

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Marili Pokrovski

**TÖÖANDJATE VALMISOLEK VÕTTA
TÖÖLE PAGULASE STAATUSEGA ISIKUID
HARJU MAAKONNA NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Karin Kiis, MA

Pärnu 2016

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud "...“ a.

TÜ Pärnu kolledži osakonna juhataja

.....

(osakonna 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. Teoreetiline ülevaade	7
1.1. Ülevaade varjupaigataotlemise süsteemist.....	7
1.2. Rahvusvahelise kaitse saanud isikute hetkeolukord Euroopas ja Eestis	9
1.3. Rahvusvahelise kaitse saanud isikute lõimumine tööturul.....	10
1.4. Rahvusvahelise kaitse saanud isikute töötamise olulisus ja nende ootused tööturuteenustele	14
1.5. Tööturuteenused rahvusvahelise kaitse saanud isikutele Eestis.....	18
1.6. Planeeritud käitumise teooria	21
2. Uurimus tööandjate valmisolekust võtta tööle pagulasstaatusega isikuid	23
2.1. Uurimismeetod ja uuringu läbiviimine	23
2.2. Valimi kirjeldus.....	24
2.3. Tulemuste analüüs.....	27
2.3.1. Tööandjate teadmised pagulaste teemadel	27
2.3.2. Tööandjate üldised hoiakud pagulaste suhtes	29
2.3.3. Tööandjate valmisolek võtta tööle pagulasi.....	35
2.3.4. Tööandjate ootused lisatoele pagulasest töötaja palkamisel	41
2.4. Arutelu ja järeldused	44
Kokkuvõte	48
Viidatud allikad.....	50
Lisad	54
Lisa 1. Uurimuse ankeetküsitlus	54
Lisa 2. Uurimuse intervjuu küsimused.....	65
Lisa 3. Vastajate demograafilised andmed.....	67
Lisa 4. Tööandjate suhtumine erinevatesse pagulastega seotud olukordadesse	68
Lisa 5. Korrelatsioonimaatriks	69
Lisa 6. Millistest piirkondadest ei sooviks tööandjad pagulasi Eestisse elama ja millistest ei soovi enda asutusse tööle.....	70
Summary	71

SISSEJUHATUS

Erinevad konfliktid Aafrikas ja Lähis-Idas on põhjustanud viimastel aastatel suuri põgenike rändeid Euroopa suunas. Enim survestatud põgenike liikumistest on Kreeka ja Itaalia. Euroopa Liidu liikmesriikidel on kohustus ja vastutus aidata teisi liikmesriike probleemide lahendamisel. Olles osa Euroopa Liidust, on ka Eestil oma roll täita põgenike probleemi lahendamisel.

Eesti on rahvusvahelist kaitset soovivaid isikuid vastu võtnud 1990. aastate lõpust. Senini on rahvusvahelise kaitse taotlejate ja kaitse saanud isikute arv püsinud suhteliselt madal, aeglaselt kasvades. Tulenevalt eelmainitud probleemidest maailmas ja Euroopas peab Eesti olema nüüd valmis võtma vastu senistest arvudest suurema hulga pagulasi. Seetõttu on teema olnud meedias ka palju kajastatud.

Rahvusvahelise kaitse saanud isikutel on võrdsed õigused ja kohustused nagu Eesti elanikel. Sealjuures õigus Eestis töötada, saada sotsiaaltoetusi ja -teenuseid. Nii Eesti riigile kui ka rahvusvahelise kaitse saanud isikule on oluline, et rahvusvahelise kaitse saanud isik võimalikult kiiresti siin tööle asuks. Kahjuks ei ole palju uuritud, millised on võimalused rahvusvahelise kaitse saanud isikutel tööd saada ja kui kergesti nad seda leiavad. Antud töö uurimisprobleemiks on liiga vähene teave Eesti tööandjate valmisolekust ja võimalustest võtta tööle rahvusvahelise kaitse saanud isikuid.

Antud lõputöö eesmärk on saada teada, milline on Harju maakonna tööandjate valmisolek võtta tööle pagulase staatusega isikuid. Uurimistöö toetub järgnevatele püstitatud uurimisküsimustele:

- Millised on tööandjate teadmised ja hoiakud pagulasteema suhtes?
- Millised tegurid mõjutavad tööandja valmisolekut võtta tööle pagulase staatuse saanud isikuid?

- Millist tuge ootavad tööandjad riigilt, et olla valmis võtma tööle pagulase staatuse saanud isikuid?

Uurimisküsimuste vastusteni jõudmiseks on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

- Kirjandusallikate läbitöötamine empiirilise uurimuse läbi viimise ettevalmistamiseks;
- Valimi koostamine;
- Uurimisküsimustiku koostamine ja edastamine valimile;
- Intervjuude läbiviimine;
- Kogutud informatsiooni töötlemine, analüüsimine, hindamine;
- Tulemuste hindamine ja järelduste tegemine.

Lõputöö koosneb kahest osast – teoreetiline ja empiiriline. Teooria osas antakse ülevaade varjupaigataotlemise süsteemist ning rahvusvahelise kaitse saanud isikute hetkeolukorrast Euroopas ja Eestis. Kirjeldatakse pagulaste tööhõive integreerimise kogemusi ja nende tööturule jõudmise olulisust. Samuti antakse ülevaade tööturuteenustest rahvusvahelise kaitse saanud isikutele Eestis. Lõputöö üheks teoreetiliseks lähtekohaks on planeeritud käitumise teooria (Ajzen, 1991), mis kirjeldab käitumise kavatsuse kujunemist, selgitades inimese uskumuste ja käitumise vahelisi seoseid.

Empiirilises osas tutvustatakse töös kasutatud uurimismeetodeid. Selgitatakse, kuidas koostati valim ning kirjeldatakse uurimuse läbiviimisega seotud olulisi aspekte, antakse ülevaade vastajatest, kirjeldatakse tulemusi. Lõpetuseks tehakse järeldused ning esitatakse ettepanekud edasiseks uurimiseks.

Teoreetiline ülevaade kirjeldab varjupaigataotlemise valdkonda tervikuna, seetõttu on teoreetilises osas kasutatud enamasti terminit rahvusvahelise kaitse saanud isik, mis hõlmab enda all kõiki Eestis antavaid kaitse staatusi. Küsitluses keskenduti peamiselt tööandjate hoiakutele pagulase staatuse saanud isikute suhtes. Selline jaotus tehti lähtuvalt sellest, et inimestele on pigem tuttavam termin pagulane kui rahvusvahelise kaitse saanud isik.

