsendini. Tööpuuduse vähendamisele avaldas positiivset mõju eesti keele valdamine ning Eesti kodakondsus. (*Ibid*: 20) Toomet (2011) leidis oma uuringus, et eesti keele oskus ei ole faktor, mis seletaks Eestis ja Lätis eksisteerivat palgalõhet, samas kui inglise keele oskus tõi kaasa 25% sissetuleku suurenemise palgajaotuse kõrgemas otsas (Toomet 2011: 530).

Eelnevaid tulemusi üldistades saab väita, et vähemused on tööturul nõrgemas positsioonis. Vähemused tunnetavad suuremat ebavõrdsust, võrreldes enamusgruppi kuulujatega nii tööle saamisel kui ka palgatasemete korral. Jätkuvalt eksisteerivad palgalõhed enamuste ning vähemuste vahel, mis ei ole majanduskasvust hoolimata vähenenud. Toometi (2011) uuringu tulemusel leiti, et eesti keel ei ole faktor, mis kirjeldab palgalõhet. Samuti on noortel mitte-eestlastel raskem tööd leida.

Ülalkirjeldatust parema ülevaate saamiseks koostas autor tabeli 2, kus on ära toodud seniste uuringute tulemused. Tabelist 2 on näha, et seni on kõik tööturgu

iseloostavate uuringud viidanud sellele, et esineb asümmeetriline kohtlemine vähemuste suhtes – paljud autorid leiavad, et vähemused saavad 50% vähem tagasisidet kui enamuse esindajad (Bertrand ja Mullainathan, Åslund ja Skans, Oreopoulos).

**Tabel 2.** Seniste läbiviidud tööturu kirjavahetuse eksperimentide kokkuvõtlik tabel

Uurijad	Piirkond	Läbiviimis- periood	Saadetud CVde arv	Tulemused
Bertrand ja Mullainathan	Boston Chicago, USA	juuli 2001– mai 2002	1300 tööpakkumist, ligi 5000 CVd	Valgenahaliste nimedega isikud saavad 50% rohkem kutseid intervjuule
Oreopoulos	Toronto, Kanada	aprill – november 2008	1000 tööpakkumist, 6000 resümeed	Inglisepäraste nimedega 40% rohkem intervjuu kutseid, kui hiina, india, pakistani nimega
Eriksson ja Lagerström	Rootsi	2004–2005 „My CV“ töötsimis- portaalis	18167 töötajat uurisid reaalseid kandideerijaid	Mitte põhjamaiste nimedega isikud saavad vähem tööpakkumisi
Åslund, Hensvik ja Skans	Rootsi	Tööandja- töötaja andmebaas 1985–2005	Kõik ettevõtted, kus töötab rohkem kui 50 töötajat	Immigrantidest juhid värbavad tööle 43% immigrantidest, kui teised juhid vaid 6%
Åslund ja Skans	Göteborg, Rootsi	2004–2006	Intervjuud 3529 isikuga, avalik sektor	Mitte lääne päritoluga isikutel on 50% väiksem tõenäosus saada kutse intervjuule
Bøg ja Kranendonk	Holland	08.2006–02. 2007	Avalik sektor, 1200 kandidaati	Enamuse 6 CVd versus vähemuse 13 CVd intervjuu kutse saamiseks
Carlsson ja Rooth	Göteborg, Stockholm, Rootsi	08.2006–04. 2007	1314 ettevõttele, 3942 elulookirjeldust	77% diskrimineerimisest on seletatav nime kaudu
Goldin ja Rouse	USA, 5 suurimat orkestrit	1950–1995	7065 kandidaati	Vaheseina kasutamine suurendas naiste edasisaamist 50% võrra

Allikas: autori koostatud eelneva arutelu põhjal

Lisaks peavad vähemuse esindajad saatma tööintervjuu kutse saamiseks rohkem CVsid. Carlsson ja Rooth tõid oma uurimuses välja, et 77% diskrimineerimisest on seletatav kandideerija erineva päritoluga nimekuju kaudu. Sellest tulenevalt saab öelda, et etniline nimekuju on tegur, mis mõjutab tööintervjuu kutse saamist. Etniliselt eristuv nimi vähendab vähemuste intervjuukutsete arvu.

Käesoleva töö empiirilises osas uuritakse, kas Eestis esineb erinevate rahvusgruppide vahel asümmeetrilist kohtlemist, või on diskrimineerimise jutud ülepaisutatud ning hoopiski linnalegend. Eesti on vaadeldud uuringutega erinev võrreldes erinev, sest venelased moodustavad suurima vähemuste grupi Eestis ning tegemist ei ole nii-öelda immigrantrahvastikuga, vaid mitmenda põlvkonna migrantidega, kes eristuvad oma venepärase nime poolest. Sellest tulenevalt võrreldakse käesolevas magistritöös üksteisega eesti kodanikke, kes eristuvad vaid nime poolest, ning nende võimalusi tööturul. Lisaks selgitatakse empiirilises osas välja, millest tuleneb asümmeetriline kohtlemine tööturul.

## 2. KIRJAVAHETUSE AUDITUURINGUTE METOODIKA

### 2.1. Varem läbiviidud uuringute metoodika

Käesoleva magistritöö läbiviimiseks oli kõigepealt vaja tutvuda erinevate metoodikatega, mida erinevad autorid varasemalt on kasutanud. Nende metoodika on ka käesoleva töö lähtepunktiks, andes seeläbi võimaluse saadud tulemuste võrdlemiseks varasemate tööde omadega. Peamised autorid, kelle eksperimentide läbiviimise aluseid vaadatakse, on Bertrand ja Mullainathan (2004), Bøg ja Kranendonk (2007), Carlsson ja Rooth (2007, 2008), Åslund ja Skans (2007), Booth *et al* (2010), Wood *et al* (2009), Oreopoulos (2011) ja Böstrova (2011).

Uuringu ettevalmistamisel peab moodustama elulookirjelduste põhjad. Selleks, et fiktiivsed CVd näeksid võimalikult realistlikud, on audituuringute autorid üldjuhul eeskujuks võtnud internetis töötamisportaalides olevad CVd, mis pakuvad ligilähedaselt tõetruid elulookirjeldusi. Inimesed on oma oskustelt ning teadmistelt erinevad, mistõttu on raske leida sellist keskmist, mis esindaks kõiki. Sellest tulenevalt tuleb autori endapoolse nägemuse põhjal moodustada endale vajalikud CVd. Selleks, et uuring ei valguks laiali, võib kandideerida konkreetsetele töövaldkondadele. Bertrand ja Mullainathan kandideerisid näiteks nelja valdkonna töökohtadele: müük, administratiivtööd, kontori- ja teenindustööd. (Bertrand, Mullainathan 2004: 994) Üldiselt on CVde saatmisel jälgitud loogikat, et kõigepealt saadetakse välja vähemuse esindaja CV ning seejärel enamuse esindaja CV (Carlsson, Rooth 2008: 3, Riach 2002: F482). Lisaks võiks jälgida ka aega, mil kandideerimisavaldused saadetakse. Oluline on siinkohal silmas pidada, et need ei oleks liiga lähestikku, vältimaks avastamisohtu. Vahe peaks olema vähemalt pool tundi kuni tund. (Pager 2007: 110) Böstrova (2011) näiteks saatis CVsid päevase vahega (Böstrova 2011: 31).

Elulookirjelduste nimede valiku puhul võiks kasutada kõige levinumaid nimesid, mis väldiks eksperimendi avastamise võimalust, nii said Bertrandi ja Mullainathani audituuringu fiktiivsed kandidaadid vastavalt tüüpilised etnilisele päritolule viitavad nimed (Bertrand, Mullainathan 2004: 992). Böstrova otsis Eesti puhul levinumaid nimede kombinatsioone ning lisaks ka sotsiaalvõrgustiku *Facebook* kontosid (Böstrova 2011: 25–26).

Võimalik on rakendada ka anonüümsete kandidaatidega kandideerimisprotsessi. See tähendab, et kontrollitaval grupil eemaldati elulookirjeldusest nimi ning e-maili aadress, mis võib viidata grupi kuuluvusele. (Bøg, Kranendonk 2011: 2) Eksperimendis osales kaks gruppi – üks grupp oli eksperimendist teadlik ning neile oli CV täiesulatuses kättesaadav, käsitletavale (*treatment*) grupile anti aga CVd, kus oli nimi eemaldatud. Neid kahte gruppi võrreldes on võimalik kvantitatiivselt hinnata grupikuuluvuse (vähemus või enamus) mõju intervjuu kutse otsustele. (*Ibid*: 2)

Igale kandidaadile on vaja määrata nii kindlad elukohad, telefoninumbrid kui ka e-maili aadressid. Madalama kvalifikatsiooniga kandideerija puhul Bertrand ja Mullainathan e-maili aadressi CVsse ei lisanud (Bertrand, Mullainathan 2004: 995). Böstrova määras eksperimendis osalejate elukohad selliselt, kus elasid tema lähituttavad. Sellest tulenevalt vähendati vahele jäämise ohtu. (Böstrova 2011: 27)

Selleks, et tuleks välja eristumine nimekuju poolest, püütakse muud CV komponendid jätta CVde lõikes muutumatuks. See tähendab seda, et kandideeritavad on suhteliselt sarnase töökogemuse, keeleoskuse ning haridusega. Eesmärgiks on vähendada inimkapitali rolli intervjuu kutse saamisel (Riach 2002: F481). Võimalik on siiski varieerumine kvalifikatsiooni lõikes, omistades näiteks pooltele kandidaatidele kõrgema kvalifikatsiooni ning teisele poolele madalama (Bertrand, Mullainathan 2004: 992). Täiendavalt on võimalik arvesse võtta ka ettevõtete tausta ning seda, kes langetasid värbamisotsuseid ning uurisid täiendavate andmete mõju vastamismääradele (Carlsson, Rooth 2007: 717).

Vanuse valikul on kandidaadid valitud vahemikku 20–30-aastased. Carlsson ja Rooth (2008) põhjendavad valikut sellega, et vanematel isikutel on keeruline moodustada elulookirjeldusi, kuna nad on pikema staažiga (Carlsson, Rooth 2008: 5). Böstrova

(2011) valis samuti kandidaatideks noored ülikooli lõpetanud (Böstrova 2011: 26). CVd peaksid olema üle keskmise kvaliteediga antud positsiooni jaoks, kusjuures tuleks vältida seda, et nad oleksid kahtlustäratavalt head (Wood *et al* 2009: 21). Ettevõtete valikul võiks kasutada ettevõtteid, millel on palju harukontoreid või mis omavad suuri ettevõtete kette. (Booth *et al* 2010: 31–33)

Åslund ja Skans aga lähenesid anonüümsele kandideerimise meetodile natuke erinevalt. Tööd pakkuvatel firmadel paluti moodustada vormid, millel puudusid võimalikku etnilist päritolu eristavad tunnused, ning seejärel pandi anonüümised vormid tööotsinguportaalidesse. Konkreetse isikud (mitte fiktiivsed kandidaadid), kes kandideerisid anonüümselt töökohtadele, täitsid anonüümised vormid, mis saadeti edasi värbajatele. Ankeeti sisaldava info põhjal tegid värbajad otsuseid, kas kutsuda isik intervjuule või mitte. (Åslund, Skans 2007: 9) Antud meetodika tugevuseks on see, et uuritakse reaalseid tööle kandideerijaid. Teiseks, saadud diskrimineerimise tulemust saab tõlgendada kui turul eksisteerivat diskrimineerimist. Kolmandaks, kuna uuritakse reaalseid kandideerinuid, siis võib eeldada, et turuosalisel ise on juba uurinud või leidnud endale sobivad töökohad, kus neid võib-olla ei kohelda erinevalt, selekteerides välja ettevõtteid, kes võivad rakendada ebavõrdset kohtlemist. (Bøg, Kranendonk 2011: 3) Selline mõttekäik sarnaneb Beckeri mudeliga, kus on välja toodud, et kui vähemused ise otsiksid tööandjaid, kes on eelarvamuste vabamad, siis palgalõhet gruppide vahel ei tekiks.

Tähelepanu peab pöörama ka valimimahu määratlemisele ning uuringu kestvusele. Arvesse tuleb võtta, et mida suurema ajavahemikuga on tegemist, seda suurem saab olla valimimaht ning lisaks on sel juhul võimalik uuringut teostada mitmes linnas ning võrrelda saadud tulemusi. Bertrand ja Mullainathan (2004) näiteks viisid uuringu läbi Bostonis ja Chicagos ajavahemikul juuli 2001 – mai 2002, saates kokku ligi 5000 CVd 1300 ettevõttesse (Bertrand, Mullainathan 2004: 996). Oreopoulos (2009) saatis perioodil aprill – november 2008 kokku 6000 resümeed (Oreopoulos 2009: 1) Valimi mahu määratlemisel tuleb arvestada, aga riigi iseärasustega. Eesti puhul on tegemist väikese riigi ning väikese majandusega, võrreldes teiste riikidega, millest tulenevalt võib pidada piisavaks valimi mahuks näiteks kandideerimist 1300 ettevõttesse, mida tehti Bertrand ja Mullainathani töös. Isegi kui kandideerida Eesti puhul mitmesse linna,



tuleb arvestada sellega, et väiksemate linnade korral on vakantseid töökohti vähem kui suurtes linnas. Sellest tulenevalt leiab autor, et valimi mahu määratlemisel ei tohiks rakendada rangeid reegleid, vaid tuleks arvesse võtta riigi iseärasusi ning majanduslikku olukorda. Kindlasti on võimalik pikema aja jooksul fiktiivsete kandidaatidega kandideerida enamatesse ettevõttesse, millest tulenevalt ka suurendada valimi mahtu.

Vakantsete tööpakkumiste olemasolu on võimalik välja selgitada erinevate allikate kaudu. Võimalik on otsida vakantseid tööpakkumisi ajalehtedest, mida tegid näiteks Bertrand ja Mullainathan (2004), kandideerida interneti tööotsimisportaalide kaudu (Böstrova 2011) ja personaliotsingu firma kodulehe kaudu (Carlsson, Rooth 2007). Eesti puhul torkab silma rohkem internetipõhine vakantsete tööpakkumiste olemasolu tööotsimisportaalides, sest see võimaldab ettevõtetel võrrelda tööotsimisportaali keskkonnas moodustatud sarnaseid CVsid. Ettevõtetele võib saata ühe või mitu paari fiktiivseid CVsid. Böstrova (2011) saatis ühe paari, Bertrand ja Mullainathan (2004) üldiselt kaks paari. Bertrand ja Mullainathan saatsid vastavalt kaks paari ettevõttele – üks komplekt kõrgema kvalifikatsiooniga resümeesid ja teine madalama kvalifikatsiooniga – uurides CV kvaliteedi seost intervjuule kutse saamisega (Bertrand, Mullainathan 2004: 992).

Diskrimineerimist mõõdetakse selle abil, kas saadetud elulookirjeldused saavad kutseid tööintervjuudele. Tulemusi saaks tõlgendada vastamismäära alusel, võrreldes nii enamuse kui vähemuse esindaja kutsete arvu intervjuule. Andmeid on võimalik analüüsida erinevalt: kui on võrdne kohtlemine ehk kutsutakse, kas kõik kandidaadid, kummaski esindajast üks või ei kutsuta kedagi intervjuule. Lisaks on vaatluse all olukorrad, mil eelistatakse ainult enamuse või siis ainult vähemuse esindajaid. Sellest tulenevalt saab analüüsi muuta ka mitmekülgsemaks. Kirjavahetuse audituuringu meetodika puhul tekitatakse erinevus just nimedes, jättes muud karakteristikud sarnaseks. Sel moel võib järeldada, et analüüsi tulemuseks saadud gruppide erinev kohtlemine on tingitud rahvuskuuluvusele viitavast nimest (Carlsson, Rooth 2007: 717).

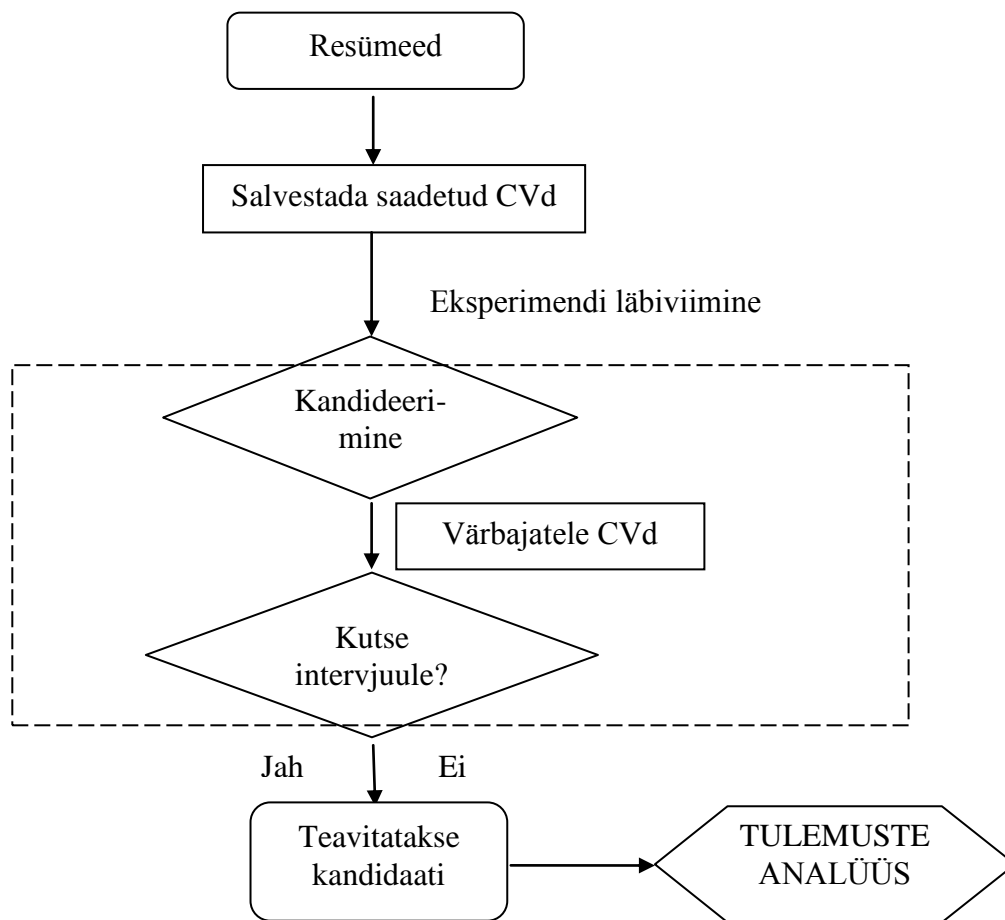
Kirjavahetuse audituuringu meetodika põhieesmärk on välja tuua nimedest tulenev erinevus, kui muud muutujad on jäetud konstantseks. Antud meetodika lähtepunktiks on moodustada võimalikult identsed testitavad CVde paarid, mis erinevad vaid rahvusliku nimekuju poolest. Kirjavahetuse uuringutega leitakse vastamismäärad, mille

põhjal saab väita, kas tööjõuturul esineb rahvusel põhinev asümmeetriline kohtlemine või mitte.