Töös kasutatud mõisted:

Välismaalane on kolmanda riigi kodanik või kodakondsuseta isik. (Välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seadus, 2005)

Varjupaigataotleja on välismaalane, kes on esitanud varjupaigataotluse, mille suhtes ei ole otsust tehtud ning taotluse esitanu ei ole veel tunnustatud pagulane. (Välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seadus, 2005)

Pagulane on välismaalane, kes põhjendatult kartes tagakiusamist rassi, usu, rahvuse, poliitiliste veendumuste või sotsiaalsesse gruppi kuulumise pärast viibib väljaspool päritoluriiki ega suuda või kartuse tõttu ei taha saada nimetatud riigilt kaitset ning kelle suhtes ei esine pagulasena tunnustamist välistavat asjaolu. (Välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seadus, 2005)

Täiendava kaitse saaja on välismaalane, kes ei kvalifitseeru pagulaseks ja kelle suhtes ei esine täiendava kaitse andmist välistavat asjaolu ja kelle suhtes on alust arvata, et tema Eestist tagasi- või väljasaatmine päritoluriiki võib talle nimetatud riigis kaasa tuua tõsise ohu (sh surmanuhtlus, piinamine, ebainimlike või väarikust alandavate kohtlemis- või karistamisviiside kasutamine jne). (Välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seadus, 2005)

Rahvusvahelise kaitse saaja on välismaalane, kes on tunnustatud pagulaseks või täiendava kaitse saajaks ja kellele on antud teises riigis tähtajaline elamisluba. (Välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seadus, 2005)

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni inimõiguste ülddeklaratsioonis on öeldud, et igal inimesel on õigus elule, vabadusele ja isikupuutumatusse, olenemata rassist, nahavärvusest, soost, usulisest, poliitilisest või muudest veendumustest, rahvuslikust või sotsiaalsest päritolust, varanduslikust, seisuslikust või muust seisundist. Kellegi suhtes ei tohi rakendada julma, ebainimlikku, tema väärikust alandavat kohtlemist, piinamisi või karistust ning kõigil inimestel on õigus olla kaitstud diskrimineerimise eest. (Inimõiguste ülddeklaratsioon, 1948) Kahjuks toimuvad maailmas jätkuvalt inimõiguste vastased teod ning selle all kannatavad miljonid inimesed. Sellest tulenevalt on oluline esile tuua inimõiguste ülddeklaratsioonist 14. artikkel, mis sätestab, et igal inimesel on õigus tagakiusamise eest varjupaika otsida teistes maades ja samuti õigus seda varjupaika kasutada. (Inimõiguste ülddeklaratsioon, 1948) Sellest tulenevalt on erinevad rahvusvahelised organisatsioonid ja riigid välja töötanud süsteeme, mille abil aidata neid, kes on sunnitud oma kodumaalt lahkuma ning pakkuda neile varjupaika.

1.1. Ülevaade varjupaigataotlemise süsteemist

Seoses maailmasõdades tekkinud sõjapõgenike voolust ning sellega seotud probleemidest loodi 1951. aastal pagulasseisundi konventsioon, mis määratleb pagulase mõiste ning sätestab pagulase õigused ja kohustused. (Pagulasseisundi konventsioon, 1951) Uute hilisemate konfliktide tagajärjel jätkusid põgenike vood ning 1951. aasta konventsioon vajab seetõttu täiendamist. Sellest tulenevalt loodi 1967. aastal pagulasseisundi protokoll, mille põhiline erinevus konventsioonist on ajalise määratluse puudumine. Pagulasseisundi konventsioon ja pagulasseisundi protokoll sätestavad põhimäärused, mille alusel otsustada, kes on pagulane ja kes mitte. Lisaks määratlevad need dokumendid pagulase õigusliku seisundi ning tema õigused ja kohustused varjupaigamaal. (ÜRO pagulaste ülemvoliniku amet, 2007, lk 6-8) Riike, kes on liitunud konventsiooniga,

protokolliga või mõlemaga, on 2015. aasta seisuga 148. (United Nations High Commissioner for Refugees, 2015, lk 1) Kuigi pagulasseisundi konventsioon ja protokoll sätestavad ainult pagulaste õigused ja kaitse, toetavad nende põhimõtted ka teisi rahvusvahelise kaitse osutamise vorme.

Pagulasseisundi konventsioon ja pagulasseisundi protokoll on aluseks rahvusvahelist kaitset vajavate inimeste tuvastamiseks nii Eestis kui ka teistes rahvusvahelist kaitset pakkuvates riikides. Lisaks ülemaailmsetele rahvusvahelistele dokumentidele on Euroopa Liidu siseselt loodud ühtsed eeskirjad rahvusvahelise kaitse andmise menetlemiseks. Neid Euroopa Liidu Nõukogu poolt kehtestatud õigusakte peab oma riigi seadusandlusesse üle võtma ka Eesti. Eestis alustati varjupaigataotlejate vastuvõtmist 1997. aastal. Eesti liitus pagulasseisundi konventsiooni ja protokolliga päev pärast riikliku pagulaste seaduse vastuvõtmist. Samal aastal pandi alus varjupaigataotlejate õiguslikku seisundit ja viibimise aluseid reguleerivale seadusandlusele ning loodi pagulaste seadus. 2006. aastal hakkas kehtima välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seadus, millega ühtlasi lõpetati pagulaste seaduse kehtivus. (Kallas & Kaldur, 2011, lk 6-7) Eestil on peaaegu 20-aastane kogemus varjupaigataotluste menetlemisel ja rahvusvahelise kaitse andmisel. Varjupaiga taotlemine ja varjupaiga pakkumine on Eestis süsteemselt reguleeritud.

Välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seadus lähtub sõlmitud välislepingutest ja Euroopa Liidu sisestest õigusaktidest. Seadus reguleerib välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise aluseid, rahvusvahelist kaitset taotleva välismaalase ja rahvusvahelise kaitse saanud välismaalase õiguslikku seisundit ning Eestis ajutise viibimise, elamise ja töötamise õiguslikke aluseid. (Välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seadus, 2005)

2014. aastal alanud Vahemereäärse kriisi tulemusena on Euroopa Komisjon koostöös liikmesriikidega välja töötanud Euroopa rändekava rändesurve leevendamiseks. Rändekava eesmärk on korraldada põgenike ümberpaigutamine ja ümberasustamine. Ümberasustamine puudutab isikuid, kes on ÜRO poolt pagulasteks tunnistatud ja kes asuvad väljaspool Euroopa Liitu paiknevates põgenikelaagrites. 2015. aasta suvel leppisid Euroopa Liidu siseministrid kokku liikmesriikide panused ligi 20 000 kaitset

vajava isiku ümberasustamiseks. Ümberpaigutamine puudutab isikuid, kes on juba Euroopa Liidus (Itaalia, Kreeka või Ungari), kuid kelle taotlusi tuleb veel menetleda. Hetkel on Eesti poolt kinnitatud valmisolek 329 kaitset vajava isiku ümberpaigutamiseks Itaaliast ja Kreekast ning 20 isiku ümberasustamiseks Türgi põgenikelaagrist. (Siseministeerium, 2015, lk 4-5) Seega Eesti peab olema valmis vastu võtma senise kogemusega võrreldes oluliselt suurema hulga pagulasi korraga.

1.2. Rahvusvahelise kaitse saanud isikute hetkeolukord Euroopas ja Eestis

Varjupaigataotlejate arv Euroopa Liidus on viimastel aastatel suurel määral kasvanud. Kui taotlejate arv 2006. aastal oli vaid veidi alla 200 000, siis 2013. aastal kasvas taotluste arv juba üle 431 000. Taotluste arv on jätkuvalt hüppeliselt kasvanud ning kõigest ühe aastaga, 2014. aastal ületas see 626 000. Nii kõrge oli varjupaigataotluste arv Euroopa Liidus viimati 1992. aastal. 2014. aastal tuli enim taotlusi Süüriast, Afganistanist, Kosovost, Eritreast, Serbiast, Pakistanist ja Iraagist. (Eurostat, 2016) Suurenenud varjupaigataotluste arv on aktuaalne kõikides Euroopa Liidu liikmesriikides.

Absoluutarvuliselt võtavad kõige enam varjupaigataotlusi vastu Saksamaa, Rootsi, Itaalia ja Prantsusmaa. Kõige vähem varjupaigataotlusi vastu võtavad riigid on Eesti, Slovakkia, Läti ja Sloveenia. 2014. aastal sai Euroopas ligikaudu 183 000 varjupaigataotlust positiivse otsuse, millest 104 000 sai pagulasstaatuse, 60 000 täiendava kaitse staatuse ja 20 000 loa humanitaarsetel põhjustel. Kõige enam positiivseid otsuseid anti välja Saksamaal, Rootsis, Prantsusmaal, Itaalias ja Suurbritannias. Nende kuue liikmesriigi positiivsed otsused moodustavad 81% kõikidest Euroopa Liidus tehtud varjupaigataotluste positiivsetest otsustest. (Eurostat, 2016) Kui vaadelda positiivsete otsuste arvu protsentuaalselt kogu antud riigile esitatud varjupaigataotluste arvust, siis kõige rohkem positiivseid otsuseid antakse Bulgaaris (94,1% otsustest on positiivsed), Rootsis (76,6%), Küprosel (76,2%), Maltal (72,6%) ja Hollandis (70,5%). Kõige vähem antakse rahvusvahelist kaitset Ungaris (9,4%), Horvaatias (10,6%), Luksemburgis (13,6%) ja Kreekas (14,8%). (MTÜ Eesti Pagulasabi, 2015) Varjupaiga taotlejate hulk on

Euroopa siseselt ebahühtlaselt jaotunud. Võrreldes teiste Euroopa Liidu liikmesriikidega on Eestis varjupaika taotlevate isikute hulk väga madal.

1997. aastast kuni 2015. aastani on Eestile esitatud 846 varjupaigataotlust, millest rahvusvaheline kaitse on antud 206-le. Nendest 88 on varjupaiga andmise otsust, 34 on pereliikmele elamisloa andmise otsust ning 84 on täiendava kaitse andmise otsust. Varjupaigataotlusi on tulnud 60 erineva riigi kodanikelt, kellest enim on isikuid Ukrainast, Venemaalt, Gruusiast, Süüriast, Afganistanist, Iraagist, Sudaanist. Taotlejate arv kasvas hüppeliselt 2009. aastal ning on viimasel viiel aastal olnud kasvava tendentsiga. Kui 2014. aastal ületas aastane taotluste arv esmakordselt 100, siis 2015. aastal oli taotlusi juba üle 200. (Politsei- ja piirivalveamet, 2016) Kuigi varjupaigataotluste arv Eestis on viimastel aastatel suuresti kasvanud, võtab Eesti absoluutarvuliselt vastu kõige vähem varjupaigataotlusi Euroopa Liidu liikmesriikide võrdluses. Eestis on positiivne umbes iga kolmas varjupaigataotluse otsus. (MTÜ Eesti Pagulasabi, 2015) Kuigi Euroopa mastaabis saab Eesti varjupaigataotlusi vähe, siis Eesti enda jaoks on taotluste ja kaitse saanute arv aasta-aastalt kasvanud.

1.3. Rahvusvahelise kaitse saanud isikute lõimumine tööturul

Rahvusvahelise kaitse saanud isiku palkamine ei ole enamasti teadlik otsus, kuid leidub tööandjaid, kellel on sihilik palkamisstrateegia kaitse saanud isikute hulgast. Enamasti on otsus palgata rahvusvahelise kaitse saanud isikuid seotud tööjõu vähesusega või sooviga rikastada töökeskkonda ning selle kaudu vähendada vähemusgruppide diskrimineerimist. Osad asutused on rahvusvahelise kaitse saanud isikutest töötajatega kokku puutunud tehes koostööd vastavate mittetulundusühingutega, võimaldades rahvusvahelise kaitse saanud isikule töökogemust läbi tööpraktika ja lühiajalise lepinguga töötamise. (Hurstfield *et al*, 2004, lk 7-11) Seega võib eeldada, et vähemalt osadel tööandjatel on huvi võtta tööle rahvusvahelise kaitse saanud isikuid ning nad langetavad selle otsuse teadlikult. Järgnevalt vaadeldakse, milline on rahvusvahelise kaitse saanud isikute olukord tööturul.

Rootsi kogemusel on rahvusvahelise kaitse saanud isikud võrreldes oma riigi kodanikega suurema tõenäosusega töötud, omavad ajutist töökohta, teenivad väiksemat sissetulekut

või on olemasoleva töö jaoks üle kvalifitseeritud. Võrreldes naiste olukorda meeste omaga, siis naiste hulgas on rohkem töötuid. Mida kauem on rahvusvahelise kaitse saanud isik varjupaika pakkuvast riigis elanud, seda suurem tõenäosus on tal tööd leida. Rahvusvahelise kaitse saanud isikul on lihtsam tööd leida suuremates linnades, kus on rohkem eraettevõtjaid ning seetõttu rohkem vabu töökohti ning piirkondades, kus ei ole kõrgkoole ja vajatakse pigem traditsioonilist tööjõudu. Vabadus valida oma elukohta suurendab rahvusvahelise kaitse saanud isikute tööle saamise võimalusi. (ÜRO pagulaste ülemvoliniku amet, 2013, lk 33-36) Seda mõtet Eestile üle kandes võib eeldada, et suuremad töö leidmise võimalused on ka Eestis just suuremates linnalikes omavalitsustes nagu näiteks Harju maakond.

Rahvusvahelise kaitse saanud isikust töötajate leidmiseks kasutatakse erinevaid viise. Kõige tüüpilisem on töötajate leidmine läbi tavaliste kanalite: personalivahendusteenuse pakkujate ja töökuulutuste kaudu. Asutustes, kus juba töötab rahvusvahelise kaitse saanud isikuid leitakse uusi töötajaid ka läbi isiklike kontaktide ja rahvusvahelise kaitse saanud isiku kogukondades vastava info levitamise kaudu. Leidub ka asutusi, kes sihipäraselt otsivad töölisteks rahvusvahelise kaitse saanud isikuid, kasutades selleks erinevaid palkamisprogramme ja kontakte vastavate riiklike organisatsioonidega. Töökogemuse saamiseks võimaldavad osad ettevõtted rahvusvahelise kaitse saanud isikutele tööpraktikat. Sellisel juhul ei pea tööandja töötajale palka maksma. Selleks, et töötajal säiliks majanduslik toimetulek, säilitatakse toimetulekutoetuse saamine tööpraktika ajaks või leitakse rahastus läbi vastavate fondide. Tööandjalt eeldab see panust töötaja juhendamisel. On asutusi, kes pakuvad oma lühiajalisi ametikohti (nt lapsepuhkusel oleva töötaja asendamine) otse rahvusvahelise kaitse saanud isikule, mis annab samuti võimaluse saada töökogemuse ja vastava sissekande CV-sse uue töökoha leidmisel. (Hurstfield *et al*, 2004, lk 7-11) Rahvusvahelise kaitse saanud isikul on võimalik tööd leida traditsiooniliste meetodite kaudu, kuid on välja töötatud ka spetsiaalsed programmid, et suurendada nende tööle jõudmise võimalusi.