## **2.2. Käesoleva magistritöö metoodika tutvustus**

Käesoleva magistritöö metoodika põhineb eelmises alapeatükis käsitletud varasemate audituuringute metoodikatel. Järgnevalt toob autor välja põhilised lähtepunktid, millele pöörati rõhku fiktiivsete elulookirjelduste koostamisel. Eesmärgiks oli tagada CVde maksimaalne sarnasus inimkapitali taseme poolest, mis tagaks selle, et erinevus tuleneks just nimelistest iseärasustest. Detailsemalt ning üksikasjalikumalt tuakse käesolevas peatükis välja audituuringu läbiviimise protsess, põhjendades ning selgitades teatud valikute langetamist.

Enne eksperimendi läbiviimist taotles autor selleks luba Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komiteelt. Eksperimendi läbiviimiseks see luba ka anti (vaata lisa 1). Eetilise teematika käsitleti käesoleva töö peatükis 1.2.3., kus tuli välja, et uurijad on eetilise teemal erinevatel seisukohtadel. Seejärel koostas autor eksperimendi üldise plaani, mille abil püüti jõuda tulemusteni, mis selgitaksid, kas Eesti tööjõuturul eksisteerib uuritav asümmeetria või mitte (vaata joonis 4). Esimene suurem etapp oli CVde ja kaaskirjade koostamine. CVsid koostades püüdis autor luua võimalikult reaalsed elulookirjeldused ning nüansiliselt mõeldi võimalikud tekkivad probleemid läbi. Järgnevalt kandideeriti sobivatele vakantsetele töökohtadele, säilitades andmed selle kohta, kuhu kandideeritakse ning millise CV põhjaga. Peamised kanalid, mille kaudu planeeriti vabu töökohti leida, on CV Keskus, CV-Online ning ka ajalehekuulutused. Algas eksperimendi läbiviimine. Värbajateni jõudsid CVd, mille põhjal langetasid tööandjad otsuse, kas kandideeritavad saavad kutse intervjuule või mitte. Ideaalis teavitasi tööandjad kõiki kandidaate langetatud otsusest, nii positiivse kui negatiivse otsuse korral. Saadud vastuste põhjal tehti lõplikud järeldused uuringutulemuste kohta. Selline on uuringu läbiviimise protsess kokkuvõtlikult. Järgnevalt kirjeldatakse etapiliselt kohustusliku CV osade moodustamist. Moodustatud CVd on ära toodud lisa 2.



**Joonis 4.** Uuringu disain, autori koostatud

CVde koostamisel tuli autoril valida, kas fiktiivsed kandidaadid saavad olema meeste- või naisterahvad. Töö läbiviimise lihtsustamise huvides otsustas autor kandideeritavateks valida naisterahvad. Lisaks, tulenevalt Anspal ja Kallaste uuringust on naisterahvaste olukord tööjõuturul halvem kui meestel (Anspal, Kallaste 2007: 4). Uuringu läbiviimise praktilisest küljest võimaldas see autoril endal vastata potentsiaalsete tööandjate poolt fiktiivsetele isikutele tehtud kõnedele. Samas väheneb naissoost kandidaatide puhul sobivate töökohtade/töopakujate valim mingil määral, kuna teatud ametitel võidakse juba töökuulutuse sisust tulenevalt eelistada mehi (näiteks füüsilist jõudu või tehnilisi teadmisi nõudvad tööd). Administratiivtöö ametikohtadele eelistatakse tänapäeval valdavalt just naisi ning sekretäri ja asjaajaja töopakumisi on piisavalt.

Vanuse määratlemisel tugineti tööhõive statistikale ning tõsiasjale, et mida vanema vanusegrupi oleks autor otsustanud vaatluse alla võtta, seda suurem oleks pidanud

olema ka kandidaadi töökogemus (Carlsson, Rooth 2008:5). Tuginedes statistikale, on suurim tööpuudus just noorte (15–24-aastaste vanusegrupp) seas, olles 2010. aastal ligi 33%. Hõivelõhe põlis- ja immigrantrahvastiku 20–24-aastaste seas oli 13,4%. (Eesti Statistika...2012) Sellest tulenevalt valis autor vaadeldavaks vanusegrupiks 1986. ja 1987. aastal sündinud tüdrukud, kes on hiljuti ülikooli lõpetanud ning vähese töökogemusega. Sarnast metoodikat rakendas ka Böstrova (2011), kes valis samuti vaatluse alla noored ülikooli lõpetanud.

Järgnevalt tuli autoril leida vastavale generatsioonile kohased nimed, mis oleks ka laialdaselt levinud. Artiklist „TOP 500: Eesti kõige levinumad perekonnanimed“ selgus, et levinumad vene perekonnanimed on Ivanov, Smirnov, Vasiliev, Petrov ja Kuznetsov. Eesti levinumad perekonnanimed on Tamm, Saar, Sepp ja Mägi. (Ladõnskaja *et al.*...2011) Eesnime valikul lähtus autor Rahvastikuregistri andmetest, kus on esitatud nimesid aastakümnedite kaupa. Nii olid 1987. aastatel populaarsed nimed Jelena, Kadri, Triin ja Galina. (Populaarsed....2011) Eestikeelse nimega kandidaatideks said Kadri Saar ja Triin Sepp. Venekeelse nimekujuga fiktiivsete kandidaatide nimedeks Jelena Kuznetsova ja Galina Smirnova. Nimede kombinatsioon Jelena Kuznetsova annab 22 vastet Ekspress Hotline lehel ning ka suhtlusportaalis *Facebook* tuleb vastavale päringule erinevaid vastuseid. Galina Smirnovale on 26 vastet, eesti paaridele on vähem vasteid. (Ekspress Hotline...2011) Selline kontroll viidi läbi, et olla kindel piisava arvu samanimeliste olemasolus, mis võimaldaks vältida fiktiivsete kandidaatide tuvastamise.

Isikunimedele lisaks on vajalik informatsioon ka elukoht ja e-maili aadressid, kust saaks saata kandideerimisavaldusi ning kuhu ettevõtted ise saadaksid tagasisidet. Aadresside valikukriteeriumi puhul lähtub autor Böstrova (2011) seisukohast, et vähendada avastamisohtu, tuleks valida oma lähituttavate elukohad (Böstrova 2011: 26–27). Suuremate riikide puhul võib selline avastamisoht olla väiksem, kuid Eesti väiksusest tulenevalt peab arvestama ka aadressi valikuga. Seega valiti käesoleva uuringu fiktiivsete kandidaatide elukohtadeks kas Mustamäe, Nõmme või siis kesklinna läheduses olevad elamispinnad.

E-maili aadressid loodi kõigile kandidaatidele eraldi ning kasutati kahte erinevat kõige levinumat domeeni. Tavapraktika kohaselt annavad tööandjad kandideeri jaoks positiivset

tagasisidet telefoni teel. Sellest tulenevalt oli eksperimendi teostamiseks vaja kaasata abilisi, kes telefonidele vastasid, sest kokku koostati neli CVde komplekti.

Selleks, et välja selgitada nime mõju tööintervjuule saamisel, on vaja muud CV osad koostada inimkapitalilt võimalikult sarnased. Keskkhariduse osas valiti kahe komplekti puhul natuke nõrgemad koolid ning kahe puhul tugevamad. Põhjus, miks selline valik langetati seisneb selles, et näha, kas haridus on lisaks nimele võimalik tegur, mis võib mõjutada võimalikku asümmeetria tekkimist tööturul. Lõpetatud koolid valiti edetabeli põhjal, mis iga-aastaselt koostatakse pärast eksamitulemuste selgumist. Uuringusse on valitud koolid, mis asuvad koolide avalikus pingereas positsioonide 26–52 vahemikus (Eesti koolide...2011). Koolide valikul kontrollis autor üle, kas koolide lõpetajaid on võimalik tuvastada. Sarnast loogikat rakendati ka kõrghariduse asutuste valiku puhul. Valiti kaks ülikooli (Tartu Ülikool ja Tallinna Tehnikaülikool) ning kaks rakenduskõrgkooli (Tallinna Teeniduskool ja Tallinna Majanduskool). Ülikoolide puhul oli konkreetsete isikutega mitteseostamist raskem saavutada. Tartu Ülikool avaldab oma lõpetajate nimekirjad, millest tulenevalt antud juhul autor ei ole suutnud avastamisohu vähendada. Tallinna Teeniduskooli ja Tallinna Majanduskooli puhul nende kodulehekülgedelt ei olnud võimalik nimekirju leida. Autor ei oska öelda, kui suur võib olla ülikoolide puhul avastamisrisk ning kui oluline on see eksperimendi edukaks läbiviimiseks. Kõik sõltub sellest, kui suurt taustauuringut ettevõtte kandidaate puhul teevad.

Erialad, mida ülikoolis on õpitud, on seotud majandusega, mis on üks populaarsematest erialadest Eestis (Lakson 2011). Rakenduskõrgkoolist tulijad on õppinud personalitööd ning müügiesindust, ülikoolides ettevõtlust. Selliste erialade pealt on võimalik kandideerida paljudesse erinevatesse valdkondadesse, sest majandusõpingud annavad hea üldise tausta, et olla edukas erinevates töövaldkondades.

Arvestades kandidaatide noorust, võib kandidaatide teenistuskäigu teha suhteliselt lühikese. Autor on püüdnud vältida liialt tuntud ettevõtete nimede kasutamist (näiteks Swedbank, SEB), sest need võivad liigselt kahtlust äratada ning lisaks võidakse sinna ka ettevõtete poolt kontrolli mõttes helistada. Bõstrova (2011) lähtus aga just vastupidisest põhimõttest, ning valis atraktiivsete ettevõtete kogemused, et saadetud CVd eristuksid ning suurendaksid tõenäosust saada kutset intervjuule (Bõstrova 2011: 28) Varasem

töökogemus on olnud kandidaatidel umbes neli aastat, ning ollakse töötanud kahes kuni kolmes ettevõttes. Kandidaadid on olnud nii klienditeenindajad, asjaajajad, abilised kui ka raamatupidaja assistendid. Sellest tulenevalt võib öelda, et mingi töökogemus ja –harjumus on neil juba olemas, aga stabiilset töökohta ei ole neil veel olnud. Legendi kohaselt püüavad nad nüüd pärast ülikooli/rakenduskõrgkooli lõpetamist otsida endale paremat ja püsivamat töökohta.

Keeleoskus omistatakse kõikidele kandidaatidele sarnane. Autor on teadlik faktist, et tegelikult tänapäeva eesti noored ei valda üldjuhul vene keelt väga hästi, aga uuringu eesmärgist lähtudes on ka eesti nimega kandidaatidele määratud keeleoskuseks võõrkeele (vene keel) puhul „väga hea“. Sellest tulenevalt on eesti nimedega kandidaatide vene keele oskus, kas „väga hea“ või „hea“ ning vene nimedega kandidaatide eesti keele oskus „väga hea“ või „hea“. Keeleoskuse määratlemisel tuuakse ära vaid emakeel, esimene võõrkeel ning teine võõrkeel. Keeleoskuse puhul mõni kord lisatakse kõigile CVdele juurde ka täiendavaid oskusi, sõltuvalt kandideeritavast ametikohast.

Kõik kandidaadid oskavad kasutada *Microsoft Office*’it. Siiski tuuakse välja erinevad programmid, mida keegi oskab. Sõltuvalt kohast kuhu kandideeritakse, muudetakse mõnikord ka oskusi, näiteks raamatupidaja assistendi kohale kandideerides lisatakse kõigile CVdele mõne raamatupidamisprogrammi oskus. Huvidest omatakse tavapäraseid huvialasid (näiteks sport, lugemine, kunst, teater) ning kõikidel kandidaatidel on olemas autojuhiloa. Väikese variatsiooni lisamiseks on CVdes ära toodud „täiendkoolituse“ plokk, mille põhjal on kaks kandidaati läbinud turunduse ning müügikoolituse.

CVdega käivad kaasas ka kaaskirjad või motivatsioonikirjad. Selleks moodustas autor neli erinevat kaaskirja, mis jäid kandidaatidel iga kord samaks ehk erinevatesse ettevõtetesse kandideerimisel kasutati standardset põhja. Uude töökohta kandideerimisel muudeti vaid tööandja nime, konkreetsetele isikutele pöördumist, kandideeritavat ametikohta. Mõnikord oli täiendavalt vaja lisada ka soovitud palganumber. Kaaskirjade näidised on ära toodud lisa 3.

Kaaskirjad võivad mõjutada intervjuu kutse saamise tõenäosust. Kaaskirjad on moodustatud [www.cv.ee](http://www.cv.ee), [www.cvkeskus.ee](http://www.cvkeskus.ee), [www.job.ee](http://www.job.ee) ja [www.tootukassa.ee](http://www.tootukassa.ee) olevate kaaskirjade põhjal (CV-online..2011, CV keskus..2011, Tööpakkumiste..2011, Eesti Töötü..2011). Sellest tulenevalt peaksid moodustatud kaaskirjad olema võimalikult esinduslikud ning tähelepanu äratavad. Samas on vähese töökogemuse puhul raske välja tuua enda eeliseid, võrreldes teiste võimalike kandideerijatega, kellel on oluliselt pikem ja võib-olla ka spetsiifilisem tööstaaž.

Mõned tööandjad soovivad, et kandideerijad vastaksid lisaküsimustele. Autor ei välistanud ühtegi ettevõtet, kes neid küsimusi esitas, sest autori jaoks oli oluline saata kandideerimisavaldusi võimalikult paljudesse ettevõttesse. Küsimuste puhul püüdis autor vastata võimalikult neutraalselt ning sarnaste vastustega. Näiteks küsimuste korral, kus paluti end iseloomustada, vastati, et ollakse sõbralik ja meeldib inimestega palju suhelda. Teisele kandidaadile omistati tunnused, et ollakse seltsiv ning rõõmsameelne. Autor leiab, et lisaküsimuste vastused oluliselt mõjutada intervjuukutse saamist ning küsimustele silmapaistmatu vastamine võib olla üks faktoritest, mis mõjutab tulemusi.

Uusi vakantseid tööpakkumisi jälgiti vähemalt korra nädalas. Tagasiside ning uute kandideerimiste üle omati jooksvalt ülevaadet, et leida endale sobivaid kohti, kuhu kandideerida, ning märkida üles saadud tulemusi – tagasisidet tööandjatelt. See aitas uuringu käiku paremini jälgida.

CVde koostamisel lähtus autor varasemate uurijate tähelepanekutest ning meetoditest. CVd on püütud koostada võimalikult atraktiivsetena, samas aga mitte liiga palju tähelepanu püüdvatena. Autor on püüdnud mõelda kõikidele võimalikele probleemidele, mis võivad esile kerkida eksperimendi läbiviimise käigus. Kindlasti ei ole võimalik kõiki ohte ja probleeme elimineerida, kuid ometi on võimalik neid vähendada, et eksperimendi avastamisoht oleks väike.

### 3. LÄBIVIIDUD AUDITUURINGU TULEMUSED

Tööle saamise tõenäosuse uurimine on temaatika, millele autor keskendub empiirilises osas. Autor vaatleb, kas tulenevalt statistilise diskrimineerimise teooriast kutsutakse vähemuse esindajad väiksema tõenäosusega tööle kui enamuse esindajaid (Lang, Manove 2006: 6). Autor otsib tõendeid, mille abil kinnitada või ümber lükata häiritud signaali mudelist tulenevat seisukohta, et vähemused saavad väiksema tõenäosusega tööle. Lisaks vaadatakse ka teise diskrimineerimisteooria kooskõlastamise läbikukkumise mudeli (*coordination failure*) seisukohtade paikapidavust, mille kohaselt peaks kehtima järgnev: kui vähemusgrupi esindaja end tööle pakub, siis ta kutsutakse tööintervjuule (Moro, Norman 2004: 2). Kooskõlastamise läbikukkumise mudel eeldab küll pigem näost-näku või telefoni teel kandideerimist, kuid kuna Eestis see nii tavapärase siiski ei ole, siis teatud kitsendustega saab kooskõlastamise läbikukkumise mudelit uuringu tulemustega seostada.

Käesolevas peatükis tuuakse välja audituuringu kokkuvõtlikud tulemused ning järeldused. Audituuring viidi läbi ajavahemikul 15. detsember 2011.a. kuni 31. märts 2012.a. Selle perioodi jooksul saadeti kokku 1000 fiktiivset CVd 250-le ettevõttele. Elulookirjeldusi saates pidi arvestama viitajaga, mis tekib tööandja poolsest värbamisprotsessi kestvusest. Viitaeg tähendab antud kontekstis seda, et välja saadetud CV ning tagasiside vahele jääb aeg, mida autor mõjutada ei saa. Sellest tulenevalt ei saadetud CVsid enam pärast 31. märtsi 2012.a. eesmärgiga, et kõik vastused saaks analüüsi kaasata. Sellest tulenevalt on saadud vastused 17. aprill 2012 seisuga. Igale ettevõttele saadeti kokku nelja fiktiivse kandidaadi (24–25-aastaste naiste CVd). Esimesse komplekti kuulusid üks eesti ja üks vene nimega kandidaat, kes mõlemad olid käinud ülikoolis ning teise komplekti samuti üks eesti ja üks vene nimega kandidaat, kes olid lõpetanud rakendusliku kõrgkooli (vt lisa 2). CVde jagunemine rahvusele viitavate nimekujude lõikes on võrdne ehk 50% CVdest oli eestipäraste nimedega ning 50% venepäraste nimedega. Tööpakkumistele saadeti kõigepealt vene nimekujuga



esindaja CV ning seejärel eesti nimega CV. CVsid saates jälgis autor, et neid ei saadetakse liiga lühikeste vahedega.

### 3.1 Audituringu tulemuste kirjeldav statistika

Saadetud 1000 CVst (nüüd ja edaspidi seisuga 17. aprill 2012) sai intervjuu kutse (positiivne tagasiside) 191 CVd ning ülejäänud 809 CV hulka kuuluvad CVd, mille puhul üldse puudus tagasiside või kandidaati ei kutsunud intervjuule (negatiivne tagasiside) (vaata tabel 3). Autor pöörab tähelepanu terminite kasutusele – kui käesolevas töös on juttu positiivsest tagasisidest CVde korral, siis peetakse silmas olukorda, mil fiktiivne kandidaat sai kutse tööintervjuule. See tähendab seda, et intervjuu kutse saamist ning positiivset tagasidet kasutatakse siin ja edaspidi sünonüümidenä.