Teiste riikide kogemus on näidanud, et tööandjad ootavad rahvusvahelise kaitse saanud isiku värbamisel tuge ja koostööd nii riiklikelt kui ka mittetulunduslikelt organisatsioonidelt. (Hurstfield *et al*, 2004, lk 21) Oluliseks peetakse riikliku

tööhõiveteenistuse professionaalsust ning neilt eeldatakse rahvusvahelise kaitse saanud isiku tausta individuaalset hindamist (sh varasemate õpingute ja töökogemuse hindamine), heade nõuannete jagamist ning tööturu hetkeolukorra selgitamist (millistel erialadel on palju konkurentsi ja milliste erialade esindajatest on puudus). Rakendatavad tõlgid peaksid ennast rohkem kurssi viima vajalike määruste ja süsteemidega, et tõlketeenus oleks kvaliteetne ja asjakohane. Toodi välja võimalus rakendada end juba sisse seadnud rahvusvahelise kaitse saanud isikuid uute aitamisel. (ÜRO pagulaste ülemvoliniku amet, 2013, lk 33-36) Tuge oodatakse eelkõige värbamisprotsessis, et soodustada töötajat otsiva tööandja ning tööd otsiva rahvusvahelist kaitset saava isiku teineteiseni jõudmist.

Rootsis on riiklikul tasandil rakendatud mitmeid erinevaid meetmeid, et toetada rahvusvahelise kaitse saanud isiku osalemist tööturul, sh riiklikult toetatavad töökohad, nn uue alguse töökohad ning spetsiifiliselt rahvusvahelise kaitse saanud isikutele mõeldud programm, mis toetab nende kiiremat tööturule lõimumist. 2010. aastal võeti Rootsis vastu kohanemisreform, mis annab kõigile tööealistele rahvusvahelise kaitse saanud isikutele õiguse saada individuaalne kohanemiskava ja majanduslik kohanemistoetus. Personaalne kohanemiskava koostatakse koostöös Rootsi riikliku tööhõiveteenistuse, rahvusvahelise kaitse saanud isiku, kohaliku omavalitsuse ning ettevõtete ja organisatsioonidega. Kohanemiskava hõlmab minimaalselt keele- ja kodanikuõppekursusel osalemist ning töökoha saamiseks ettevalmistavaid tegevusi (hariduse täiendamine, ametialane väljaõpe, juhendamine töö otsingutel). (ÜRO pagulaste ülemvoliniku amet, 2013, lk 33-36)

Rootsis on alustatud riikliku programmiga, mis toetab tööturule minekut. Programmi alusel saab tööandja toetust (80% ulatuses palgakuludelt) 6-24 kuu jooksul. Lisatingimuseks on, et töötamine on ühendatud keeleõppega. Paindlikumalt reguleeritud töökohad soodustavad rahvusvahelise kaitse saanud isikute lõimumist tööturule. Üheks soodustavaks programmiks on kutsealane juhendamine, mille kaudu viiakse kokku kohalikud ja rahvusvahelise kaitse saanud isikutest spetsialistid. Programmi eesmärgiks on rahvusvahelise kaitse saanud isikuid julgustada oma professionaalset identiteeti säilitama, võimaldades juurdepääs kohalike spetsialistide võrgustikele, mis omakorda

avardaks töövõimalusi ja tugevdaks ettevõtlusvalmidust. Lisaks pakuti teise programmi kaudu ärinõustamist, et innustada rahvusvahelise kaitse saanud isikuid ettevõtlusega tegelema. (ÜRO pagulaste ülemvoliniku amet, 2013, lk 33-36)

Rootsi kogemus näitab, et riiklikult on võimalik organiseerida mitmeid meetmeid, et soodustada rahvusvahelise kaitse saanud isikute tööturule lõimumist. Ka Eestis on kaalutud sarnaste tegevuste rakendamist. Nii näiteks pakkus varjupaigataotlejatele ja rahvusvahelise kaitse saanud isikutele pakutavate tugiteenuste hindamise uuringus osalenud teenuseosutaja välja idee luua lõimumislepingu laadne juhtumiplaan, kus lepitakse kokku isiku ühiskonnas kohanemise eesmärgid ning see, kuidas ja millal nendeni jõutakse. (MTÜ Eesti Abikeskused, 2013, lk 50)

Eesti kogemus rahvusvahelise kaitse saanud isikute tööturule lõimimisel on hetkel veel napp. Seetõttu antakse ülevaade võimalikest probleemidest ja riskikohtadest teiste riikide kogemuse põhjal. Suurbritannia tööandjad tõid ühe olulise probleemina rahvusvahelise kaitse saanud isikute palkamisel välja dokumentatsiooni kontrollimise – seadusandlusele vastavad elamisload, töökvalifikatsiooni tõendavad dokumendid. Ühe murekohana toodi välja rahvusvahelise kaitse saanud isikute lühiajaline püsivus tööl. Osade tööandjate kogemus näitas, et rahvusvahelise kaitse saanud töötaja palkamine kasvatas kaadrivoolavust – kui töötaja kohaliku keele oskus paraneb, siis liigub ta tasuvamale tööle. Samas teiste ettevõtete seisukoht oli pigem vastupidine ning nad kinnitasid, et nende asutustes on kõige püsivamad töötajad just rahvusvahelise kaitse saanud isikud. Tööandja otsust võivad mõjutada ka spetsiifilised lisakulutused – tõlketeenus, pikem juhendamise ja sisse-elamise periood, lisatöö seoses dokumentatsiooniga, vajalikud täiendused töökeskkonnas (nt palvetamisruum). Osad tööandjad eelistavad rahvusvahelise kaitse saanud isiku tööle võtmist mitte avalikustada, kartes informatsiooni kuritarvitamist ning klientidest ja teistest asutuse töötajatest halvustava kuvandi loomist meedia poolt. (Hurstfield *et al*, 2004, lk 7-11) Üheks takistuseks leitakse olevat riikliku tööhõiveteenistuse piiratud pädevus pagulaste haridusliku ja tööalase tausta hindamisel, samuti liiga standardsed ja mitteindividuaalsed töömeetodid. (ÜRO pagulaste ülemvoliniku amet, 2013, lk 33-36) Tööandjad ootavad tuge ja eeltööd rahvusvahelise

kaitse saanud isikutega, et nende värbamise protsess ja töötaja kohanemine töökohal kulgeks sujuvamalt.

Kesine keeleoskus on üks peamised põhjuseid, miks tööandjad keelduvad rahvusvahelise kaitse saanud isikuid palkamast või pakuvad neile madalama palgalisi ja vähem oskuseid nõudvaid töid. Tööandjad rõhutavad, et töötajad peaksid valdama kohalikku keelt põhitasemel, eelkõige tulenevalt tööohutusest ja -tervishoiust ning tööülesannete täitmisel, kuid samas leiavad, et tööks vajaliku keeleõppe korraldamine ei tohiks olla ainult nende vastutus. Siiski osad tööandjad võimaldasid rahvusvahelise kaitse saanud isikutele keeleõpet. (Hurstfield *et al*, 2004, lk 7-11) Ka Eestis tehtud uuringud viitavad, et töö leidmisel on probleemiks eesti keele oskuse puudumine. (MTÜ Eesti Abikeskused, 2013, lk 49) Riigikeele oskusel on tööle saamisel väga suur tähtsus, kuid tööandjad ei leia, et nad peaksid ise vajalikku keeleõpet korraldama.

Samas osad tööandjad väidavad, et rahvusvahelise kaitse saanud isikute värbamine on vastupidi just rikastanud nende kollektiivi ja töökeskkonda. Puutudes isiklikult kokku rahvusvahelise kaitse saanud isikutega, loob see parema arusaamise nende olukorrast ning nende riikide olulisusest, kes neid inimesi vastu võtavad ja neile kaitset pakuvad. (Hurstfield *et al*, 2004, lk 7-11) Head näited töötavate rahvusvahelise kaitse saanud isikute eetikast, oskustest ja kohusetundlikkusest lükkavad ümber negatiivsed stereotüübid, mis seostuvad rahvusvahelise kaitse saanud isikutega. (Change Makers Refugee Forum, 2012, lk 14) Saksamaa on leidnud, et varjupaika taotlevate isikute vastuvõtmine oma riiki on esialgu riigile kulukas, kuid pikas perspektiivis on see kui investeering. Rahvusvahelise kaitse saanud isikute edukal integreerimisel tööjõuturule on majandusele positiivne mõju. (Fratzscher & Junker, 2015) Kuigi rahvusvahelise kaitse saanud isikute tööle võtmisel võib esineda mitmeid takistusi, siis võivad sellega kaasneda mitmed positiivsed muutused.

1.4. Rahvusvahelise kaitse saanud isikute töötamise olulisus ja nende ootused tööturuteenustele

Kui eelnevas peatükis kirjeldati tööandja kogemusi ja hinnanguid rahvusvahelise kaitse saanud isikute lõimumisel tööturule, siis selles peatükis antakse ülevaade rahvusvahelise

kaitse saanud isikute enda nägemustest ja ootustest uues ühiskonnas töökoha saamisel. Töökoha omamisel on mitmeid erinevaid väärtusi nii isiklikul kui ka ühiskondlikul tasandil. Isiklikul tasandil on mitmeid erinevaid aspekte, mida tööl käimine mõjutab. Rahvusvahelise kaitse saanud isikute kirjelduste alusel tekitab töökoha omamine heaolu- ja kuuluvustunde. (Change Makers Refugee Forum, 2012, lk 10) Tööl käimine vähendab tõrjutust ning eraldatust ühiskonnast, mis on olulised vaimse tervise heaolule. (Fleay *et al*, 2013, lk 482) Töökoha omamisel on oluliseks lisaväärtuseks sotsialiseerumine – paraneb keeleoskus, tutvutakse ja kohanetakse kohaliku kultuuriga, arendatakse sotsiaalseid oskusi ja luuakse võrgustikku. (Bloch, 2004, lk 8) Tööl käimine omab olulist rolli inimese jõustamisel oma uue elu alustamisel uues keskkonnas. (Fleay *et al*, 2013, lk 483) Kõik eelnimetatu soodustab omakorda rahvusvahelise kaitse saanud isiku tööl püsimist.

Töötamine tagab majandusliku toimetuleku ning võimaldab püsiva elukoha leidmist, mis soodustab turvatunde tekkimist ning tõstab inimese eneseväärikust. (ÜRO pagulaste ülemvoliniku amet, 2013, lk 33-36) Majanduslik iseseisvus võimaldab toetada oma perekonda nii siin kui kodumaal. (Fleay *et al*, 2013, lk 488) Töökoha omamine on väga oluline lõimumisel uue keskkonnaga. Töö leidmine ja töötamine aitavad rahvusvahelise kaitse saanud isikul tunda ennast ühiskonnaliikmena ning soodustab sotsiaalset kaasatust ja lõimumist. (ÜRO pagulaste ülemvoliniku amet, 2013, lk 33-36)

Rahvusvahelise kaitse saanud isikud tõid välja, kuidas nende taust rikastab kollektiivi, aidates kaasa mõistmaks erinevaid kultuure ning tuues töökeskkonda uusi tööülesannete lahendamise viise. (Change Makers Refugee Forum, 2012, lk 10-14) Võimaldades rahvusvahelise kaitse saanud isikul töötamist, vähenevad tema vajadused sotsiaalhoolekande süsteemi toetusele ning nad saavad panustada tagasi ühiskonda. (Change Makers Refugee Forum, 2012, lk 30) Rahvusvahelise kaitse saanud isikud näevad ka ise töötamises võimalust panustada tagasi ühiskonda, kes neid vastu võttis ja toetas. (Change Makers Refugee Forum, 2012, lk 10-14) Eeltoodut arvesse võttes võib öelda, et tööandjad on väga olulisel kohal rahvusvahelise kaitse saanud isikute edukas tööhõives ja integratsioonis.

Rahvusvahelise kaitse saanud isikud on ise välja toonud erinevaid faktoreid, mis mõjutavad neil töökoha leidmist. Õppimine, seal hulgas keele õppimine kui ka tööalase täiendõppe saamine. Keeleõppe juures peeti oluliseks pidevat enese täiendamist ning lisaks klassiruumis õpitud keelele ka praktikat töökeskkonnas. (Change Makers Refugee Forum, 2012, lk 15-20) Balti Uuringute Instituudi 2011. aasta uuringus on välja toodud, et rahvusvahelise kaitse saanud isikud arvavad, et töö leidmine on tugevalt seotud keeleoskusega. Samas uuringus tunnistavad mitmed, et töö saamiseks vajalik eesti keele oskus on neil puudulik. (Kallas & Kaldur, 2011, lk 15) Eeltoodu kinnitab, et riigikeele oskus ja keeleõppe võimaldamine rahvusvahelise kaitse saanud isikutele on väga oluline tööturule jõudmisel.

Töö leidmiseks on mitmeid erinevaid võimalusi. Erinevad töötamise programmid loovad võimaluse leida sobiv töö tulenevalt otsija oskustest, teadmistest ja varasemast kogemusest. Vastavad programmid aitavad leida, milliseid oskusi on vaja arendada praegusel hetkel, et uues keskkonnas leida töö, mida inimene on varasemalt teinud. Väga suurt rolli töö leidmisel uues keskkonnas omab tutvuste ja sidemete loomine kogukonnas. Mitmed rahvusvahelise kaitse saanud isikud kirjeldavad, kuidas nad leidsid töö läbi tuttavate ja sõprade. Samuti toodi välja, kuidas töötades vabatahtlikku või praktikandina saadi olulist infot vabanevatest töökohtadest ning saadi teada, kelle poole pöörduda võimaliku töökoha saamiseks. (Change Makers Refugee Forum, 2012, lk 15-20)

Eestis elavad kaitse saanud isikud kasutavad samuti erinevaid võimalusi töö leidmiseks: otsitakse töökuulutusi internetist ja ajalehtedest, saadetakse CV-sid tööandjatele, käiakse ettevõtetes kohapeal, kasutatakse töötukassa teenuseid. (Kallas & Kaldur, 2011, lk 15) MTÜ Eesti Abikeskused poolt läbiviidud uuringus kirjeldasid pooled uuringu käigus intervjueritud kaitse saanud isikud, et on pöördunud töö leidmiseks Eesti Töötukassa poole, kuid ükski neist pole selle asutuse abiga tööd saanud. (MTÜ Eesti Abikeskused, 2013, lk 49-50) Töötukassa abil on võimalik töökuulutusi ja -pakkumisi leida, kuid tihti on takistuseks nõutav eesti keele oskus. Töökohti, kus riigikeele oskus ei ole määrav, on töötukassa kaudu raske leida. Enamasti leitakse töö isiklike kontaktide kaudu. (Kallas & Kaldur, 2011, lk 15) Leidub ka neid, kellel on aidanud tööd leida rahvusvahelise kaitse saanutega tegelevad organisatsioonid Johannes Mihkelsoni Keskus ja Eesti Pagulasabi.