**Tabel 3.** Audituringu tulemuste üldine kirjeldav statistika

Näitaja	Arv	Osakaal
<b>Saadetud CVde arv kokku</b>	<b>1000</b>	
Kõikidest CVdest intervjuu kutse saanud	191	<b>19,1</b>
Kõikidest CVdest intervjuu kutset mitte saanud (sh negatiivse tagasiside saanud)	809	80,9
<b>Positiivne ja negatiivne tagasiside CVdele</b>	<b>636</b>	
sh intervjuu kutse saanud CVd	191	30,0
sh intervjuu kutset mitte saanud CVd	445	70,0
<b>Uuringus hõlmatud ettevõtete arv</b>	<b>250</b>	
sh tagasidet andnud ettevõtted	159	63,6
sh mittevastanud ettevõtted	91	36,4

Allikas: Autori poolt läbi viidud audituringu andmete põhjal teostatud arvutused, autori koostatud

Kõiki saadetud CVsid arvesse võttes on intervjuu kutse saanud 19,1% CVdest. Tabelist 3 on näha, et 445 CVd ei saanud kutset intervjuule, mis on 70,0% tagasisidet saanud CVde arvust. See tähendab seda, et 636-st tagasisidet saanud CVst sai positiivse vastuse ehk kutse intervjuule 191 CVd ehk 30,0%. Kokku kandideeriti 250 ettevõttesse, millest 159 andsid tagasidet, nii positiivset kui negatiivset. Kogu ettevõtete vastamismääraks on seega 63,6% ning mitte-vastamisemäär seega 36,4%. Ettevõtted vastasid alati kõigile neljale CVle, millest tulenevalt mingeid kõrvalekaldeid vastamises ei tekkinud. Antud tulemust võib pidada igati heaks, sest enamikel juhtudel ei

kandideeritud läbi tööotsimisportaali keskkonna, vaid saadeti CV ja sooviavaldus ise vormistatud kujul. See tähendas aga seda, et ettevõtted ei saanud uuringu fiktiivsetelt kandidaatidelt teiste kandidaatidega võrreldaval viisil elulookirjeldusi.

### 3.2. Mudeli püstitus

Selleks, et välja selgitada positiivse vastamise tõenäosust, kasutab autor logit mudelit. Logit mudelit kasutatakse juhtudel, mil sõltuv muutuja on binaarne tunnus ning uurijat huvitab millegi toimumise tõenäosus. Käesolevas töös on eesmärgiks hinnata positiivse tagasiside (kutse intervjuule) saamise tõenäosust võrreldes alternatiivse olukorraga kui kutse tagasiside on negatiivne sõltuvalt rahvuslikust nimekujust. Negatiivse kutse alla lähevad vastused, mille puhul antakse tagasisidet, et kandideerinud kandidaat ei osutunud valituks ning lisaks ka CVd, mille puhul puudub tagasiside. Logit mudeli puhul tõlgendatakse marginaalseid efekte ning lisaks koefitsiendi märgi järgi saab hinnata muutujate mõjusuunda. Antud juhul huvitab autorit, kas kandidaadi nimekuju, võõrkeeleoskuse tase ning kool, kus omandati kõrgharidus, mõjutavad kandidaadi võimalust saada kutset tööintervjuule. Mudel, mis püstitatakse on järgmine:

$$(2) \bar{P}_i = E(Y = 1|X_i) = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_{1,i} + \hat{\beta}_2 X_{2,i} + \hat{\beta}_3 X_{3,i} + \hat{\beta}_4 X_{4,j} + \hat{\beta}_5 X_{5,j} + \hat{\varepsilon}_i + \hat{\eta}_j,$$

kus juhul kui  $Y = 1$  on tegu positiivse tagasisidega

$i$	– indiviidi indeks,
$j$	– ettevõtte indeks,
$\hat{\beta}_0$	– vabaliige,
$\hat{X}_{1,i}$	– kandideeriija rahvuspärane nimekuju,
$\hat{X}_{2,i}$	– läbitud kool,
$\hat{X}_{3,i}$	– võõrkeeleoskuse tase,
$\hat{X}_{4,j}$	– ettevõtte omanik,
$\hat{X}_{5,j}$	– ettevõtte suurus,
$\hat{\varepsilon}_i, \hat{\eta}_j$	– jääliige vastavalt indiviidi või ettevõtte tunnusele.

Võrrandist 2 on näha, et logit mudeli abil vaadatakse positiivse tagasiside jaotust sõltuvalt kandidaadi nimekujust, koolist ja võõrkeeleoskuse tasemest. Tegemist on hinnangutega, sest analüüs tehakse valimi põhjal. Täiendavalt lisatakse võrrandisse ka

ettevõtte spetsiifilised näitaja (ettevõtte suurus ja ettevõtte omaniku järgi eristamine), et proovida hinnata ka ettevõtte spetsiifiliste näitajate olulisust. Etnilise nimekuju korral on tegemist binaarse muutujaga, mis omab väärtusi 0 ja 1. Kooli puhul on vaatluse all neli erinevat kooli ning võõrkeeleoskuse puhul omistatakse tulenevalt nimest võõrkeeleoskuse tasemeks väga hea ja keskmine.

Järgnevates alapeatükkides kirjeldab autor muutujaid täpsemalt. Kõigepealt keskendub autor sõltumatute muutujate kirjeldamisele (alapeatükk 3.2.1), kus tuuakse ära sõltumatute muutujate kirjeldav statistika, et tutvuda täpsemalt uuringus kasutatavate andmetega. Teises alapeatükis (3.2.2) leiab detailsemat käsitlemist etnilisest nimest tulenev ebavõrdse kohtlemise kirjeldav statistika. Alapeatükist 3.2.2. järeldub, et rahvuslik nimekuju mõjutab tööintervjuule kutse saamise tõenäosust.

### **3.2.1. Sõltumatute muutujate kirjeldav statistika**

Käesolevas alapeatükis tuuakse välja sõltumatute muutujate kirjeldav statistika. Kõigepealt leiab käsitlemist hariduslik taust ning keeleoskus. Eelpool nimetatud muutujaid on kasutanud ka teised uurijad, et välja selgitada etnilisest nimekujust tulenev ebavõrdne kohtlemine (näiteks Oreopoulos, Bertrand ja Mullainathan). Täiendavalt tuuakse kirjeldav statistika välja ka ettevõtte spetsiifiliste näitajate kohta. Autor leiab, et need muutujad on täiendavad lisainformatsiooniallikad, mis võivad mõjutada asümmeetrilist kohtlemist tööturul.

Fiktiivsete kandidaatide hariduslikku tausta – lõpetatud koolide ning võõrkeeleoskuse taseme kirjeldamiseks toob autor välja samuti üldise kirjeldava statistika. Koostatud CVde kohaselt on kandidaatide hariduslik taust jaotunud võrdselt rakenduskõrgkoolide ning ülikoolide vahel (vaata tabel 4), kandidaatide võõrkeele oskus on jaotunud võrdselt väga hea ning keskmise oskuse vahel. Täiendava informatsioonina peab lisama, et võõrkeeleoskus ei ole kahe grupi vahel päris sarnane. Põhjus, miks see nii ei ole, on seotud fiktiivsete kandidaatide CVde varieerumisega.

Võõrkeele oskust modifitseeriti vastavalt töökoha nõudmistele ehk kui nõuti ka teisi võõrkeeleoskusi, siis need lisati fiktiivsetesse CVdesse. Võõrkeele oskuse modifitseerimisele rakendati samuti varieerumist ehk kui nõutud oli täiendavalt kas

soome või rootsi keele oskust, siis ühele kandidaadile omistati soome keele oskus ning teisele rootsi keele oskus. Täiendava võõrkeele oskuse lisamine nime kuju järgi asümmeetriat ei tekitanud.

**Tabel 4.** Saadetud CVde arv tulenevalt hariduslikust taustast

Kool	Saadetud CVde arv (tk)	Võõrkeeleoskus			
		eesti keel väga hea	eesti keel keskmine	vene keel väga hea	vene keel keskmine
Saadetud CVde arv kokku	1000				
Tallinna Teeninduskool	251	70	56	69	56
Tallinna Majanduskool	249	61	61	67	60
Tartu Ülikool	247	52	71	57	67
Tallinna Tehnikaülikool	253	67	61	57	68
Võõrkeeleoskusega CVd kokku		250	249	250	251

Allikas: Autori poolt läbi viidud audituuringu andmete põhjal teostatud arvutused, autori koostatud

Võõrkeele oskus kirjeldab käesolevas audituuringus fiktiivsete kandidaatidele CVde koostamisel määratud eesti või vene keele oskust vastavalt kandidaadi rahvuslikule nimekujule. Venepärase nimega kandidaatidel on võõrkeeleks eesti keel, eestipärase nimekujuga CVdes on võõrkeeleks vene keel. Keeleoskuse tasemed on valitud vastavalt „keskmine“ ja „väga hea“. Tabelist 4 on näha, et keeleoskusi on varieeritud haridusliku tausta järgi üsna võrdselt.

Tabelites 5 ja 6 tuuakse ära ettevõtte spetsiifiliste muutujate kirjeldav statistika. Tabel 5 sisaldab ettevõtete jaotust ettevõtte omaniku järgi ja ettevõtete tagasisidet CVdele, tabel 6 on ettevõtete suurusest tulenev üldine kirjeldav statistika. Tabelist 5 on näha, et 250-st CV saanud ettevõtte omanike hulgas on 152 eestipärase nimega omanikku. Omaniku valiku kriteeriumil lähtus autor subjektiivsest hinnangust omaniku nimekujule, samuti tuginedi ka ettevõtete majandusaastaruannetele, kust sai täpsemat informatsiooni emaettevõtte päritolumaa kohta (Agent..2012). Ettevõtted, kelle emaettevõtte on registreeritud mujale kui Eestisse, on võetud arvesse kui välismaise omanikuga ettevõtted. Eestipärase nimega omanike osakaal kogu ettevõtete valimis on 60,8%. Venepärase nimekujuga omanikega ettevõtteid sattus valimisse vaid 25 (10%) ning välismaise nimekujuga omanikega 73 ettevõtet (29,2%).

**Tabel 5.** Ettevõtete jaotus ettevõtte omaniku järgi

	Ettevõtete arv (tk)	Omaniku järgi ettevõtete osakaal valimis	Tagaside andud ettevõtete arv (tk)	Osakaal tagasisidet andnud etnilise nimekuju järgi eristuvast ettevõtete arvust	Osakaal tagasisidet saatnud ettevõtetest
Uuringus hõlmatud ettevõtete arv	<b>250</b>	<b>250</b>	<b>159</b>		
sh eesti nimekujuga omanik	152	60,8%	104	68,4%	65,4%
sh vene nimekujuga omanik	25	10,0%	9	36,0%	5,7%
sh välismaine omanik	73	29,2%	46	63,0%	28,9%

Allikas: Autori poolt läbi viidud audituuringu andmete põhjal teostatud arvutused, autori koostatud

Vaadeldes tagasiside jaotust ettevõtte omanike lõikes (tabel 5, veerg 5), siis eestipärase nimekujuga omanikest andis tagasisidet 104 ettevõtet ehk 68,4% (eestipärase nimekujuga omanikke oli valimis 152, veerg 2). Eestipärase nimekujuga omanike osakaal üldisest tagasisidet saatnud ettevõtetest (159) oli 65,4%. Venepärase nimekujuga 25st ettevõttest andis tagasisidet 9 ettevõtet ehk 36%, mis moodustab tagasisidet jaganud ettevõtete arvust 5,7%. Välismaise omanikega korral andis tagasisidet üle poolte välismaise omanikuga ettevõtetest ehk 46 ettevõtet, mis on 63%, moodustades üldiselt tagasisidet saatnud ettevõtetest 28,9%. Tabelist 5 põhjal saab öelda, et venepärase nimedega ettevõtted andsid vähem tagasisidet, võrreldes eestipärase nimedega ja välismaise omanikuga. Enamuse tagasisidest moodustasid eestipärase nimedega omanikud.

Ettevõtte töötajate arv antud valimis on 161 töötajat standardhälbega 662. Minimaalselt töötas ettevõtetes üks töötaja ning maksimaalselt 7423 töötajat (vt tabel 6). Töötajate arvu määratlemisel on arvesse võetud ettevõtete aasta keskmist töötajate arvu Äriregistris 2010. aasta seisuga. Käesolevas töös on tulenevalt töötajate arvust ettevõtted jaotatud kolme gruppi:

1. Väikeettevõtted töötajate arvuga 1–49 töötajat,
2. Keskmise suurusega ettevõtted töötajate arvuga 50–249,
3. Suurettevõtted töötajate arvuga 250 ja enam.

**Tabel 6.** Ettevõtete suuruse kirjeldav statistika

	Vaatluste arv (tk)	Osakaal	Aritmeetiline keskmine töötajate arv	Standardhälve	Miinum töötajate arv	Maksimum töötajate arv
Ettevõtete arv	250	100%	161	662	1	7423
Väikeettevõtte	129	52%	14	12	1	47
Keskmise suurusega ettevõtte	104	42%	127	43	50	238
Suurettevõtte	17	7%	1471	2147	257	7423

Allikas: Autori poolt läbi viidud audituuringu andmete põhjal teostatud arvutused, autori koostatud

Valimisse sattunud ettevõtete seas oli 129 väikeettevõtet (52%), kelle keskmine töötajate arv 2010. aastal oli 14 töötajat, varieerudes keskmise ümber 12 töötajaga (vt tabel 6). Minimaalselt töötas uuringus hõlmatud väikeettevõttes 1 töötaja ning maksimaalselt 47 töötajat. Keskmise suurusega ettevõtteid on antud valimis 104 (42%). 2010. aastal oli keskmise suurusega ettevõtete töötajate arv 127, varieerudes keskmise ümber 43 töötajaga. Minimaalselt töötas vaadeldavas ettevõtete grupis 50 töötajat ning maksimaalselt 238 töötajat. Vähim sattus valimisse suurettevõtteid 17 (7%), nendes oli keskmine töötajate arv 1471 töötajat. Minimaalne töötajate arv suurettevõtete puhul oli 257 töötajat ning maksimaalselt 7423 töötajat.

Käesolevas alapeatükis käsitleti sõltumatute muutujate kirjeldavat statistikat. Tabelite 4–6 põhjal on näha, et ettevõtetele on saadetud võrdselt võõrkeeleoskusega CVsid (keeleoskus „väga hea“ ja „keskmine“). Sarnane on ka fiktiivsete CVde arv haridusliku tausta järgi. Eesti nimekujuga ettevõtte omanikke sattus valimisse 61% ning peamiselt oli ettevõtte suuruseks väikeettevõtted (52%) ning keskmise suurusega ettevõtted (42%). Tagasisidet andsid enim eestipäraste nimedega omanikud (65,4%) ning välismaise päritoluga omanikud (28,9%). Venepäraste nimedega omanikke sattus valimisse vaid 25 ning neist andis tagasisidet 9 ettevõtet (36%).

### 3.2.2. Etnilisel nimekujul põhinev ebavõrdne kohtlemine

Olles tutvunud üldise kirjeldava statistikaga, saab minna rohkem süviti ning analüüsida, kas saadetud elulookirjelduste tagasiside saamise asümmeetria nimekuju suhtes esineb või mitte. Saadetud 1000 CVst said vene nimedega kandidaadid kokku 83 positiivset vastust, eestipäraste nimede korral saadi kokku 108 kutset tööintervjuule. Tulemused on näha tabelist 7. Tabel 7 on põhitulemuste tabel, mille põhjal on näha, et esineb asümmeetriline kohtlemine tööintervjuu kutse saamisel etnilisele päritolule viitavate nime kujude põhjal.

**Tabel 7.** Keskmised positiivse tagasiside vastamismäärad protsentides ja arv

	Vastamine eestipärastele nimedele	Vastamine venepärastele nimedele	Suhe
Saadetud CVde arv (tk)	1000	1000	
Positiivne tagaside (%)	10,8%	8,3%	<b>1,3</b>
Positiivse vastuse saanud CVde arv (tk)	108	83	

Allikas: Autori poolt läbi viidud audituuringu andmete põhjal teostatud arvutused, autori koostatud

Tabelist 7 on näha, et valimi põhjal leitud positiivse tagasiside määr eestipäraste nimedega CVdele on 10,8% kõigist saadetud CVde arvust, venepäraste nimedega CVdele on 8,3%. Nende positiivse tagasiside määrade erinevus on 2,5 protsendipunkti, mis on ka statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05.<sup>4</sup> Positiivse tagasiside määrade suhe (1,3) väljendab erinevust, mis on otseselt tõlgendatav nimede rollile vastamismäärades – eestipärase nimega kandideerijate seas oli 30% rohkem tööintervjuule kutse saanuid kui venepärase nimekujuga kandidaatidel. Sellest erinevusest nimekujude lõikes võib järeldada, et on olemas võimalik asümmeetriline kohtlemine rahvuspäraste nimede tasandil. See omakorda viitab võimalikule rahvusl põhinevale diskrimineerimisele tööandjate poolt. Vastamismäärade suhe 1,3 näitab ka seda, et kui eesti nimega kandidaat peab keskmiselt saatma 10 CVd, et saada kutset tööintervjuule, siis vene nimega kandidaat peab saatma 13 CVd. Sarnase tulemuseni jõudsid ka varem mainitud Bertrand ja Mullainathan, kelle uurimuse kohaselt peab valge inimese nime kõlaga

<sup>4</sup> P väärtus on 0,044 mis lükkab ümber nullhüpoteesi, et keskmine vastamismäär nimede lõikes on sarnane ning kehtib alternatiivne hüpotees, mis näitab, et keskmine vastamismäär nimede lõikes ei ole sarnane.

inimene saatma keskmiselt 10 CVd, et saada positiivset tagasisidet, samas tavapärase afro-ameeriklase nimega isik peab saatma keskmiselt 15 CVd, et saavutada sama tulemust.