(MTÜ Eesti Abikeskused, 2013, lk 49-50) Kuna enamasti leitakse tööd läbi tutvuste, siis sotsiaalse võrgustiku puudumine või vähesus on samuti raskuseks töö leidmisel. Rahvusvahelise kaitse saanud isikud ootavad, et neile selgitatakse rohkem erinevaid töö leidmise võimalusi. (ÜRO pagulaste ülemvoliniku amet, 2013, lk 33-36) Arvestades, et rahvusvahelise kaitse saanud isikute hulk Eestis on kasvava tendentsiga, siis on tähtis, et riiklikult pakutavate tööturuteenuste korraldus aitaks senisest tõhusamalt ka sellel sihtgrupil tööd leida.

Rahvusvahelise kaitse saanud isikud ja nende tugiisikud on suure murekohana välja toonud mitte-ametlikku töötamist. Balti Uuringute Instituudi poolt läbi viidud uuringus tõdesid mitmed rahvusvahelise kaitse saanud isikud, et töötavad nõ mustalt. Selline olukord on tavalisem vahetult pärast kaitse saamist. Kirjeldati olukordi, kus töölepingut ei sõlmitud või kui sõlmiti, siis oli lepingus märgitud töötasuks miinimumpalk, kuid reaalsuses sai töötaja ülejäänud palga kätte nõ mustalt. Rahvusvahelise kaitse saanud isikud tunnevad ebamugavust ja piinlikust sellise korralduse üle, kuid kuna töö leidmine on raske ja sissetulekut on vaja, siis lepitakse antud olukorraga. Kirjeldati veel teisi situatsioone, kus tööandja kasutab ära rahvusvahelise kaitse saanud isiku vähest keeleoskust, teadmatust oma õigustest töövõtjana või Eestis kehtivast miinimumpalga määrast. Näiteks võetakse kaitse saanud isik tööle tasustatud katseajaga, kuid katseaja lõpus ei saada palka ega jätkata lepingut või pakub tööandja väga madalat palka. (Kallas & Kaldur, 2011, lk 16-17) On oluline rahvusvahelise kaitse saanud isikute teadlikkuse tõstmine nende õigustest ja võimalustest, et vältida nende ärakasutamist ning ebaseaduslikke olukordi tööturul.

Rahvusvahelise kaitse saanud isikute jõudmine tööturule on oluline nende iseseisvaks toimetulekuks ning kiiremaks lõimumiseks ühiskonda. Ühtlasi vähendab see koormust riigi sotsiaalsüsteemile. Seetõttu on keeleõppel ja tööturuteenustel oluline roll rahvusvahelise kaitse saanud isiku ettevalmistamisel tööturule minekuks. Rahvusvahelise kaitse saanud isikud ootavad rohkem informatsiooni võimalustest ning õigustest, mis neil Eestis riigis kehtivad. Rahvusvahelise kaitse saanud isikute teadlikkuse tõstmine nii töö leidmise võimalustest kui ka oma õigustest töötajana soodustab neil kiiremat jõudmist tööturule ning aitab vältida olukordi, kus neid võidakse ära kasutada.

1.5. Tööturuteenused rahvusvahelise kaitse saanud isikutele Eestis

Inimese õigust teha tööd on kinnitanud mitmed õigusaktid, millel põhineb Eesti õigusruum: inimõiguste ülddeklaratsioon, Euroopa Liidu põhiõiguste harta, Euroopa sotsiaalharta, Eesti Vabariigi põhiseadus. Eestis rahvusvahelise kaitse saanud isik, saab koos elamisloaga koheselt ka õiguse Eestis töötada. (European Migration Network, 2016, lk 14) Nii nagu kõigil Eestis alaliselt elavatel isikutel on ka Eestis viibival rahvusvahelise kaitse saajal õigus saada tööturuteenuseid ja -toetusi kehtiva tööturuteenuste- ja toetuste seaduse ja tööhõiveprogrammi alusel. (Siseministeerium, 2015, lk 14-15) Tööturuteenuste ja toetuste seaduse eesmärk on tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive saavutamine ning pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamine. Seadusega reguleeritakse töötute ja tööotsijate kohta arvestuse pidamist, tööturuteenuste osutamist, tööturutoetuste maksmist ja tööturu vajadustest lähtuva tööhõiveprogrammi koostamist. (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus, 2005) Riiklik tööhõiveprogramm on Vabariigi Valitsuse määrus, mis reguleerib tööturuteenuste osutamist ja tööturutoetuste maksmist programmi kestuse ajal. Tööhõiveprogrammi üldeesmärk on ennetada töötust ja lühendada töötuse kestust ning aidata tööle isikud, kelle tööle saamine on raskendatud pikaajalise töötuse või muude takistuste tõttu. (Tööhõiveprogramm, 2015) Tööhõiveprogramm koostatakse tavaliselt kaheks aastaks.

Tööturuteenus on teenus, mida osutatakse töötule ja tööotsijale ja muule isikule töö leidmiseks ja tööalase arengu soodustamiseks ning tööandjale sobiva tööjõu saamiseks. Vastavalt seadusele on tööturuteenused järgmised (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus, 2005):

- teavitamine tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest;
- töövahendus;
- tööturukoolitus;
- karjäärinõustamine;
- tööpraktika;
- avalik töö;
- tööharjutus;

- palgatoetus;
- ettevõtluse alustamise toetus;
- tööruumide ja -vahendite kohandamine;
- töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine;
- abistamine tööintervjuul;
- tugiisikuga töötamine.

Lisaks seaduses sätestatud tööturuteenustele osutatakse täiendavaid teenuseid tööhõiveprogrammi alusel, mis võimaldab tööturuteenuste osutamist paindlikumalt ja soodsamatel tingimustel. Tööhõiveprogrammiga kehtestatud tööturuteenused on järgmised (Tööhõiveprogramm, 2015):

- karjääriinfo vahendamine;
- tööotsingu nõustamine;
- ettevõtluse toetamine;
- individuaalne tööle rakendamine;
- nõustamine tööle saamise takistuste kõrvaldamiseks;
- töövalmiduse toetamine;
- kvalifikatsiooni saamise toetamine.

Seadusega on reguleeritud kolm tööturutoetuse liiki: töötutoetus, stipendium ning sõidu- ja majutustoetus. Tööturuteenuste ja -toetuste seaduses ja tööhõiveprogrammis sätestatud tööturuteenuste osutamist korraldab ja tööturutoetusi määrab Eesti Töötukassa. (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus, 2005)

Riigikontrolli seisukohast lähtuvalt on Eesti Töötukassal olemas vajalikud ressursid, et võimaldada rahvusvahelise kaitse saanud isikutele kõiki tööturuteenuseid, mida nad töö leidmiseks vajavad. Rahvusvahelise kaitse saanud isikutele ei ole välja töötatud spetsiaalseid tööturuteenuseid, sest töötukassa lähtub oma töös iga isiku individuaalsetest vajadustest ning seetõttu on kõigile Eestis registreeritud töötutele mõeldud tööturuteenused antud hetkel piisavad. (Riigikontroll, 2016, lk 18) Sellest tulenevalt nõustab ja osutab töötukassa tööle saamiseks vajalikku abi rahvusvahelise kaitse saajatele samadel põhimõtetel kui teistele tööd otsivatele klientidele. Lähtutakse igatihe

individuaalsetest vajadustest ja tööle saamise takistustest. (Siseministeerium, 2015, lk 15) Eesti Töötukassas arvel olevatele rahvusvahelise kaitse saanud isikutele koostatakse sarnaselt teiste Eesti töötutega individuaalne tööotsimiskava, mille alusel valitakse talle vajalikud koolitused. (MTÜ Eesti Abikeskused, 2013, lk 49-50) Seejuures on oluliseks eelduseks töö leidmisel, et rahvusvahelise kaitse saajale on eelnevalt või samaaegselt tööturuteenustega tagatud sotsiaalset integratsiooni toetavad teenused (eesti keele õpe, tugiisik, tõlketeenused, sotsiaalne nõustamine, abi eluaseme leidmisel jms). (Siseministeerium, 2015, lk 14-15)

Lisaks Eesti Töötukassale pakuvad rahvusvahelise kaiste saanud isikutele tööotsingutel abi ka Vao varjupaigakeskuse töötajad ning mitte-tulunduühingute poolt kordineeritud tugiisikud. (European Migration Network, 2016, lk 39-40) Seni on Eestis rahvusvahelise kaitse saanud isikute toetamiseks tööturule jõudmisel kasutatud juhtumipõhist lähenemist.

Töötukassal on võimekus pakkuda nõustamist vene ja inglise keeles ning korraldada teenuseid vene keele ja pakkujate olemasolul ka inglise keele baasil. Muude võimalike keelte puhul on vajalik, et rahvusvahelise kaitse saajatele on tagatud piisavas mahus tõlketeenus töötukassas nõustamise saamiseks ja vajadusel tööturuteenustel osalemisel. (Siseministeerium, 2015, lk 14-15) Eesti Töötukassa pakub kaitse saanud isikutele üldiselt inglise või vene keele baasil eesti keele õpet, millele lisandub erialane koolitus. Töötukassa tasuta kursustel saavad osaleda ainult töötuna registreeritud kaitse saanud isikud. Rahvusvahelise kaitse saanud isikutele on võimaldatud ka keeleõppekursuseid, mida rahastatakse samuti riiklikest vahenditest ning seda kuni kahe aasta jooksul alates kaitse saamisest. Sellised kursused on võimaldatud nii töötutele kui ka töötavatele kaitse saanud isikutele. MTÜ Eesti Pagulasabi pakub lisaks tugiisikutele ka vabatahtlike keeleõpetajate teenust. (European Migration Network, 2016, lk 23-24) Keeleoskusel on väga oluline roll, et kaitse saanud isikud tööturule jõuaksid, seetõttu on vajalikud riiklikult korraldatud keeleõppe võimalused.

Eesti senine praktika on näidanud, et kaitse saajad on reeglina motiveeritud tööd leidma ja tööandjad on näidanud huvi nende tööle värbamise vastu. AS Hoolekandeteenused ja tugiisikuteenust pakkuvate ühenduste kogemuste kohaselt jõuavad rahvusvahelise kaitse

saajad töötukassa abiga püsivale töökohale 6-9 kuud pärast rahvusvahelise kaitse saamist. See on periood, mil nad osalevad Eesti Töötukassa poolt pakutavatel tööturuteenustel ning mida enamus vajab kohanemiseks Eesti töökultuuriga, samuti tööharjumuste taastamiseks. (Siseministeerium, 2015, lk 14-15) Sisseelamisprogrammid, keeleõpe, tööturuteenused on tähtsad rahvusvahelise kaitse saanud isikute kiiremaks lõimumiseks ning jõudmiseks tööturule. On oluline, et kaitse saanud isikud läheksid pigem tööturule, mitte ei jääks sõltuma sotsiaaltoetuste süsteemist.

1.6. Planeeritud käitumise teooria

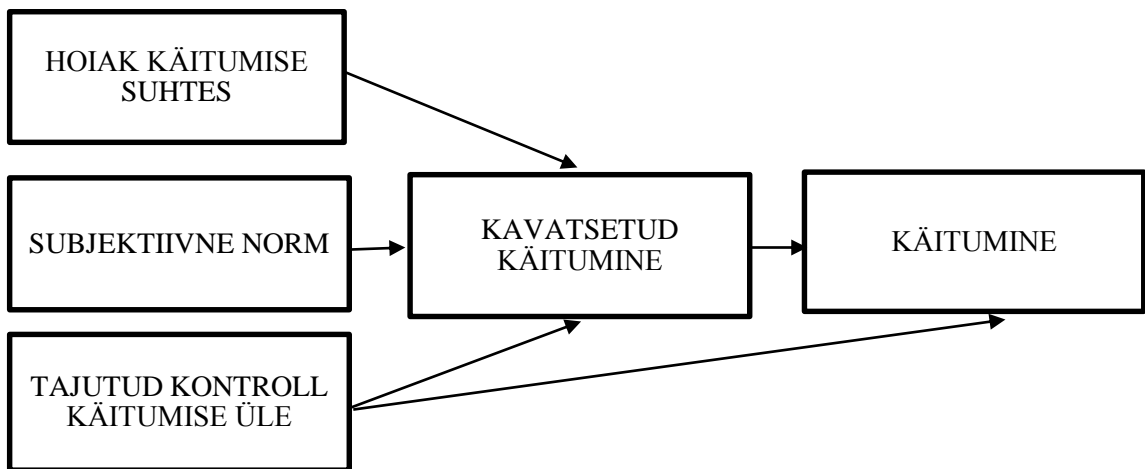
Planeeritud käitumise teooriat on laialdaselt kasutatud käitumise ja käitumisele eelnevate kavatsuste prognoosimise mudelina. (Madden *et al*, 1992, lk 3) Planeeritud käitumise teooria kirjeldab, kuidas kavatsused mõjutavad käitumist ning selgitab hoiakute ja käitumise vahelist seost. Teooria keskseks märksõnaks on kavatsus. Kavatsused määratlevad, millisel määral on inimene valmis proovima või kui palju on valmis panustama, et käituda mingil kindlal viisil. Üldreegel on – mida suurem on kavatsus mingil viisil käituda, seda tõenäolisemalt nii ka tehakse. Planeeritud käitumise teooria hõlmab kolme faktorit, mis mõjutavad inimese kavatsusi mingil viisil käituda. Nendeks kolmeks faktoriks on hoiak käitumise suhtes, subjektiivne norm ja tajutud kontroll käitumise üle. (Ajzen, 1991, lk 181) Planeeritud käitumise teooria mudel on näitlikult esitatud joonisel 1.