Järgnevalt uurib autor tagasiside jaotust nime päritolu põhjal tagasisidet andnud ettevõtete seas, jättes kõrvale kandidaatide keeleoskuse ja muud omadused. Siin on vaatluse alt välja jäetud ettevõtted, kes ei andnud üldse saadetud CVdele tagasisidet. Selliseid ettevõtteid oli kokku 91, mis moodustas 36,4% uuringusse sattunud 250 ettevõttest. Need on ettevõtted, kelle eelistust rahvuspärase nimekuju suhtes ei ole võimalik hinnata ega pole teada mittevastamise põhjus. Bertrand ja Mullainathan (2004) on oma uuringus sellised ettevõtted siiski arvesse võtnud, ehk ettevõtted, kes ei andud üldse tagasisidet on võetud arvesse võrdse kohtlemise arvestamisel. Võttes arvesse, et igasse ettevõttesse – igale töökuulutusele saadeti nelja fiktiivse kandidaadi CVd, defineeritakse käesolevas töös kandidaatide võrdset, nimekujust mittesõltuvat kohtlemist tööandjate poolt järgmiselt:

1. Olukord, mil ettevõtte vastas positiivselt ühele venepärase nimega kandidaadile ning ühele eestipärase nimega kandidaadile (1+1)
2. Olukord, mil ettevõtte vastas mõlemale vene ning mõlemale eesti nimega kandidaadile positiivselt (2+2).

Tööandjate poolset tagasiside puudumist arvesse võttes esineb võrdset kohtlemist 79,2%-l antud valimi ettevõtetest. Võrdse kohtlemise protsent 79,2% moodustuks sellisel juhul järgmistest näitajatest: CVde osakaal, mis ei saanud üldse tagasisidet (36,4% tabelist 3 ja 8), ning kõikidele kandidaatidele negatiivset ja positiivset tagasisidet jaganud ettevõtete arvu ning neist leitud protsentide summana. Esmapilgul võiks sellest tulenevalt järeldada, et mingisugust asümmeetrilist kohtlemist tulenevalt nime päritolust ei esine. Võttes arvesse vaid positiivse tagaside saanud tulemusi ehk tööintervjuule kutse saanute arvu (kokku 191) on tabelist 8 näha (2 rida 7 veerg), et võrdne kohtlemine esineb 11,6% juhtudest ehk tööintervjuule on kutsutud üks eesti ja üks vene nimega kandidaat (3,2%) või mõlemad eesti ja mõlemad vene nimega kandidaadid (8,4%).

Eesti nimega kandidaate on eelistatud 14% juhtudest (6 rida 7 veerg) (tabel 8), kui vene nimega kandidaate on eelistatud vaid 6,8% juhtudest (10 rida 7 veerg). Eesti nimede



eelistamiseks loetakse käesolevas töös olukordi, mil intervjuu kutse saab vaid üks eesti nimega kandidaat või kaks eesti nimega kandidaati või kaks eestipärase nimega kandidaati ning üks venepärase nimega kandidaat. Tabelist 8 on näha, et 2,8% ettevõtetest on eelistatud kahte eesti nimega kandidaati ning 4% juhtudest kahte eesti ja ühte vene nimega kandidaati. Venelaste eelistamiseks loetakse olukordi, mil positiivse tagasiside saab ainult üks vene nimega kandidaat või kaks vene nimega kandidaati või kaks venepärase nimega kandidaati ning üks eesti nimega kandidaat.

**Tabel 8.** Positiivse tagasiside jaotus ettevõtete põhjal, protsentides

	Tagaside puudub		Negatiivne tagasiside		Positiivne tagasiside	
	Ettevõtete arv (tk)	Osakaal	Ettevõtete arv (tk)	Nimekujude osakaal	Ettevõtete arv (tk)	Nimekujude osakaal
<b>Võrdne kohtlemine</b>	91	<b>36,4%</b>	78	<b>31,2%</b>	29	<b>11,6%</b>
sh 1 eesti + 1 vene					8	3,2%
sh 2 eesti + 2 vene					21	8,4%
<b>Eesti nimega eelistatud</b>					35	<b>14,0%</b>
sh 1 eesti + 0 vene					18	7,2%
sh 2 eesti + 0 vene					7	2,8%
sh 2 eesti + 1 vene					10	4,0%
<b>Vene nimega eelistatud</b>					17	<b>6,8%</b>
sh 1 vene + 0 eesti					8	3,2%
sh 2 vene + 0 eesti					2	0,8%
sh 2 vene + 1 eesti					7	2,8%

Allikas: Autori poolt läbi viidud audituuringu andmete põhjal teostatud arvutused, autori koostatud

Tabeli 8 põhjal võib öelda, et 0,8% juhtudest on eelistatud kaht vene kandidaati ning 2,8% juhtudest kaht vene ning üht eesti kandidaati. Tabelis 8 toodud tulemuste põhjal on võimalik järeldada, et tööintervjuu kutse saamine võib olla seotud nime päritoluga. Eesti tööturul võib esineda võimalik rahvusparaste nimede rolli asümmeetria tööle saamisel. Tabelis 8 on tulemused seotud vaid nime päritoluga, võõrkeeleskust ei ole arvesse võetud. Võõrkeeleskuse mõju intervjuu kutse saamisel hinnatakse mudelis.

Käesolevas alapeatükis vaadati ebavõrdset kohtlemist tulenevalt rahvuslikust nimekujust. Leiti, et kui eestipärase nimekujuga kandidaat pidi saatma keskmiselt 10 CVd, et saada kutset tööintervjuule, siis venepärase nimega kandidaat pidi saatma 13 CVd, et saada sama tulemust. Positiivse tagasiside osakaal eestipärasele nimekujudele

oli 14% kui venepärastele nimekujudele 6,8%. Saadud tulemus on statistiliselt oluline. Sellest erinevusest nimekujude lõikes võib järeldada, et on olemas võimalik asümmeetriline kohtlemine rahvuspäraste nimede tasandil. See omakorda viitab võimalikule rahvusel põhinevale diskrimineerimisele tööandjate poolt.

### 3.3. Mudeli hindamistulemused

Alapeatükis 3.2 toodi välja mudel, mida hakatakse hindama. Mudeli abil vaadatakse positiivse tagasiside jaotust sõltuvalt kandidaadi nimekujust, koolist ja võõrkeeleskuse tasemest, mis on indiviidi tunnused. Täiendavalt lisatakse võrrandisse ka ettevõtte spetsiifilised näitajad (ettevõtte suurus ja ettevõtte omaniku järgi eristamine), et proovida hinnata ka ettevõtte spetsiifiliste näitajate olulisust. Autor uurib positiivse vastamise tõenäosust kolme võrrandi kaudu. Kõigepealt vaatleb autor olukorda, mil on vaatluse all nimekuju, koolide ning ettevõtte tunnuste mõju saadetud CVde positiivsele tagasisidele.

Tabelis 9 on tulemusi hinnatud logit mudeli põhjal. Kokkuvõtlikult on ära toodud kolme erineva mudeli tulemused. Mudeli 1 abil hinnatakse tööandjalt positiivse tagasiside saamise tõenäosust järgnevate sõltumatute muutujate abil: venepärane nimi, koolid ja ettevõtte tunnused. Teise ja kolmanda mudeliga hinnatakse tööandjalt positiivse tagasiside saamise tõenäosust koos kandidaatide võõrkeeleskusega (muutuja lisamisega eelmisesse võrrandisse). Seega sõltumatud muutujad uues võrrandis on: venepärane nimi, koolid, ettevõtte tunnused ning võõrkeeleskus. Mudelis 2 on positiivse tagasiside uurimisse lisatud võõrkeeleskuse tase „väga hea“ ja mudelisse 3 võõrkeeleskuse tase „hea.“ Sulgudes on toodud iga näitaja kohta standardhälbed. Logit mudeli puhul on välja toodud marginaalsed efektid, sest logit mudeli puhul kasutatakse hindamistulemuste tõlgendamisel just viimasena mainitud näitajaid. Lihtsalt logit mudeliga hinnatud näitaja korral saab tõlgendada vaid sõltumatu muutuja mõjusuunda.

Selleks, et korrigeerida standardvigu, viib autor läbi klasterdamise (*clustering*). Klasterdamise protsess on standardvigade korrigeerimine, kui tegemist on veastruktuuriga (Wooldridge 2003: 133). See tähendab seda, et vealiikmed sisaldavad ettevõtete kaupa ühist komponenti. Käesoleva magistritöö puhul on saadetud igale ettevõttele neli sarnast fiktiivset CVd. See tähendab seda, et 1000 vaatlust on jaotud 250

klasterisse, mille sees võivad vead olla korreleerunud. Sellest tulenevalt autor tavalise logit mudeli tulemusi ei esita, kuna muidu sisaldaks mudel veastruktuuri. Tabeli 9 tulemused on esitatud klasterdatud viisil ehk mudelist on veastruktuur arvesse võetud.

**Tabel 9.** Klasterdatud logit mudeli tulemused, sulgudes standardhälbed

Tunnus	Mudel 1		Mudel 2		Mudel 3	
	Para-meetri hinnang	Margi-naalne efekt	Para-meetri hinnang	Margi-naalne efekt	Para-meetri hinnang	Margi-naalne efekt
<b>Nimekuju (referentsgrupp: eestipärane nimi)</b>						
Venepärane nimi	<b>-0,327**</b> (0,117)	<b>-0,05**</b> (0,018)	-0,252 (0,143)	-0,039 (0,022)	<b>-0,396**</b> (0,164)	<b>-0,06**</b> (0,025)
<b>Koolid (referentsgrupp: Tallinna Tehnikaülikool)</b>						
Tallinna Teeninduskool	0,186 (0,145)	0,028 (0,022)	0,188 (0,144)	0,029 (0,022)	0,188 (0,144)	0,029 (0,022)
Tallinna Majanduskool	-0,002 (0,144)	-0,000 (0,022)	0,001 (0,144)	0,000 (0,033)	0,001 (0,144)	0,000 (0,022)
Tartu Ülikool	-0,045 (0,165)	-0,007 (0,025)	-0,042 (0,166)	-0,006 (0,025)	-0,043 (0,166)	-0,007 (0,025)
<b>Ettevõtteomanik (referentsgrupp: välismaine omanik)</b>						
Eesti omanik	-0,236 (0,304)	0,036 (0,046)	0,236 (0,303)	0,036 (0,046)	0,236 (0,303)	0,036 (0,046)
Vene omanik	-0,550 (0,525)	-0,084 (0,081)	-0,547 (0,527)	-0,083 (0,081)	-0,547 (0,526)	-0,083 (0,081)
<b>Ettevõtte suurus (referentsgrupp: suurettevõte)</b>						
Väikeettevõte	0,092 (0,538)	0,014 (0,082)	0,236 (0,303)	0,014 (0,082)	0,090 (0,538)	0,014 (0,082)
Keskmise suurusega ettevõte	0,062 (0,590)	0,009 (0,090)	-0,547 (0,587)	0,009 (0,090)	0,061 (0,590)	0,009 (0,090)
<b>Võõrkeeleoskuse tase</b>						
Venepärane nimi*eesti keel väga hea			-0,069 (0,180)	-0,010 (0,027)		
Eestipärane nimi*vene keel väga hea			0,080 (0,155)	0,012 (0,024)		
<b>Võõrkeeleoskuse tase hea</b>						
Venepärane nimi*eesti keel hea					0,069 (0,180)	-0,010 (0,027)
Eestipärane nimi*vene keel hea					-0,069 (0,156)	-0,011 (0,024)
Vabaliige	-1,509** (0,578)		-1,550** (0,587)		-1,475** (0,582)	
Vaatlusi	1000	1000	1000	1000	1000	1000
Pseudo R <sup>2</sup>	0,013		0,013		0,013	

Allikas: Autori poolt läbi viidud audituuringu andmete põhjal teostatud arvutused, autori koostatud

Märkus: \*\* - statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05

Tabelis 9 on ära toodud olemasolevate andmetele tuginedes logit mudeli parameetri hinnangud. Tabelist 9 on näha, et venepärase nime omamine mõjub negatiivselt tööandjalt positiivse kutse saamisele. Logit mudeli korral kasutatakse tõlgendamiseks marginaalseid efekte. Tabelis 9 on ära toodud kolm erinevat mudelit. Tabeli 9 põhjal saab öelda, et venepärase nime omamine vähendab kandidaatide jaoks tõenäosust saada kutset tööintervjuule 5 protsendipunkti võrra eesti nime omamisega (vt mudel 1). Tulemus on statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05. Pseudo  $R^2$  näitab mudeli headust, kuid siiski tuleb olla ettevaatlik selle väärtuse tõlgendamisel, sest pseudo  $R^2$  ei näita mudeli kirjeldatuse taset. Mudeli 1 headus on 0,013. Tabeli 9 põhjal võib järeldada, et rahvuspärase nimekuju on oluline faktor saamaks tööle kandideerides kutset intervjuule. Silmas tuleb siiski pidada seda, et tulemused on leitud eksperimendi käigus kogutud andmetele tuginedes, millest tulenevalt saab järeldusi hinnangute kohta teha vaid eksperimenti sattunud ettevõtete kohta.

Võõrkeeleskuse lisamisega mudelisse soovitakse vastata küsimusele, kas „väga hea“ eesti keele oskusega venepärase nimedega kandidaadid saavad suurema tõenäosusega tööle, kui „keskmise“ eesti keele oskusega. Mudelitesse 2 ja 3 on lisatud võõrkeeleskuse ning nime ristefektid. Võõrkeeleskuse taseme lisamise tulemusel näitab nimekuju negatiivset efekti positiivse tagasiside saamisel. Mudelis 2 ja 3 on venepärase nime punkthinnang suhteliselt sarnane, kuid standardvead on suurenenud. Sellest tulenevalt on tulemus ka väga mürane. Mudel on statistiliselt oluline olulisusnivool 0,05 ning mudeli headus on ühe muutuja lisandumisel natuke paranenud (pseudo  $R^2$  väärtus 0,013).

Mudelis 3 jääb venepärase nimekuju statistiliseks oluliseks tingimuseks, kui mudelisse on lisatud eesti keele oskus tasemega „hea.“ Lisades mudelisse ka täiendava muutujana võõrkeeleskus tasemel „hea“ vähendas venepärase nimega kandidaadi tõenäosust saada tööintervjuu kutseid võrreldes eestipärase nimega kandidaadi korral. Täpsemalt – venepärase nimega kandidaadi tõenäosus tööintervjuu kutset saada on 6 protsendipunkti võrra väiksem, võrreldes eestipärase nimega kandidaadiga. Kandidaadi hariduslik taust ning ka ettevõtte suurus, kuhu kandideeritakse, positiivse vastuse tõenäosust ei mõjuta. Sellest tulenevalt võib järeldada, et on olemas võimalik asümmeetriline kohtlemine

rahvuspäraste nimede tasandil. See omakorda viitab võimalikule rahvusel põhinevale diskrimineerimisele tööandjate poolt.

Kandideerija haridusliku tausta (läbitud kooli) mõju tööotsingute käigus tööandjalt saadavale positiivsele tagasisidele on võimalik tõlgendada sarnaselt nimekuju mõjule positiivse tagasiside saamisele, aga kuna antud näitajad on statistiliselt ebaolulised, siis ei hakata käesolevalt nende sisu konkreetselt välja tooma. Täiendavate muutujate (ettevõtte spetsiifikast tulenevad näitajad) lisamine mudelitesse ei kirjelda positiivse tagasiside saamise tõenäosuste erinevust.

Tabelist 9 järeldub, et ettevõtte omandivorm ei kirjelda positiivse tagaside saamise tõenäosuste erinevust. Siiski ei ole tabelis 9 ära toodud omandivormi ristefekte. Ristefektide lisamine kõrvaldab eelduse, et ettevõtete omandivormist tulenev mõju eestipäraste nimekuju ja venepäraste nimekuju kandidaatidel on sarnane. Ristefektide tulemusel saab hinnata, kas ettevõtte, kelle omanikuks on näiteks eestipärase nimekujuga isik, kutsus sarnase tõenäosusega tööintervjuule nii eestipäraste nimedega kandidaate kui ka venepäraste nimedega kandidaate. Ettevõtete omandivormide ristefektide kaasamine tulemusi ei mõjutanud, vaid muutis tulemused pigem mürasemaks, millest tulenevalt saadud väärtusi tabelis 9 ei kajastata. Täiendavalt toob autor välja tabelis 10 üldistava kirjeldava statistika ettevõtte omandivormide ning etnilise nimekuju kohta, et selgitada, miks autor otsustas omandivormi ristefekte konkreetselt välja mitte tuua.

**Tabel 10.** Positiivse tagasiside jaotus sõltuvalt omandivormist ja etnilise nimekujust

Tunnus	Positiivne tagasiside CVdele (tk)
Omandivorm*etniline nimekuju	
Eesti*eestipärane nimekuju	75
Eesti*venepärane nimekuju	54
Vene*eestipärane nimekuju	6
Vene*venepärane nimekuju	5
Välismaa*eestipärane nimekuju	27
Välismaa*venepärane nimekuju	24
Positiivne tagasiside kokku	191

Allikas: Autori poolt läbi viidud audituuringu andmete põhjal teostatud arvutused, autori koostatud

Tabelist 10 järeldub, et venepäraste nimekujude omanikud eelistasid võrdselt nii eestipärase (6) kui ka venepärase nimekujuga (5) fiktiivseid kandidaate. Sarnane eelistamine on ka välismaa omanikega ettevõtetes, kus minimaalselt eelistati eestipärase nimedega kandidaate venepärasele. Selgem eristumine tuleb eestipärase nimekujudega omanike seas, kus eelistati selgelt eestipärase nimekujuga kandidaate venepärasele nimedega kandidaatidele. Tabelis 10 on näha, et ettevõtete jagunemine omandivormi põhjal muudab omandivormi grupi liialt väikeseks, millest tulenevalt otsustas autor omandivormi ristefekte tabelis 9 välja mitte tuua<sup>5</sup>.

Võõrkeeleoskuse positiivse tagasiside jaotuse toob autor eraldi välja (vt tabel 11), et detailsemalt välja tuua, kuidas võõrkeeleoskuse tase positiivse tagasiside seas on jaotunud tulenevalt nimekujust. Tabelist 11 joonistub välja, et eestipärase nimekuju kandidaatide puhul kutsuti võõrkeeleoskusega (vene keel) taseme „väga hea“ 4 CV võrra enam intervjuudele, võrreldes eestipärase nimekujudega kandidaatidega, kelle võõrkeeleoskuse (vene keel) tase oli märgitud „hea“. Võib öelda, et natuke enam eelistati „väga hea“ vene keele oskusega kandidaate „keskmise“ tasemega osanute vahel.

**Tabel 11.** Võõrkeeleoskuse positiivse tagasiside jaotus tulenevalt etnilisest nimekujust

Keeleoskus	Positiivne tagasiside	
	Eestipärane nimekuju	Venepärane nimekuju
Vene keel väga hea	56	
Vene keel keskmine	52	
Eesti keel väga hea		40
Eesti keel keskmine		43
Positiivne tagasiside	108	83
Positiivne tagasiside kokku (tk)	191	

Allikas: Autori poolt läbi viidud audituuringu andmete põhjal teostatud arvutused, autori koostatud

Venepärase nimekujul on tulemused vastupidised. Pigem on kutsutud tööintervjuule kandidaate, kelle eesti keele oskuse tase on „keskmine“ kui „väga hea.“ Sellest järeldub, et pigem võidi vaadata etnilisele päritolule viitavat nimekuju kui signaali kandidaadi

<sup>5</sup> Autor on läbiviinud ka omandivormi ning nimekuju ristefektid, kuid tulemused polnud statistiliselt olulised, millest tulenevalt neid tabelis 9 ei kajastata.

võimalikule keeleoskusele. Venepäraste nimekujudega kandidaatidel satuvad hoolimata „väga hea“ keeleoskuse tasemest halvemasse olukorda, võrreldes eestipäraste nimekujudega kandidaatidega.

Üldistavalt võib öelda, et antud valimisse sattunud ettevõtete ning neilt CVdele saadetud tagasiside põhjal on rahvuspärane nimekuju tegur, mis mõjutab positiivse intervjuu kutse saamist, aga ainult siis, kui võõrkeeleoskuse tunnust ei ole mudelisse lisatud. Venepärase nime omamine vähendab tõenäosust saada kutset intervjuule 5 protsendipunkti võrra. Väga hea eesti keele oskus ei mõjuta jaatava vastuse tõenäosust ning kandidaadi hariduslik tausta põhjal saadud tulemus on väga mürane, millest tulenevalt ei saa ka võõrkeeleoskuse rolli tööintervjuu kutse saamisel hinnata. Täiendavalt tuleb mainida, et CVsid saates kasutati nii akadeemilise kui ka rakendusliku kõrgkooli haridust paralleelselt.

Eelnevate tulemuste põhjal saab järeldada, et valimisse sattunud ettevõtted saadavad rohkem positiivset tagasisidet eesti nimega kandidaatidele võrreldes venepärase nimekujuga kandidaatidega. Kui eesti nimega kandidaat pidi keskmiselt saatma 10 CVd, et saada kutset intervjuule, siis vene nimega kandidaat 13 CVd. Viies läbi ökonomeetrilise analüüsi, sai autor tulemuseks, et rahvuspärane nimekuju on faktor, mis mõjutab tööle kandideerimisel tööintervjuu kutse saamise tõenäosust. Vene nimega kandidaadi intervjuule pääsemise tõenäosus on 5 protsendipunkti võrra väiksem kui see oleks eesti nimega kandidaadi korral. Saadud tulemus on sama, kui vaadeldi vaid nimekuju järgi eristamist tööintervjuukutse saamisel. Eestipärase nimega kandideerijate seas oli 30% rohkem tööintervjuule kutse saanud kui venepärase nimekujuga kandidaatidel. Muud sõltumatud muutujad, eesti keele oskuse paranemine või kool, ei mõjutanud positiivse kutse saamise tõenäosust. Eesti keele oskuse lisamine tasemega „hea“ vähendas venepärase nimekujuga kandidaatide tööintervjuule kutse saamist veelgi. Venepärase nimega kandidaadi tõenäosus saada tööintervjuu kutset on 6,1 protsendipunkti võrra väiksem võrreldes eestipärase nimega kandidaadi korral. Ettevõtte omaniku eeldatava rahvusliku tausta kirjeldavate muutujate lisamine mudelisse ei mõjutanud tulemusi. Eelnevale arutelule tuginedes saab väita, et rahvuslik nimekuju on oluline tegur, mis võib tekitada asümmeetriat tööle kandideerimisel.

### 3.4 Võrdlus varem läbiviidud audituuringutega

Käesoleva magistritöö empiirilises osas viidi läbi kirjavahetuse audituuring, kus püüti välja tuua tööintervjuu kutse saamise tõenäosust sõltuvalt kandideerija nimekujust ning muudest teguritest. Teoreetilises osas, kus käsitleti statistilise diskrimineerimise teooria seisukohti kirjeldati kontseptsioone, mille kohaselt peaks vähemuse esindajaid väiksema tõenäosusega tööle kutsuma kui enamuse esindajaid. Antud töö tulemuste põhjal saab väita sama ka Eesti, täpsemalt noorte naiste ning Tallinna tööturu kohta (antud valimisse kuulunud ettevõtete põhjal). 636 tööandjalt tagasisidet saanud CVst kutsuti eesti nimekujuga kandidaat intervjuule 108 korral, kuid vene nimekujuga kandideerija 83 korral. See tähendab, et tööandjate positiivne vastamismäär (leitud kogu saadetud CVde arvust ehk 1000) eestipärastele nimedele oli 10,8%, kuid venepärastele nimedele 8,3%. Antud protsentidest lähtuvalt sai välja arvutada ka selle, kui palju vene nimedega kandidaadid pidid saatma CVsid, et saada positiivset tagasisidet. Selgus, et eesti nimega kandidaat saadab keskmiselt 10 CVd tööintervjuukutse saamiseks, vene nimega kandidaat 13 CVd ja see kehtib olulisusnivool 0,05. Sarnaseid tulemusi on saanud varem Bertrand ja Mullainathan, kui nende eksperimendis pidi vähemuse esindaja saatma 5 CVd rohkem kui enamuse esindaja saamaks kutset intervjuule (Bertrand, Mullainathan 2004: 991). Bøg ja Kranendonk leidsid oma uuringus, et enamusse kuuluv tööle kandideerija saadab keskmiselt 6 CVd enne kui saab kutse intervjuule samas vähemuse esindaja saadab selleks 13 CVd (Bøg, Kranendonk 2011:3). Sarnaseid tulemusi on näidanud ka Oreopoulos (2009) – inglispärase kõlaga nimedega kandidaadid said tööandjatelt 40% rohkem tagasisidet kui näiteks pakistani-, hiina- või indiapärase nimega (Oreopoulos 2009: 26–27). Euroopas läbiviidud uuringud kinnitavad sarnast fakti.

Tulemusi analüüsid kerkib esile küsimus, et kas antud eksperimendi tulemuste põhjal saab väita, et tööandjad kohtlevad vene nimega kandidaate asümmeetriliselt. Loogiliselt võttes tööandjad võtaksid vaatluse alla kõik töökuulutuse peale saadetud elulookirjeldused, mis ületavad nende poolt seatud standardid. Antud eksperimendis olid erineva rahvuspärasusega nimekujud jagunenud nelja fiktiivse kandidaadi vahel juhuslikult, millest tulenevalt peaksid olema nad ka tööandjate silmis keskmiselt samal tasemel. See tähendab, et kui valituks osutub üks fiktiivne kandidaat, siis peaksid ka



teised kandidaadid sobima antud töökohale. Muude tingimuste samaks jäädes, saadud tulemused toetavad fakti, et tööandjad kasutavad etnilist nimekuju kui olulist indikaatorit kandidaadi sobivuse kohta nende ettevõttesse.

Oreopoulus (2009) on välja toonud põhjuse, et erinevused vastamismäärades võivad olla seotud sellega, et tööandjad diskrimineerivad nimekuju põhjal, sest nad usuvad, et see signaliseerib kandidaatide piisavat või ebapiisavat keeleoskust (Oreopoulus 2009: 26). Nimekuju vaatlemine kui võimaliku keeleoskuse signaalina paneb igal juhul vähemused halvemasse olukorda. Siiski käesoleva töö fiktiivsed kandidaadid ei ole mitte esimese generatsiooni vähemusgruppi kuuluvad Eestis, vaid juba teine või isegi kolmas põlvkond. Sellest tulenevalt peaks nende eesti keele oskus peaks olema suhteliselt heal tasemel (eriti neil, kes on ka eesti koolis käinud). Saadetud fiktiivsetes CVdes oli välja toodud kõikide kandidaatide võõrkeeleoskuse tase ning see peaks olema tööandjatele piisav signaal töökohal vajamineva võõrkeele oskuse kohta. Järelikult ei tohiks nimekuju antud juhul signaliseerida kandidaatide võimalikku võõrkeeleoskust või -oskamatus. Samas ei saa autor kindel olla, mida tööandja elulookirjelduses vaadata võib. Võib-olla tööandjad ei usu inimeste kirjapandud keeleoskuse taset piisavalt ning kalduvad pigem uskuma nimekujust saadavat signaali keeleoskuse või -oskamatus kohta.

Eksperimendi käigus leidis kinnitust Beckeri mudeli seisukoht. Beckeri mudel eeldas eelarvamustega tööandjat, kes on ka vähemuste esindajaid nõus tööle võtma. Eelarvamustega tööandja on samas eelduseks, et vähemuse gruppi kuuluval isikul on keerulisem leida tööd, mis leidis ka käesolevas magistritöö raames läbi viidud analüüsi käigus. Venepärase nimekujuga kandidaat saatis keskmiselt 3 CVd rohkem, et saada positiivset kutset intervjuule. Kui vähemuste osakaal ühiskonnas tervikuna on suhteliselt arvestatav suurus, mis kehtib Eesti puhul, siis on vähemuste omavaheline konkurents niiõelda grupisiselt juba suurem. Sellest sõltuvalt on vähemustel oluline ka grupisiselt silma paista, et olla konkurentsivõimelisem ka eelarvamustega tööandjate seas.

Saadud tulemuste põhjal ei leidnud kinnitust kooskõlastamise läbikukkumise mudel (*coordination failure*), mis eeldas seda, et kui vähemus tuleb end ise tööle pakkuma, siis

ta ka kutsutakse intervjuule. Antud magistritöös kandideeris igale töökohale kaks enamuse ning kaks vähemuse esindaja nimekujuga kandidaati, millest tulenevalt kandidaadid ise pakkusid end uueks potentsiaalseks töötajaks. Vene nimega kandidaadid sai vähem kutseid tööintervjuule, hoolimata sellest, et kandidaadid olid sarnase inimkapitaliga. Nimi on justkui signaal, et tegemist võib olla kehvamate oskustega töötajaga või madalama produktiivsusega. Võõrkeeleoskus, aga tööintervjuu kutse saamisel erilist rolli ei mängi (suur müra). Siiski ei saa välja jätta võimalust, et tööandjad kasutavad etnilist päritolu kui lähendmuutujat hindamaks muid mitte mõõdetavaid individuaalseid produktiivsuse näitajaid. See võib olla põhjus, miks vene nimedega isikud saavad vähem kutseid intervjuule kui eesti nimega kandidaadid. Varem käsitletud tööd on jõudnud sarnastele tulemustele, sest uuringute põhimõte on olnud sama – kõik fiktiivsed kandidaadid kandideerivad samadele töökohtadele.

Häiritud signaali mudel (*noisy signal*) eeldas, et vähemused saavad väiksema tõenäosusega tööle. Käesoleva uuringu andmete põhjal saadud tulemus on kooskõlas häiritud signaali mudeli eeldustega. Sellest tulenevalt saab öelda, et statistilise diskrimineerimise põhiideed on osaliselt kooskõlas ka olemasolevate andmete põhjal leitud tulemustega.

Käesoleva uuringu tulemusi tööandja omanike rahvusliku tausta osas võis mõjutada autori valik see muutuja mudelisse lülitada arvestades andmete kättesaadavust. Kindlasti on ettevõtteid võimalik hinnata paljude teiste kriteeriumite alusel – näiteks vaadelda rahvuslikku koosseisu ettevõttes ning selle inimese rahvuslikku tausta, kes konkreetselt langetab värbamisotsused. Selline lähenemisviis vajab käesoleva töö raamest väljuvat põhjalikumat uurimist ning ettevõtetega kontaktide loomist, et välja selgitada, kes konkreetselt langetab värbamisotsuseid. Tööintervjuule kutsumise erinevus võib tuleneda ka värbaja soost ehk kas otsustaja on mees või naine või konkreetsetest hoiakutest ja vaadetest rahvusküsimusele Eestis.

Bertrand ja Mullainathan (2004) leidsid, et resümee kvaliteedi paranemine on oluline faktor kirjeldamaks tööintervjuule kutse saamise tõenäosust, leides, et parema kvaliteediga resümeeaga ei kaasnenud tööintervjuule kutsete arvu suurenemist vähemuste jaoks nii palju, kui see paranes enamuste korral (Bertrand, Mullainathan 2004: 1000–

1001). Käesolevas töös seost kandidaadi hariduse ja tööandjate vastamismäära vahel ei tuvastatud. Kokkuvõtvalt võib sellise seose puudumine viidata sellele, et tööandjad pööravad vähe tähelepanu elulookirjelduste detailidele, millest tulenevalt võibki tekkida olukord, mil vähemustel on madalam initsiatiiv investeerida oskustesse. Või ka vastupidi – selleks, et kompenseerida võimalikku diskrimineerimist tööturul võivad vähemusgruppide kuuluvad isikud investeerida enam haridusse. Samas saadud tulemuste põhjal on näha, et akadeemiline haridus ei suurendanud venepäraste nimedega fiktiivsete kandidaatide töointervjuule kutse saamise tõenäosust. See käsitlus on tihedalt seotud signaaliseerimise probleemiga, mil tööandjad ei pruugi osata vähemuste esindajate produktiivsust hinnata sama hästi kui enamuse esindajate omi ning sellest tulenevalt võivad nad end ise tahtlikult eristada.

Käesoleva töö tulemusi tõlgendades peab tähelepanu pöörama ka läbi viidud eksperimendi spetsiifilisusele. Arvestades praegust majandusolukorda, ei ole see võrreldav buumi olukorraga, mil kandideerimise puhul ei olnud oluline, kas noor inimene on juba ülikooli lõpetanud või alles õpib või on haridustee katki jätnud. Jäi mulje, et tööle sobisid kõik, kes vähegi näitasid üles initsiatiivi ning olid teotahelised. Olukord on muutunud, kriisi tingimustes pidid ettevõtted läbi mõtlema oma ettevõtte strateegiad ning kulusid vähendama. Kulude vähendamiseks koondati seal hulgas ka paljud kogemustega töötajad. Nüüd on selline olukord, mil värsked ülikoolilõpetajad peavad tööle saamisel võistleva isikutega, kellel on olemas nii üldised kui ka spetsiifilisemad töökogemused ning ka paremad soovitusel. See teeb noortel kandideerimise kogenud kandidaatidega võrreldes raskemaks. Lisaks on ka paljudes tööpakkumistes kirjas, et eeldatakse vähemalt kolme aastast töökogemust kandideeritavas valdkonnas. Sellest tulenevalt on noored ebavõrdsemas olukorras ning saavad alustuseks kandideerida vaid lihtsamatele töödele või kasutada töö leidmiseks tutvusi.

Eksperimendi jaoks loodud fiktiivsed CVd olid algusest peale loodud autori enda poolt, kui teised uurijad (näiteks Bertrand ja Mullainathan, Rooth, Carlsson ja Rooth) kasutasid reaalse töötajate CV põhju. Sellest tulenevalt ei pruukinud olla CVd võimalikult atraktiivsed, et suurendada positiivse tagasiside vastamismäära. Siiski CVd olid loodud võimalikult realselt sellisel moel, et kõik kandidaadid on juba läbinud kooli,

neil kõigil on väike varasem töökogemus ning lisaks ka piisav võõrkeeleskus (keskmine või väga hea tase).

Kandideerides läbi tööotsimisportaalide mitte standardsel kujul (see tähendab ilma CVde sisestamiseta tööportaalidesse), võib tekkida olukord, mil ettevõtted võivad vältida sellisel moel saadetud CVsid, sest neid on raskem läbi portaalide saadetud standardse elulookirjeldustega võrrelda. Lisaks on olemas võimalus, et välja printimisel läheb mõni elulookirjelduse lehekülg kaduma. Kandideerimisel lisatakse CV manusesse, millest tulenevalt peab ettevõtte värbaja tegema ekstra liigutuse, et seda välja printida, kui juba tööportaalil on CVd olemas. Võib tekkida ka olukord, et teistsugune CV jääb lihtsalt märkamata.

Tööle saamise uurimisele on võimalik läheneda ka teise nurga alt kui tavaline kirjavahetuse audituuringu läbi viimine. Töotsimisportaalides võiks olla võimalus varjata oma sugu ning etnilisele päritolule viitav nimi. See tähendaks töökohale kandideerimist nii anonüümsete kui mitte-anonüümsete avaldusega. Sellist viisi on kasutanud näiteks käesolevas töös käsitletud autorid Åslund ja Skans (2007). Anonüümsete avalduste korral peavad tööandjad lähtuma oma valiku tegemisel teistest CV kohustuslikest osadest. Saadud tulemuste põhjal saab võrrelda erineva kahe grupi vahel. Käesoleva viisi korral saaks uurida korraga nii soo rolli kui ka etnilise nimekuju rolli tööle kandideerimise protsessis. Eelpool kirjeldatud viis on sarnane pimetestiga, mille viisid läbi Goldin ja Rouse (2000), mida kirjeldati ka käesoleva töö alapeatükis 1.3.

Kirjavahetuse audituuringud võimaldavad välja selgitada tööturul eksisteeriva ebavõrduse ulatuse. Uurijaid huvitab lisaks ulatusele ka põhjused, miks on ebavõrdsed tingimused kujunenud. Selleks on hakanud uurijad kasutama kvantitatiivset ning kvalitatiivset uurimismetoodikat üksteist täiendavate uurimisviisidena. Kvalitatiivne uuring eeldab intervjuude läbiviimist tööandjatega, kes vastasid kandideerivate avaldustele. Eetilise huvides oleks oluline ka intervjuueeritavaid teavitada eksperimendi toimumisest. Kahe viisi ühildamise tulemusena on võimalik välja tuua võimalikud nõuanded võrdsema kohtlemise poliitika määramisel ning sellest tulenevalt võidelda ka etnilise diskrimineerimise vastu. (Midtbøen 2010: 8)

Kirjavahetuse audituuringut on võimalik ühildada ka küsitlustega, kus on uuritud etnilise diskrimineerimise tajumist. Tajutud etniline diskrimineerimine võib olla hea lähend uurimaks võimalikku etnilist diskrimineerimist tööturul. Kahe erineva diskrimineerimise viisi kaasamine, võib aidata välja selgitada ebavõrdse kohtlemise ulatust tööturul. Sellist viisi on rakendatud Rootsi tööjõuturu uurimisel ning on leitud, et kaks diskrimineerimise mõõtmisviisi täiendavad üksteist. (Carlsson, Eriksson 2012: 17)

Võimalik on saata fiktiivseid CVsid selliselt, et kõigepealt saata sarnase kvalifikatsiooniga elulookirjeldusest, mis näitavad puhtast ebavõrdset kohtlemist nime baasil ning seejärel muuta mitte-eelistatud grupi elulookirjeldused atraktiivsemaks (näiteks suurendada töökogemust). Selline lähenemine võimaldab, kas ümber lükata või kinnitada tööandjate negatiivseid hoiakuid vähemuste suhtes. Loogiliselt lähenedes võiks eeldada, et suurem töökogemus võiks kompenseerida tööandjate negatiivseid hoiakuid vähemuste suhtes. Rootsis läbi viidud uuringu tulemusel leiti, et naissoost kandidaatide korral vähemuse esindajale töökogemuste lisamine vähendas tagasiside erinevust kahe grupi vahel (Arai *et al* 2008: 16).

Antud audituuringus ei olnud hõlmatud olukorrad, mil venepärase nimega kandidaadi emakeel oleks hoopis eesti keel ning eestipärase nimega kandidaadil vene keel. See oleks eeldanud enamate CVde koostamist ning audituuringu läbiviimine oleks olnud keerukam ja seeläbi vähendanud võimalust käesolevat uuringut teostada. Täiendavate muutujate lisamine mudelisse (näiteks elukoha varieeruvus, laste arv, töökogemus, hariduse omandamine välismaal) eeldab suuremat varieerumist CVde vahel, millest tulenevalt oleks uuring muutunud liialt keerukaks, et mahtuda käesoleva töö raamesse ilma, et audituuringu teostus poleks jäänud puudulikuks.

Käesoleva töö tulemusi saab mõneti seletada ka hoiakutega, eelarvamustega (Beckeri mudel). Eelarvamused ja hoiakud on tegelikult stereotüübid, mis kujundavad inimese käitumist. Stereotüüpne suhtumine on tegur, mis mõjutab kandideerimisprotsessis valituks osutamist. Rooth (2007) leidis, et sisemine stereotüüp, mis tuleneb indiviidi alateadlikust hoiakust mõjutab tööintervjuule kutse saamise tõenäosust (Rooth 2007: 2). Sellest tulenevalt täiendava informatsiooni saamiseks stereotüüpse suhtumise kohta, saab samuti tööandjate seas läbi viia küsitluse.

Eelpool öeldut kokku võttes võib tõdeda, et käesolevas magistritöös selgus, et tööle kandideerija rahvuslik nimekuju on tegur, mis mõjutab töö intervjuule kutse saamist (ja seeläbi ka tööle saamist). Venepärase nimekuju omamine vähendas tõenäosust saada kutset tööintervjuule 5 protsendipunkti võrreldes eestipärase nimekujuga kandidaadiga. Keskmiselt peab eestipärase nimega kandidaat saatma 10 CVd, et saada kutset tööintervjuule, venepärase nimega kandidaat 13 CVd. Eestipärase nimega kandideerijate seas oli 30% rohkem tööintervjuule kutse saanud kui venepärase nimekujuga kandidaatidel. Valimisse sattunud ettevõtete põhjal on näha, et eesti nimedega kandidaate eelistatakse vene nimedega kandidaatidele. Võõrkeeleoskus ning haridusliku taust ei seleta nimekujude suhtes ilmnevat asümmeetriat tööturul. Kinnitust leidis Beckeri mudeli seisukoht, et vähemustel on keerulisem saada kutseid tööintervjuule tulenevalt tööandjate eelarvamustest. Häiritud signaali mudel – vähemuse esindajad saavad vähem kutseid intervjuule – kehtib ka käesoleva eksperimendi tulemuste taustal ning ümber sai lükatud kooskõlastamise ebaõnnestumise mudel, mis eeldas, et kui vähemuse esindaja avaldab soovi kandideerida, siis ta ka kutsutakse intervjuule.

Täiendavalt toodi käesolevas alapeatükis välja ka teema edasi arendamise võimalused. Kirjavahetuse audituuringut on võimalik kombineerida mõne kvalitatiivse mõõtmisviisiga. Näiteks viies samal ajal läbi ka küsitluse, kus uurida etnilise diskrimineerimise tajumist, või teha intervjuud värbajatega, kes on fiktiivsele kandidaadile tagasisidet andnud, et uurida täpsemalt ettevõtte värbamispoliitikat, ettevõtte kultuuri, värbajate hoiakuid. Kvalitatiivse meetodi kaasamine kvantitatiivsele meetodile aitaks välja selgitada lisaks ebavõrdsuse ulatuse määratlemisele ka põhjused, miks on ebavõrdne olukord üldse kujunenud. Võimalik on varieeruda ka CVde atraktiivsemaks moodustamisel. Sel juhul saab kontrollida, kas elulookirjelduse atraktiivsemaks muutmise mõjutab positiivse tagasiside määra. Näiteks kui vähemuse esindajale on lisatud täiendavad koolitused, kõrgem haridustase, ning see on suurendanud positiivse tagasiside määra, siis see on signaaliks inimestele, et tööandjad väärtustavad inimkapitali ning kõrgem haridustase võib olla märk suuremast tootlikkusest.

## KOKKUVÕTE

Eestisse on pärast Nõukogude Liidu lagunemist jäänud elama arvukalt teistest endistest Nõukogude Liidu riikidest pärit inimesi. Sellest tulenevalt on ka riigi rahvuskoosseis mitmekesine. Eestis elab venelasi, lätlasi, leedulasi, ukrainlasi, valgevenelasi ja soomlasi. Vähemusrahvuste osakaal kokku Eesti ühiskonnas on 31%, ning neist venelasi on 25,48% elanikkonnast. Vähemusrahvused on olnud vastakuti lõimumise probleemidega ning sulandumisega Eesti ühiskonda. Riigi arengu seisukohalt on oluline, et kodanikud tunneksid end võrdsetena ning olulistena. Eesti ühiskonnas on küll ruumi tolerantsusele ning jagatakse ühtse Euroopa ruumi põhimõtteid, aga siiski võib tunda diskrimineerimist. Kas Eestis toimub diskrimineerimine ka etnilise nimekuju alusel? See on küsimus, millele püüti leida vastus käesolevas magistritöös.

Hoolimata sellest, et Nõukogude Liidu lagunemist on möödunud juba 20 aastat, on siiani Eestis näha etniliselt segregeeritud ühiskonda. Eriti on etniliselt eristuv Ida-Eesti. Vähemusrahvuste nii-öelda eristumine on kaasa toonud kriitikat välisriikidest, et Eestis ei ole suudetud rahvuse baasil diskrimineerimist vähendada ning inimesi koheldakse ebavõrdselt. Eksisteerib palgalõhe venelaste ja eestlaste vahel, mis on näiteks seotud haridusest saadavast tulust, mis on erinev tulenevalt etnilisest spetsiifikast.

Tulenevalt makromajanduslikust keskkonnast on suurenenud töötusemäär. 2010. aastal oli noorte töötusemäär (vanusegrupp 15–24 aastased) tõusnud 32,9%-ni, mis on Euroopa Liidus üks kõrgemaid. Noored on aga iga riigi tulevik ning noorte suur tööpuudus on ohuks riigi arengule. Noored on ka selles suhtes riskigrupp, sest neil on väiksem töökogemus ning konkureerides kogunud töötajatega, on noored tööle kandideerijad ebasoodsamas olukorras. Lisaks on noorte puhul ka oht, et kui esimese töökogemuse saamine on raskendatud, siis võib noortel kaduda motivatsioon edasi pürgida, või minnakse hoopis välismaale paremaid tingimusi otsima. Eesti probleemiks

on vananev tööjõud, millest tulenevalt on oluline tegeleda noorte tööpuudust vähendavate poliitiliste meetmetega.

Lähtudes käesoleva töö eesmärgist selgitada välja asümmeetria olemasolu noorte tööle võtmisel eesti ja vene nimede lõikes, siis tutvustati töö teoreetilises osas esmalt diskrimineerimise olemust. Etniline diskrimineerimine tähendab inimestele mingite kitsenduste seadmist, tulenedes tema rahvuslikust või etnilisest päritolust. Tulenedes magistritöö spetsiifikast on vaja mõista ebavõrdset kohtlemist tööturul. Diskrimineerimine tööturul on ebavõrdne kohtlemine tunnuste alusel, mis ei ole seotud tegeliku tootlikkusega. Selleks tunnuseks võib-olla näiteks etniline nimekuju. Etnilisest nimekujust tulenevale ebavõrdse kohtlemise välja selgitamisel keskenduti magistritöö empiirilises osas, kus viidi läbi eksperiment.

Mõistmaks teoreetilist tausta tutvustati diskrimineerimisteooriaid. Majandusteaduses on levinud kaks peamist diskrimineerimise käsitlust – eelarvamuste mudel ning statistiline diskrimineerimine. Eelarvamuste mudeliga on majandusteadlastest tegelenud enim Becker. Eelarvamuste mudel on seotud negatiivsete hoiakutega endast erineva grupi liikmete suhtes. Beckeri mudelid eeldavad, et mõlemasse gruppi kuuluvad isikud saavad tööle, aga vähemused saavad vähem palka. Teisiti öeldes on eelarvamustega tööandjad nõus palkama eelistatud grupiesindajaid kõrgema palga eest, millest tulenevalt mitte-eelistatud grupile pakutakse madalamat palka. Osaliselt võib madalamat palka ka sellega, et kuna neil on raskem tööd leida ning sellest tulenevalt ka võivad otsida tööd kauem, siis nad on nõus tööle minema ka madalama palga eest.

Teine mudel, statistilise diskrimineerimise mudel, tugineb piiratud informatsioonile, millest tulenevalt ettevõtted omavad ebaselgemat informatsiooni vähemuste kohta, hinnates pigem grupi keskmist kui gruppi kuuluva indiviidi individuaalseid oskusi. Keskmistele oskustele tuginemine vähendab aga vähemuste tõenäosust saada tööle. Aja jooksul siiski tööandjad õpivad rohkem ka individuaalsete oskuste kohta ning näiteks hariduse roll väheneb tööle saamisel ning rohkem hakatakse hindama töökogemust ning muid individuaalseid oskusi.

Sobivaima diskrimineerimise mõõtmisviisi leidmiseks tutvustati käesolevas töös kolme meetodit, kuidas saab diskrimineerimist mõõta. Neist esimese ehk tajutud diskrimineerimise korral uuritakse inimeste käest, kuidas nad ise isiklikult hindavad



ebavõrdsete tingimuste olemasolu ehk tegemist on subjektiivsete hinnangutega. Regressioonil tuginevat hindamist on palju kasutatud palgalõhede uurimisel, sest antud viis võimaldab eraldada mõju erinevad komponendid. Audituuride läbiviimine on kolmas viis hindamiseks võimalikku rahvuslikku ebavõrdsust. Audituurid võimaldavad uurijale suuremat kontrolli muutujate üle ning viies uuringuid läbi reaalse elu taustal, on nad muutunud ka uurijate seas atraktiivsemateks. Käesoleva töö läbiviimisel kasutati audituuri üht viisidest, milleks on kirjavahetuse audituur.

Järgnevalt keskenduti käesolevas töös kirjavahetuse audituuri tutvustamisele ning seda meetodit kasutavate varasemate uuringute metoodikale detailsemalt. Kirjavahetuse audituuri põhimõte seisneb selles, et uurija moodustab identsed fiktiivsed elulookirjeldused, mis on inimkapitalilt sarnased. Ainuke silmatorkav erinevus fiktiivsete kandidaatide vahel on etnilisele päritolule viitav nimekuju. Varasemate kirjavahetuse audituuri tulemusel on leitud, et etnilisele päritolule viitav nimi on vähendanud tööintervjuule kutse saamist.

Käesolevas töös uuriti, kas Eestis, täpsemalt Tallinna põhjal läbi viidav uuring annab võrreldavaid tulemusi varasemate audituuri uuringutega. Samuti püüti välja tuua, milline diskrimineerimisteooriatest kirjeldab kõige paremini saadud tulemusi. Audituuri esimeses etapis moodustati neli identset CVd, mis erinesid üksteisest vaid etnilisele päritolule viitava nime poolest. Teises etapis kandideeriti vakantsetele töökohtadele tulenevalt fiktiivsete kandidaatide haridusest ning varasemast töökogemusest. Kokku saadeti 1000 CVd 250-le erinevale ettevõttele saades intervjuude kutsete üldiseks vastamismääraks 19,1% ehk kokku vastas 159 ettevõtet (arvesse on võetud nii positiivse kui ka negatiivse tagasisidet andud ettevõtted). Saadud tulemused on kooskõlas varasemate uuringutega. Andmete analüüsimisel selgus, et sarnaselt Bertrand ja Mullainathani tööga pidi ka Eestis vähemuse kandidaat saatma rohkem CVsid, et saada kutset intervjuule. Andmete tõlgendamisel tuleb tähelepanu pöörata sellele, et tegemist on hinnangutega, mis on leitud olemasolevate andmete põhjal ning tulemuste üldistamisel üldkogumile tuleb olla ettevaatlik. Positiivselt vastati kokku 191-le CVle, millest eesti nimekujuga kandidaatidele vastati 108 korral positiivselt ning vene nimekujuga kandidaadile 83 korral. Positiivse tagaside suhe 1,3 näitab, et eestipärase nimega kandideerijate seas oli 30% rohkem tööintervjuule kutse saanud kui venepärase nimekujuga kandidaatidel. Kokkuvõtvalt võib öelda, et eestipärase nime korral pidi

saatma keskmiselt 10 elulookirjeldust, et saada tööandjalt positiivset tagasisidet, samas kui tüüpiliste venepäraste nimede korral olu intervjuukutse saamiseks vaja saata 13 elulookirjeldust.

Nime mõju positiivse tagasiside tõenäosusele uuriti logit mudeli abil. Autor hindas kolme erinevat võrrandit. Ühes võrrandis oli sõltumatute muutujate seas rahvuskuuluvusele viitav nimekuju, hariduslik taust ning ettevõtte tunnused, teise kahte võrrandisse oli lisatud ka võõrkeeleoskuse taseme näitaja (võrrandis 2 võõrkeeleoskuse tase „väga hea“ ja võrrandis 3 võõrkeeleoskuse tase „hea.“ Esimese võrrandi tulemusena leiti, et venepärane nimi vähendab tööintervjuu kutse saamist 5 protsendipunkti võrra, võrreldes eestipärase nimega. Saadud tulemus on Eesti kontekstis uudne, sest varem ei ole sellises mahus kirjavahetuse audituuringut läbi viidud. Varasemad tööd on keskendunud palgalõhe uurimisele erinevate rahvusgruppide vahel. Võõrkeeleoskuse (antud juhul venepärastele nimedele eesti keele väga hea või keskmine) lisamine võrrandisse muudab hinnangud ebatäpsemaks, kuid kvalitatiivselt jäävad tulemused samaks. Võõrkeeleoskuse taseme „hea“ korral vähendas venepäraste nimekujudega kandidaatide tõenäosust tööintervjuu kutset saada 6 protsendipunkti. Muu hulgas ei kinnita siin saadud tulemused arvamust, et vene nimekujuga kandidaate, kel on väga hea eesti keele oskus koheldakse võrdselt eestlastega. Andmetes näeme isegi hea eesti keele oskusega kandidaatide veidi halvemat kohtlemist (see erinevus ei ole küll statistiliselt oluline).

Empiirilise osa tulemusi saab analüüsida teoorias käsitletud teooriate seisukohtadega. Kinnitust leidis Beckeri mudeli seisukoht, et vähemustel on keerulisem saada kutseid tööintervjuule tulenevalt tööandjate eelarvamustest. Häiritud signaali mudel – vähemuse esindajad saavad vähem kutseid intervjuule – kehtib ka käesoleva eksperimendi tulemuste taustal ning ümber sai lükatud kooskõlastamise ebaõnnestumise mudel, mis eeldas, et kui vähemuse esindaja avaldab soovi kandideerida (tööandja ei lähe ise pakkuma), siis ta ka kutsutakse intervjuule.

Läbi viidud eksperimendi tulemused seletavad osaliselt vähemuste suuremat tööpuudust. Käesoleva töö tulemuste taustal leiti, et etnilisele päritolule viitav nimi vähendas tõenäosust saada kutset tööintervjuule. Siiski ei saa saadud tulemust üldistada üldkogumile, sest antud uuring on läbi viidud vaid ühes linnas. Käesolev töö oli

piiritletud kitsalt, et teha analüüsimine hoovatavamaks. Vaatluse all oli värbamise protsessi esimene etapp – kandideerimine vakantsetele tööpakkumistele. Ettevõtete geograafiline tegevuspiirkond asus Tallinnas ning Tallinna lähiümbruses.

Teema edaspidiseks arendamiseks saab vaatluse alla võtta ka teised suuremad linnad. Tallinna puhul selgus, et toimus asümmeetriline kohtlemine vene nimekujudega kandidaatide jaoks hoolimata sellest, et venelased moodustavad tallinlaste rahvastikuarvust 39%. Huvitavad tulemused võivad tulla aga Ida-Eestis, kus rahvuslik jaotumine on teistsugune kui teistes Eesti linnades. Autor leiab, et Ida-Virumaal võidakse ebavõrdsemalt kohelda pigem eesti nimekujuga kandidaate, millest tulenevalt Tallinna kohta leitud efekt oleks vastupidine (eesti nimekujuga kandidaatide kahjuks). Tartus on venekeelseid elanikke vähem võrreldes eestikeelsete elanikega, siis vene nimekujuga inimesi võidakse isegi ebavõrdsemalt kohelda kui Tallinnas ehk leitud ebavõrdsuse efekt oleks võrreldes Tallinnaga suurem. Sellest tulenevalt saab edaspidistes uuringutes võrrelda ka ebavõrdsema kohtlemise erinevusi linnade vahel. Täiendavalt saab kandideerida ka meessoost kandidaatidega. Mõlema soo uurimine võimaldaks välja selgitada sugudevahelise erinevuse tööintervjuu kutsete saamisel.

Kandideerimise protsessi uurimisel saab ühildada mitmeid diskrimineerimist mõõtvaid viise. Käesolev töö hõlmas kvantitatiivset uurimisviisi. Kvantitatiivset uurimisviisi on võimalik ühildada ka kvalitatiivse uurimisviisiga, viies läbi näiteks intervjuusid värbajatega, kes on andnud fiktiivsetele kandidaatidele tagasisidet. Selline lähenemine võimaldaks välja tuua ka põhjused, millest on ebavõrdne kohtlemine värbamisprotsessis kujunenud. Kirjavahetuse audituuring toob välja ebavõrdsuse ulatuse. Kahe viisi ühildamise tulemusena on võimalik välja tuua võimalikud nõuanded võrdsema kohtlemise poliitika määramisel ning sellest tulenevalt võidelda ka etnilise diskrimineerimise vastu. Sellest tulenevalt võib öelda, et on erinevaid viise, kuidas antud teema valdkonda veel rohkem edasi uurida ning läheneda teemale teistsuguse nurga alt.

## VIIDATUD ALLIKAD

1. Agent: Äripäeva infopank [<http://agent.aripaev.ee/default.aspx>] 15.03.2012
2. **Altonji, J.G., Pierret, C.R.** Employer Learning and Statistical Discrimination. – The Quarterly Journal of Economics, 2001, Vol. 116, No. 1, pp. 313–350.
3. **Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., Dagevos, J.** Ethnic discrimination in the labour market: why different groups encounter more discrimination than others. 2011, ilmumata. (käsikiri)
4. **Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L.,** Oaxaca-Blindleri dekompositsioon. – Sooline palgalõhe: Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. Tallinn, 2009, lk. 113–114.
5. **Anspal, S., Kallaste, E.** Vähemusrahvustest naiste olukord Eesti tööturul. Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Tallinn, 2007, lk. 1–46.  
  
[[http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/V\\_C3\\_A4hemusrahvustest\\_20naiste\\_20olukord\\_20t\\_C3\\_B6\\_C3\\_B6turul\\_1\\_.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/kogumik/V_C3_A4hemusrahvustest_20naiste_20olukord_20t_C3_B6_C3_B6turul_1_.pdf)] 19.03.2012
6. **Antonovics, K., Arcidiacono, P., Walsh.** Games and Discrimination: Lessons from „The Weakest Link“. – The Journal of Human Resources, 2005, Vol. 40, No. 4, pp. 918–947.
7. **Arai, M., Bursell, M., Nekby L.** Measuring Priors against Arabic-Named Job Applicants: A Field Experiment.  
  
[<http://mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/Nekby.pdf>]13.04.2012

8. **Arcidiacono, P., Bayer, P., Hizmo, A.** Beyond Signaling and Human Capital: Education and the Revelation of Ability. – National Bureau of Economic Research Working Paper Series, 2008, No. 13951, pp. 1–39.
9. **Åslund, O., Skans, O.N.** Do anonymous job application procedures level the playing field? Institute for labour market policy evaluation, 2007, Working paper: 31, pp. 1–43.
10. **Åslund, O., Hensvik, L., Skans, O.N.** Seeking Similarity: How Immigrants and Natives Manage at the Labor Market. The Institute for the Study of Labor, 2009, Working Paper No. 4640, pp. 1–41.
11. **Autor, D.H., Scarborough, D.** Does Job Testing Harm Minority Workers? Evidence from Retail Establishments. – The Quarterly Journal of Economics, 2008, Vol 123, No. 1, pp. 219–277.
12. **Barsky, R., Bound, J., Charles, K.K., Lupton, J.P.** Accounting for the Black-White Wealth Gap: A Nonparametric Approach. – Journal of the American Statistical Association, 2002, Vol. 97, No. 459, pp. 663–673.
13. **Becker, G. S.,** The Economics of discrimination. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1971, 178 p.
14. **Bertrand, M., Mullainathan, S.** Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. – The American Economic Journal, 2004, Vol. 94, pp. 991–1013.
15. **Bøg, M., Kranendonk, E.** Labor market discrimination of minorities? Yes, but not in job offers. – Munich Personal REPEC Archive MPRA Paper, 2011, No. 33332, pp. 1–68.
16. **Booth, A., Leigh, A., Varganova, E.** Does racial and ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment. The Institute for the Study of Labor, 2010, Working paper No. 4947, pp. 1–34.

17. **Burger, R., Jafta, R.** Returns to Race: Labour Market Discrimination in Post-Apartheid South Africa. – Working Papers, 2006, pp. 1–54.
18. **Bõstrova, A.** Rahvuse järgi diskrimineerimine Eesti tööturul: audituuringu metodoloogia. TÜ Rahvamajanduse Instituut, 2011, 52 lk. (bakalaureusetöö)
19. **Carlsson, M., Eriksson, St.,** Do Reported Attitudes Towards Immigrants Predict Ethnic Discrimination? Uppsala Universitet, 2012, Working Paper 6, pp. 1–27.
20. **Carlsson, M., Rooth, D-O.** Is it Your Foreign Name or Foreign Qualifications? An Experimental Study of Ethnic Discrimination in Hiring. The Institute for the Study of Labor, 2008, Working paper No. 3810, pp. 1–32.
21. **Carlsson, M., Rooth, D-O.** Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. – Labour Economics, 2007, Vol. 14, Is. 4, pp. 716–729.
22. **Charles, K.K., Guryan, J.** Prejudice and Wages: An Empirical Assessment of Becker's The Economics of Discrimination. – Journal of Political Economy, 2008, Vol. 116, No. 5, pp. 773–809.
23. **Charles, K.K., Guryan, J.** Studying Discrimination: Fundamental Challenges and Recent Progress. – The Annual Review of Economics, 2011, Vol 3, pp. 479–511.
24. Clustering in the Linear Model.  
[<http://kurt.schmidheiny.name/teaching/clustering2up.pdf>] 02.03.2012
25. CV Keskus.  
[[http://www.cvkeskus.ee/career.php?menu=1&lastmenu=23&career\\_style](http://www.cvkeskus.ee/career.php?menu=1&lastmenu=23&career_style)]  
07.11.2011
26. CV-Online. [<http://www.cv.ee/content/index.php?id=109&gr=1>] 07.11.2011

27. **Donaldson, S.I., Ensher, E.A., Grant-Vallone, E. J.** Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances. – Human Resource Development Quarterly, 2001, Vol. 12, No. 1, pp. 53–72.
28. **Dovidio, J.F., Gaertner S. L.** Aversive Racism and Selection Decisions: 1989 and 1999. – American Psychological Society, 2000, Vol. 11, No. 4, pp. 315–319.
29. **Dustmann, C., Glitz, A., Schönberg, U.** Referral-based Job Search Networks. 2011, pp. 1–46.
30. Eesti on viie kõige kõrgema noorte tööpuudusega ELi riigi hulgas. Postimees. [<http://www.postimees.ee/422086/eesti-on-viie-koige-korgema-noorte-toopuudusega-eli-riigi-hulgas/>] 15.10.2011
31. Eesti koolide pingerida 2011. – Postimees  
  
[<http://www.postimees.ee/export/riigieksamid/2011/>] 04.11.2011
32. Eesti Statistikaamet.  
  
[[www.stat.ee](http://www.stat.ee)] 14.02.2011
33. Eesti Töötukassa.  
  
[<http://www.tootukassa.ee/index.php?id=13965>] 07.11.2011
34. **Eriksson, S., Lagerström, J.** Detecting discrimination in the hiring process: evidence from an Internet-based search channel. – Empirical Economics, 2011, pp. 1–27.
35. Ekspress Hotline 1182. [<http://www.1182.ee/>] 01.11.2011
36. Erinevus rikastab. [<http://www.erinevusrikastab.ee/>] 31.12.2011

37. Eurobarometer survey 317 – Discrimination in the EU in 2009. European Commission. [[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_317\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf)] 03.03.2012
38. Eurostat.  
[<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem040&plugin=1>] 01.03.2012
39. **Farber, H.S., Gibbons, R.** Learning and Wage Dynamics. – The Quarterly Journal of Economics, 1996, Vol. 111, No. 4, pp. 1007–1047.
40. **Filippov, Janar.** Ohvitser mõnitas kaitsevärke tööle kandideerinud naist. – Eesti Ekspress, 5. jaanuar 2012, lk. 8–9.
41. **Gielis, Inge.** Mida tähendab meie jaoks mõiste „Võrdõiguslikkus“?. – Võrdõiguslikkuse käsiraamat. *s.l., s.a.*, lk. 8–10.  
  
[[http://www.esib.org/documents/publications/handbooks/Equity\\_handbook\\_estonian.pdf](http://www.esib.org/documents/publications/handbooks/Equity_handbook_estonian.pdf)] 31.12.2011
42. **Goldin, C., Rouse, C.** Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians. – The American Economic Review, 2000, Vol. 90, No. 4, pp. 715–741.
43. **Goldsmith, A.H., Hamilton, D, Jr. W.D., Sedo, S.** The labor supply consequences of perceptions of employer discrimination during search and on-the-job: Integrating neoclassical theory and cognitive dissonance. – Journal of Economic Psychology, 2004, Vol, 25, Iss. 1, pp. 15–39.
44. **Heckman, J.J.,** Detecting Discrimination. – Journal of Economic Perspectives, 1998, Vol. 12, No. 2, pp. 101–116.
45. **Hobjin, B., Medina, C.** Is Discrimination Due to a Coordination Failure? – Econometric Society World Congress 2000 Contributed Papers, 2000, Vol. 1758, pp. 1–59.



46. **Huntington, S.P.**, The Clash of Civilizations? – Foreign Affairs, 1993, Summer, pp. 22–49.
47. ILO: noorte tööpuudus seab ohtu riikide tuleviku. Äripäev. [http://www.ap3.ee/article/2011/10/19/ilo-noorte-toopuudus-seab-ohtu-riikide-tuleviku] 19.10.2011
48. **Kahanec, M., Zaiceva, A.** Labor market outcomes of immigrants and non-citizens in the EU: An East-West comparison. – International Journal of Manpower, 2009, Vol. 30, No. ½, pp. 97–115.
49. **Krusell, S.** Labour market positions of young Estonians and non-Estonians. – Social trends 4. Tallinn, 2007, pp. 61–68.
50. **Ladõnskaja, V., Sander, M., Kivimaa, K.** TOP 500: Eesti kõige levinumad perekonnanimed. – Eesti Ekspress, 24.04.2008  
[http://www.ekspress.ee/news/paevauudised/eestiudised/article.php?id=27677149] 01.11.2011
51. **Lahey, J. N., Beasley, R. A.** Computerizing audit studies. – Journal of Economic Behavior and Organization, 2009, Vol. 70, Iss. 3, pp. 508–514.
52. **Lakson, P.** Tartus eelistatakse õigust, Tallinnas riigiteaduseid ja äridust. – Postimees, 12. Juuli 2011 [http://www.postimees.ee/495626/tartus-eelistatakse-oigust-tallinnas-riigiteaduseid-ja-arindust/] 12.11.2011
53. **Lang, K., Manove, M.** Education and labor-market discrimination. – National Bureau of Economic Research Working Paper Series, 2006, No, 12257, pp. 1–32.
54. **Lange, F.** The Speed of Employer Learning. – Journal of Labor Economics, 2007, Vol. 25, No. 1, pp. 1–35.
55. **Lauristin, M., Vihalemm, T.** RIP 2008-2013: Vajadus ja teostatavusuuringu lõpparuanne. Tartu, 2008, 290 lk. (aruanne)

[[http://www.ibs.ee/publication/RIP\\_aruane.pdf](http://www.ibs.ee/publication/RIP_aruane.pdf)] 12.03.2012

56. **Leping, K.-O., Toomet, O.** Emerging ethnic wage gap: Estonia during political and economic transition. – *Journal of Comparative Economics*, 2008, Vol. 36, pp. 599–619.
57. **Levitt, S.D.** Testing Theories of Discrimination: Evidence From Weakest Link. – *Journal of Law and Economics*, 2004, Vol. 47, pp. 431–453.
58. **List, J. A.** The Nature and Extent of Discrimination in the Marketplace: Evidence from the Field. – *The Quarterly Journal of Economics*, 2004, Vol. 119, No. 1, pp. 49–89.
59. **Lundberg, S., Startz, R.** Information and racial exclusion. – *Journal of Population Economics*, 2004, Vol. 20, No. 3, pp. 621–642.  
[<http://www.springerlink.com/content/fpv1425n61433333/fulltext.pdf>]  
12.01.2012
60. **Midtbøen, A.H.** Measuring Ethnic Discrimination: The Advantage of Methods Combined.  
  
[[http://www.ccsr.ac.uk/qmss/seminars/2010-07-05/Midtboen\\_paris\\_QMSS2.pdf](http://www.ccsr.ac.uk/qmss/seminars/2010-07-05/Midtboen_paris_QMSS2.pdf)] 12.04.2012
61. **Moro, A., Norman, P.** A general equilibrium model of statistical discrimination. – *Journal of Economic Theory*, 2004, Vol. 114, Iss. 1, pp. 1–30.
62. **Oaxaca, R. L., Ransom, M. R.** Identification in Detailed Wage Decompositions. – *The Review of Economics and Statistics*, 1999, Vol. 81, No. 1, pp. 154–157.
63. **Orazem, P.F., Vodopivec, M.** Male-female differences in labor market outcomes during the early transition to market: The cases of Estonia and Slovenia. The World Bank, 2000, 43 p.

64. **Oreopoulos, P.** Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Six Thousand Resumes. – National Bureau of Economic Research, 2009, Working Paper No. 15036, pp. 1–47.
65. **Pager, D.** The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 2007, Vol. 609, pp. 104–133.
66. **Pager, D., Karafin, D.** Bayesian Bigot? Statistical Discrimination, Stereotypes, and Employer Decision Making. – *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 2009, Vol. 621, No. 70, pp. 70–93.
67. **Pager, D., Shepherd, H.** The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets. – *The Annual Review of Sociology*, 2008, Vol. 34, pp. 181–209.
68. **Pager, D., Western, B., Bonikowski, B.** Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment. – *American Sociological Review*, 2009, Vol. 74, No. 5, pp. 777–799.
69. **Peetsalu, M.** Võrdse kohtlemise pelgus. – *Postimees*, 17. aprill 2012, lk. 13.
70. **Pinkston, J.C.**, A Test of Screening Discrimination with Employer Learning. – *Industrial and Labor Relations*, 2006, Vol. 59, No. 2, pp. 267–284.
71. Populaarsed nimed sajandi lõikes.  
[\[http://www.rita.ee/public/SajanditePopNimed\\_060306.htm\]](http://www.rita.ee/public/SajanditePopNimed_060306.htm)01.11.2011
72. **Quillian, L.** New Approaches to Understanding Racial Prejudice and Discrimination. – *Annual Reviews Sociology*, 2006, Vol. 32, pp. 299–328.
73. Rahvastiku andmebaas. Eesti Statistikaamet. [\[\[http://www.stat.ee/34267\]](http://www.stat.ee/34267)  
 16.10.2011

74. **Riach, P.A., Rich, J.** Field Experiments Of Discrimination In The Market Place. – The Economic Journal, 2002, Vol. 112, No. 483, pp. F480–F518.
75. **Riach, P., Rich, J.** Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical?”, *Kyklos*, 2004, Vol. 57, No. 3, pp. 457– 470.
76. **Rooth, D-O.** Implicit Discrimination in Hiring: Real World Evidence. The Institute for the Study of Labor, 2007, Working paper No. 2764, pp. 1–35.
77. **Schönberg, U.** Testing for Asymmetric Employer Learning. – *Journal of Labor Economics*, 2007, Vol. 25, No. 4, pp. 651–691.
78. Statistika aastaraamat Tallinn arvudes 2009–2010. Toimetanud P.Kuulpak. Tallinn: TEA Kirjastus AS, 2010, 185 lk.
79. **Stefańska, R.** Subjective Discrimination. Do foreigners feel discriminated on Polish labor market?  
  
[[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/conferences/documents/33rd\\_ceies\\_seminar\\_documents/3.6%20STEFANSKA%20EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/conferences/documents/33rd_ceies_seminar_documents/3.6%20STEFANSKA%20EN.PDF)] 24.02.2012
80. The Universal Declaration of Human Rights.  
  
[<http://www.un.org/en/documents/udhr/>] 01.03.2012
81. **Tomaskovic-Devey, D., Thomas, M., Johnson, K.,** Race and the Accumulation of Human Capital across the Career: A Theoretical Model and Fixed-Effects Application. – *American Journal of Sociology*, 2005, Vol. 111, No. 1, pp. 58–89.
82. **Toomet, O.** Learn English, Not the Local Language! Ethnic Russians in the Baltic States. – *American Economic Review*, 2011, Vol 101, Iss. 3, pp. 526–531.
83. Tööpakkumiste portaal Job.ee  
  
[<http://www.job.ee/index.php?leht=74>] 07.11.2011

84. Tööturg. Eesti Statistikaamet.  
[<http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Dialog/Saveshow.asp>] 14.02.2012
85. **Wood, M., Hales, J., Purdon, J., Sejersen, T., Hayllar, O.** A test for racial discrimination in recruitment in British cities. – A report of research carried out by National Centre for Social Research on behalf of the Department for Work and Pensions. London: Crown Copyright, 2009, 80 p.
86. **Woolridge, J.M.**, Cluster-Sample Methods in Applied Econometrics. – American Economics Association, 2003, Vol. 93, No. 2, pp. 133–138.

## LISAD

### LISA 1. Eetikakomitee nõusolek

Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee

Research Ethics Committee of the University of Tartu (UT REC)

Protokolli number: 209T-6

koosolek: 21.11.2011

**Vastutav uurija (asutus):**

Ott-Siim Toomet (Tartu ülikooli majandusteaduskond, Narva mnt 4 - A123, 51009 Tartu)

**Uurimistöö nimetus:** Eesti-ja vene nimede roll tööintervjuule kutsumisel: audituuring CV-de põhjal.

<b>Komitee koosseis:</b>	Asutus, amet	Osalemine otsuse tegemisel
Aime Keis	TÜ arstiteaduskond, lektor	+
ArvoTikk	TÜ arstiteaduskond, emeriitprofessor	+
Naatan Haamer	TÜ naistekliinik, hingehoidja	-
Kiilli Jaako	TÜ arstiteaduskond, vanemassistent, teadur	+
Ruth Kalda	TÜ arstiteaduskond, professor	+
Kaia Kastepõld-Tõrs	TÜ sotsiaal- ja haridusteaduskond, lektor	+
Kristi Lõuk	TÜ filosoofiateaduskond, projektijuht	+
Anu Masso	TÜ sotsiaal-ja haridusteaduskond, lektor	+
Vallo Olle	TÜ õigusteaduskond, dotsent	+
Maire Peters	TÜ naistekliinik, teadur	+
Mare Remm	Tartu Tervishoiu Kõrgkool, dotsent	+
Oivi Uibo	TÜ arstiteaduskond, dotsent	+
Vahur Ööpik	TÜ kehakultuuriteaduskond, professor	+

**Komiteele läbivaatamiseks esitatud dokumendid:**

1. Uurimistöö avaldus kooskõlastuse saamiseks Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komiteelt, esitatud 09.11.2011

**Lisa 1 järg**

2. Uurimismeeskonna CV-d (O-S.Toomet, E.Uudmäe)
3. Uurimistöö läbiviimisel kasutatavate fiktiivsete CV-de näidised

**Komitee otsus:** Luba antud uurimistööks.

Uuringu lõpp: 31.03.2012

Komitee esimees: Aime Keis

Komitee vastutav sekretär: Helen Riismaa

**Väljastatud: 30.11.2011**

University of Tartu  
Office of Research and Development  
Ülikooli 18  
50090, Tartu, Estonia

Phone: (+372) 7 375 514  
Fax: (+372) 7 375 508

## **LISA 2. Fiktiivsed elulookirjeldused**

### **Curriculum Vitae**

#### **Isiklikud andmed**

Nimi: Jelena Kuznetsova  
Sünniaeg: 24.03.1987  
Perekonnaseis: vallaline  
Elukoht: Pärnu mnt 125a-31, 11314 Tallinn  
Telefon: +372 55 922 044  
E-post: Jelena.Kuznetsova86@gmail.com

#### **Hariduskäik**

2006 - 2009 Tallinna Majanduskool, personalitöö  
1994 – 2006 Lasnamäe Vene Gümnaasium

#### **Töökogemus**

2010 – 2011 Andrese Grupi AS, müügikonsultandi abi  
2008 – 2010 Andrese Grupi AS, asjaajaja  
2006 – 2007 Pomme OÜ/Cafe Mmuah, klienditeenindaja

#### **Keeleoskus**

Vene keel emakeel  
Eesti keel väga hea kõnes ja kirjas  
Inglise keel kõnes väga hea, kirjutamises hea

#### **Arvutioskus**

Windows, MS Excel, Internet

#### **Huvid**

Lugemine, muusika, kino, sport

#### **Lisainfo**

B-kategooria juhiluba (2009 a.)



## **Lisa 2 järg**

### **Curriculum Vitae**

#### **Isiklikud andmed**

Nimi: Kadri Saar  
Sünniaeg: 01.05.1987  
Perekonnaseis: vallaline  
Elukoht: Asula 1B-12, 11312 Tallinn  
Telefon: +372 519 34 336  
E-post: kadri.saar@hotmail.com

#### **Hariduskäik**

2006 – 2010 Tallinna Teeninduskool, müügiesindaja  
1994 – 2006 Jakob Westholmi Gümnaasium

#### **Töökogemus**

2010 – 2011 Klick Eesti AS, müügikonsultant  
2008 – 2009 Rover Arvutisalong OÜ, müügikonsultandi abi  
2006 – 2007 Armonti Toitlustuse OÜ/Peetri Pizza, kuller

#### **Keeleoskus**

Eesti keel emakeel  
Vene keel väga hea kõnes ja kirjas  
Inglise keel kõnes väga hea, kirjutamises hea

#### **Arvutioskus**

MS Office, MS Powerpoint, MS Word

#### **Huvid**

Ujumine, muusika, näitlemine, lugemine

#### **Lisainfo**

B-kategooria juhiluba (2008 a.)

## **Lisa 2 järg**

### **Curriculum Vitae**

#### **Isiklikud andmed**

Nimi	–	Galina Smirnova
Sünniaeg	–	12.12.1987
Sugu	–	naine
Perekonnaseis	–	vallaline
Elukoht	–	J.Sütiste tee 41-114, 13414 Tallinn
Telefon	–	+372 50 243 79
E-post	–	Galina-Smirnova@hotmail.com

#### **Hariduskäik**

2007 – 2010 Tallinna Tehnikaülikool, ärimatus

1995 – 2007 Tallinna 32. Keskkool

#### **Töökogemus**

2010 – 2011 Ratonell OÜ, sekretär-asjaajaja, arhivaar

2007 – 2008 Sportland International Group AS, klienditeenindaja

#### **Täiendkoolitus**

Digitaalse turunduse workshop, 16h, Internetiturundus WSI

#### **Keeleoskus**

Vene keel – emakeel

Eesti keel – kesktasemel

Inglise keel – kõnes väga hea, kirjutamises hea

#### **Arvutioskus**

Internet, MS Access, FirstOffice

#### **Huvid**

Kunst, teater, vabatahtlik loomade varjupaigas, käsitöö

#### **Lisainfo**

B-kategooria juhiluba (2009 a.)

## Lisa 2 järg

## Curriculum Vitae

### Isiklikud andmed

Nimi	–	Triin Sepp
Sünniaeg	–	04.09.1987
Sugu	–	naine
Perekonnaseis	–	vallaline
Elukoht	–	Tähe 40-1, 11619 Tallinn
Telefon	–	+372 55 76 424
E-post	–	Triin.Sepp1987@gmail.com

### Hariduskäik

2006 - 2009 Tartu Ülikool, majandusteadus  
1994 – 2006 Tallinna Lilleküla Gümnaasium

### Töökogemus

2010 – 2011 Kuldpliats OÜ, raamatupidaja assistent  
2009 – 2010 Coffee In, klienditeenindaja

### Täiendkoolitus

Müügitreening, 16h, Rain Studio OÜ

### Keeleoskus

Eesti keel	–	emakeel
Vene keel	–	kesktasemel
Inglise keel	–	kõnes väga hea, kirjutamises hea

### Arvutioskus

Kontoritarkvara MS Office, HansaRaama, Outlook

### Huvid

Muusika, teater, jooga, ujumine

### Lisainfo

B-kategooria juhiluba (2008 a.)

### LISA 3. Kaaskirjade põhjad

Variant 1:

Lp. ....

Kadri Saar  
Asula 1B-12, 11312 Tallinn  
Telefon: 519 34 336  
E-mail: kadri.saar@hotmail.com

Kuupäev, aasta

Soovin kandideerida Teie poolt välja kuulutatud konkursil **ettevõtte nimi ametikohale**.

Lugedes läbi nõudmised antud töökohale, leian, et tegemist on väga huvitava ning vaheldusrikka tööga. Oman varasemat töökogemust müügi valdkonnas, aga nende kogemuste juures pidin kokku puutuma ka asjaajamise ning dokumentatsiooniga, mistõttu olen ka raamatupidamisega tegelenud. Sellest tulenevalt pean end heaks kandidaadiks, et olla edukas Teie poolt pakutavas ametikohas.

Oma tugevateks külgedeks pean head keeleoskust ning oskust hakkama saada keerulistes olukordades. Hindan kõrgelt täpsust ning korrektsust. Leian, et igat tööd tuleb teha pühendumisega. Eelnevad töökogemused on näidanud, et olen hea suhtleja, tekitades hea tunde nii klientides kui ka kaaskolleegides.

Soovin areneda ning püüelda kõrgemale ning leian, et Teie poolt pakutav töökoht on selleks võimaluseks. Olen veendunud, et minu akadeemilised teadmised, praktikas omandatud kogemused ning soov anda endast parim, toetavad minu väga head töösooritust. Hindan antud konkursi kui vastutusrikast väljakutset, mis pakub mulle võimalusi enda tõestamiseks.

Olen valmis vastama Teie küsimustele Teile sobival ajal.

Lugupidamisega

Kadri Saar

### Lisa 3 järg

Variant 2:

Galina Smirnova  
J. Sütiste tee 41-114, 13414 Tallinn  
Telefon: 50 243 79  
E-mail: Galina-Smirnova@hotmail.com

Kuupäev, aasta

Olen huvitatud internetileheküljel **internetilehekülje nimi** avaldatud ettevõtte **nimi ja koht** ametikohast.

Minu lisatud resümeest on näha, on mul kogemusi, et olla edukas antud ametikohal. Olen olnud nii klienditeenindaja kui ka asjaajaja. Valdan vabalt eesti keelt, kui ka vajalikul tasemel inglise keelt, mis on olulised antud ametikohal.

Varasem töökogemus on näidanud, et teen oma tööd nõutava hoolsuse ning täpsusega. Pöoran tähelepanu efektiivsele ajakasutusele, et töö saaks tehtud õigeaegselt. Olen hea rutiini- ning stressitaluvusega. Olen sotsiaalne inimene, kes lisaks ise rääkimisele ka kuulab väga hea meelega. Sellest tulenevalt pean enda tugevaks küljeks ka empaatiat. Kõik need omadused on olulised ka kvaliteedispetsialisti töö juures, et olla silmapaistev ning edukas.

Olen osalenud ka spetsiaalsetel turundusega seonduvatel loengutel ning koolitustel, millest tulenevalt on mul ka praktiline kogemus müügivaldkonnas.

Tundes ennast, olen veendunud, et Teie poolt pakutud töökoht on minu võimetele vastav. Ootan huviga kokkusaamist Teiega ning usun, et veendute minu kompetentsuses ka ise. Juhul, kui Teil tekib täiendavaid küsimusi, olen kättesaadaval ka ülaltoodud telefonil.

Olen valmis vastama Teie küsimustele Teile sobival ajal.

Teile edu soovides

Galina Smirnova

### **Lisa 3 järg**

#### **Ettevõtte nimi**

“..... ” ametikohale

Jelena Kuznetsova  
Pärnu mnt 125a-31, 11314 Tallinn  
Telefon: 55 922 044  
E-mail: Jelena.Kuznetsova86@gmail.com

Kuupäev, aasta

Olen huvitatud internetileheküljel **nimi** Teie poolt välja kuulutatud konkursil **ettevõtte nimi ja ametikoht**.

Minu lisatud resümeest on näha, on mul küllaldased kogemused klienditeenindajana. Olen olnud nii klienditeenindaja kui ka müügikonsultandi abi. Lisaks olen olnud asjaajaja ning ülikoolis olen läbinud raamatupidamisega seonduvaid kursusi ning tunnen ka raamatupidamisprogramme. Eelpool välja toodud tegurid teevad mind sobivaks kandidaadiks antud töökohale.

Olen varasemalt olnud seotud asjaajamise ning müügitegevusega, mistõttu antud töökoht ei oleks mulle täiesti võõras ega tundmatu maa. Suudan hästi toime tulla keerukates olukordades, suutes säilitada külma meelt. Olen tähelepanelik nii enda, kaastöötajate kui ka klientide suhtes. Leian, et selleks, et olla klienditeenindajana edukas peab oskama teisi kuulata ning vajadusel ka nõu anda.

Minu isiklikuks eesmärgiks on saada uusi kogemusi ning läbi väljakutsete ennast arendada ja täiendada. Minu sooviks on teha karjääri edukas ettevõttes ja olla oma seni omandatud kogemustega ettevõtte hea käekäigu edendamisel abiks. Leian, et töötamine antud ametikohal annab mulle võimaluse isiklikuks kasvuks ning aitab rakendada minu potentsiaali.

Olen valmis vastama Teie küsimustele Teile sobival ajal.

Lugupidamisega,

Jelena Kuznetsova

### **Lisa 3 järg**

Lp. ....

**Ettevõtte nimi**

**“Ametikoht”**

Triin Sepp  
Tähe 40-1, 11619 Tallinn  
Telefon: 55 76 424  
E-mail: Triin.Sepp1987@gmail.com

Kuupäev, aasta

Soovin kandideerida internetis Teie poolt välja kuulutatud konkursil **ettevõtte nimi ja ametikoht**

Usun, et töötamine Teie ettevõtte ärikliendi telemüügi konsultandina võimaldab mul rakendada oma eelnevalt klienditeenindajana saadud teadmisi ja kogemusi. Lugenud läbi kuulutuses kandidaadile esitatavad nõuded, jõudsin ma järeldusele, et minu varasem kogemus klienditeenindajana, raamatupidaja assistendina ning vene keele oskus suhtlustasandil, teevad minust sobiva kandidaadi antud töökohale.

Oma positiivseteks külgedeks pean täpsust, kohusetundlikkust, võimet teistega koos töötada ning koostööd teha. Olen ajaplaneerimisel täpne ning püüan aega võimalikult efektiivselt ära kasutada.

Leian, et Teie ettevõttel on mulle pakkuda midagi uut ning kasulikku. Võimalus töötada arenevas keskkonnas, on suureks stiimuliks andmaks endast parim. Teie ettevõtte oleks mulle heaks võimaluseks, kus ühendada nii ülikooliteadmised kui ka varasem töökogemus.

Kui Teil on küsimusi, siis vastan neile hea meelega Teile sobival ajal.

Lugupidamisega,

Triin Sepp

## **SUMMARY**

### THE ROLE OF TYPICAL ESTONIAN AND RUSSIAN SOUNDING NAMES IN THE HIRING PROCESS BASED ON THE EXAMPLES FROM TALLINN

Evelyn Uudmäe

Experts from different foreign countries have stated that an unequal treatment exists between majority and minority groups in Estonia. According to Eurobarometer survey, which was conducted in 2008, 41% of the total population in Estonia perceived different treatment. This percentage is worrying because Estonia hosts a substantial Russian-speaking minority. Russians account for almost 26% of Estonian population. In spite of the fact that has been over 21 years (1991) since the collapse of Soviet Union, different groups in Estonia seem to be treated differently.

There is a substantial difference in earnings between Estonians and non-Estonians. Previous studies in Estonia have focused on unemployment and the relocation of job positions within the ethnic groups. These studies show that in the context of income there is a big unexplained wage gap, which does not relate to language skills. Entrepreneurs are not interested in focusing their time to study equal treatment in their companies. However some companies have been examined and these results show that workers have felt unequal treatment. These results suggest that to some extent there is ethnic discrimination taking place in the Estonian labor market.

The purpose of this thesis is to examine whether in Estonia, more precisely in Tallinn, exists an asymmetry in the hiring process between typical Estonian and Russian sounding names. So far the papers about differences between groups have been focusing on using regression analysis. Only one similar paper has been written by Bõstrova in 2011, but due to small sample her results are not comparable to other papers. The novelty of this paper is, that this paper is the first study in Estonia which investigates the



correlation between the ethnical (either Estonian or Russian) sounding names and the interview callback rates in Estonia, Tallinn.

The remainder of the paper is as follows. Section 1 introduces the theoretical framework and also reviews the available evidence on labor market outcomes. Section 2 describes the experiment methodology of previous studies and a methodology which is modified to this study. In section 3, the author presents the results of the employment experiment, and compares findings with those from other similar studies. Also insight into future research is given. The final section summarizes the work done and the contributions.

In the theoretical framework the definition of discrimination is given and major discrimination theories are compared. Discrimination is understood as the unequal treatment of an individual on the basis of group membership. Two major discrimination theories are prejudice model and statistical discrimination theory. Prejudice model or 'taste for discrimination' theory implies that some individuals, employers in our case, have a 'taste for discrimination,' while some are indifferent to race. This kind of discrimination has a negative impact on the minorities. For statistical discrimination models, imperfect information about workers' abilities constitutes the key rationale for discrimination. Hiring decisions make use of prior beliefs, true or false, about the distributions of productivity associated with different groups. Two types of statistical discrimination theories are introduced. Noisy signal applies that due to distance between two groups (minority and majority) minority groups have a smaller chance to get a positive feedback from companies. Another type of statistical discrimination theory is called coordination failure theory. By this theory employers have decided collectively that they don't want to deal with a minority group, because they are not as productive as the majority group members. However when the minority member applies for a job, he or she has equal opportunities to get the job. Ideas from prejudice model, noisy signal and coordination failure theory are tested in the empirical part of this thesis.

Researchers use different methods to measure the extent of discrimination in labor market. The typical approach, known as Oaxaca-Blinder decomposition method, for measuring discrimination compares the wages or jobs of majority and minority populations, statistically controlling for differences in education and experience. The remaining difference between groups is often attributed to discrimination. Using

surveys (perceived discrimination) to ask people directly about their experience of discrimination is another method. Third method is using an experiment. The basic notion underlying written audit studies – often referred to as a correspondence study – is that an unbiased estimate of the extent of hiring discrimination can be determined by conducting an experiment in which fictitious CVs, carrying ethnically or racially identifiable names, are sent to employers. By comparing the callback rates for different ethnic groups, the researcher can estimate the degree of racial or ethnic discrimination in a particular context. In Section 2 the methodology of audit study is introduced because audit study is chosen as a method for measuring discrimination also in this paper.

Studies about ethnical discrimination using audit studies consistently find fairly large levels of unequal treatment for racial or ethnic minorities in the labor market. For example in the United States Bertrand and Mullainathan found in their research that minority applicant had to send approximately on average five resumes extra for receiving the same amount callbacks as majority applicant. This shows that clearly distinctive ethnical name could be the reason for unequal treatment.

In the empirical part the author compares theoretical reasoning with empirical ones. For this experiment the author compiled fictitious resumes what only differed by ethnical sounding name (typical Estonian and Russian sounding names were given). All candidates were female. In period from December 2011 to April 2012, 1000 fictitious resumes were sent to 250 job openings in Tallinn, so each company received four fictitious resumes. Out of 250 companies 159 gave the response to received resume which is about 63,6% of all companies contacted. From the 1000 fictitious resumes 191 resumes (19,1%) received positive feedback (invitation to the interview). Out of 191 typical Estonian sounding name resumes 108 (10,8%) received positive feedback and out of typical Russian sounding names 83 (8,3%) received positive feedback. In other words typical Russian sounding name receives 30% less callbacks for interviews than the candidate with typical Estonian sounding name. To put in other words, these results imply that an Estonian sounding applicant should expect on average one callback for every 10 ads she or he applies to; on the other hand Russian sounding applicant would need to apply to 13 different ads to achieve the same result. These findings are

consistent with other empirical papers around the world. Results indicate that typical ethnical name is the source of discrimination is an important determinant of the hiring process. These results are unique in Estonia, because so far no one has used this scale this method on this scale for looking at typical ethnical sounding name as a source of possible discrimination.

After simple regression analysis, the author used the logit model for measuring positive callback rate probabilities between two groups. Logit model showed that the candidate with typical Russian sounding name has a 5 percentage points lower chance for receiving the positive feedback compared to the typical Estonian sounding name. These results are statistically significant. The author was interested how other parameters affect the positive feedback. Other parameters which were added to the model were: graduated school, foreign language skills (for Estonians Russian and for Russians Estonian), and company characteristics, like company size and the ownership of the company. Adding foreign language skills to the model made the results noisier and the estimates were more imprecise. Company characteristics are not important determinants for explaining asymmetry in the labor market.

The experiment showed that a typical ethnic sounding name might be a reason for discrimination in the hiring process. Experiment results also indicate that candidates with Russian sounding names have a lower probability of receiving a positive callback which also makes harder for them to get the job they want. Comparing results with theory, prejudice model is proven to be true. According to the model, minority group member is facing difficulties finding a job, due to the prejudiced employers. Noisy signal theory indicated to lower probabilities in positive feedback. This experiment showed that minority members have a 5 percentage points lower chance to receive a positive callback compared to a majority member. Coordination failure theory is disproved. Coordination failure theory assumed that employers have decided not to cooperate with minorities, but the experiment showed that if they applied they do receive callback and with lower probability.

For future research different cities in Estonia could be viewed and compared at the same time. It would be interesting to see if the name effect is different in East-Estonia, due to its large share of Russian speaking groups. The author suggests that the effect would be

reversed against Estonian sounding names. Also male candidates could be used, so the sex differences in job openings could be taken into consideration. Audit studies could be combined with qualitative methods like perceived method or in depth interviews. Audit studies show the extent of the discrimination, perceived method shows the reasons why this asymmetry exists. This could be helpful knowledge for policymakers for improving the situation in the labor market. Overall there are many ways to improve the situation and many nuances that should be considered while studying labor discrimination in Estonia.