Kõigi kolme faktori puhul on eelduseks teadmiste ja uskumuste olemasolu. Hoiak peegeldab hinnangut ja tõekspidamist mingi käitumise tagajärgede suhtes. Lisaks mõjutab hoiakuid tagajärje saavutamise tõenäosus. See tähendab, et kui inimesel on positiivne suhtumine mingi konkreetse käitumise suhtes, siis tõenäoliselt on ta valmis nii ka käituma. (Armitage & Christian, 2006, lk 5)

Subjektiivse normi sisse toomine mudelisse viitab sellele, et indiviid on mõjutatud sellest, millise tagasiside saab ta ümbritsevatelt inimestelt ja ühiskonnalt, kui ta teatud viisil käitub. Subjektiivne norm hõlmab endas tõekspidamisi lähedaste inimeste (sh sugulased, sõbrad, töökaaslased jne) arvamustest ja normatiividest. Seega, kui lähedaste ja

ühiskonna arvamus on tegevust toetav, seda tõenäolisemalt tegevus ka sooritatakse. (Armitage & Christian, 2006, lk 5)

Kolmandaks teguriks on tajutud kontroll käitumise üle. Tajutud kontroll käitumise üle on teoriasse lisatud kui välistekkeline muutuja, millel on nii otsene kui ka kaudne mõju käitumise üle. Kaudne efekt põhineb eeldusel, et tajutud kontrollil käitumise üle on motiveeriv mõju käitumiskavatsustele. Seega, mida tugevamalt inimene tajub kontrolli oma käitumise üle, seda tugevam on kavatsus teostada vastav tegevus. Otsene efekt mõjutab olukorda kui eeldatava käitumisega kaasneb mingi aspekt, mis ei kuulu tahtelise kontrolli alla või kui taju kontrollist mingi käitumise üle on väga täpne. Seega mida tugevamalt inimene tajub kontrolli oma käitumise üle, seda tõenäolisemalt ta vastavalt ka käitub. Tulenevalt tajutud kontrollist käitumise üle võib inimene kontrolli puudumisel käitumist mitte sooritada isegi siis, kui isiklikud ja ühiskonna hoiakud on tegevust toetavad. (Madden *et al*, 1992, lk 4)



Joonis 1. Planeeritud käitumise teooria mudel (Madden *et al*, 1992, lk 4)

Planeeritud käitumise teooria põhjal on uuritud erinevaid situatsioone, kus hinnatakse inimese hoiakute, subjektiivse normi ja tajutud kontrolli mõju kavatsustele kindlal viisil käituda nendes situatsioonides. Sealhulgas on uuritud planeeritud käitumise teooria paikapidavust töandjate valmisolekus võtta tööle erivajadustega inimesi. (Ang *et al*, 2013) Seetõttu kasutatakse antud uurimuse läbiviimisel ühe lähtekohana planeeritud käitumise teooriat.

2. UURIMUS TÖÖANDJATE VALMISOLEKUST VÕTTA TÖÖLE PAGULASSTAATUSEGA ISIKUID

2.1. Uurimismeetod ja uuringu läbiviimine

Uurimuse läbiviimiseks kasutati nii kvantitatiivset kui kvalitatiivset uurimismeetodit. Kvantitatiivse ja kvalitatiivse uurimismeetodi ühendamisel on need teineteist täiendavad ning nende kombineerimine võimaldab saavutada enam kui mõlemad meetodid üksikult. (Õunapuu 2014, lk 68) Kvantitatiivse uurimustöö eesmärk on läbi andmete kogumise ja analüüsimise moodustada objektiivseid ja kontrollitavaid uuritavate nähtuste kirjeldusi. (Õunapuu 2014, lk 55) Antud töös oli kvantitatiivsete andmete kogumise ja analüüsimise eesmärgiks saada ülevaade, milline on tööandjate üldine suhtumine pagulastega seotud teemadel, paljudel on valmisolek võtta tööle pagulane ning millest on värbamisotsused mõjutatud.

Kvalitatiivse uurimustöö eesmärk on leida uusi aspekte uuritavates nähtustes ning seeläbi kujundada uusi teooriaid. Seda kasutatakse tihti, et mõista ja interpreteerida sotsiaalseid nähtusi, sh inimeste kogemusi ja vaateid. (Õunapuu 2014, lk 53-54) Antud töös keskenduti kvalitatiivsete meetodite abil põhjalikumalt aspektidele, mida ei olnud võimalik kvantitatiivsete meetoditega teada saada, nagu näiteks kogemuste ja hoiakute kirjeldused.

Kvantitatiivsete andmete kogumiseks kasutati ankeetküsitlust. Küsimustiku koostamisel lähtuti uurimuse eesmärgist ja püstitatud uurimisküsimustest ning 2010. ja 2014. aastal Saar Poll OÜ poolt läbiviidud uurimuste „Eesti elanike teadlikkus ja hoiakud pagulasküsimustes“ ankeetidest, mida kohandati ja täiendati vastavalt antud uurimuse vajadustele. Küsimustiku koostamiseks kasutati veebitarkvara LimeSurvey. Küsimustik on välja toodud lisa 1.

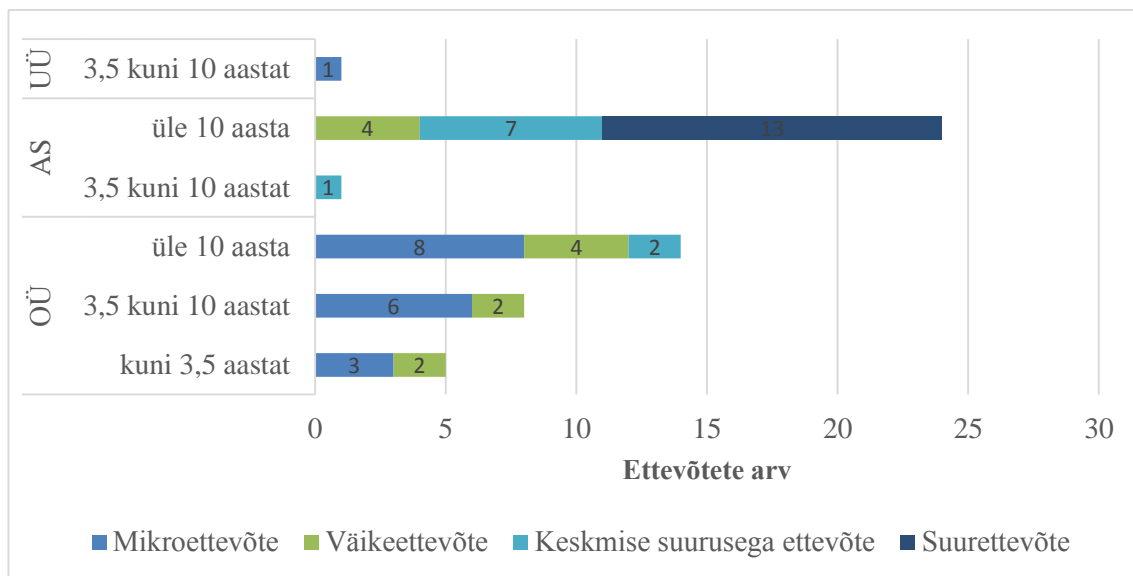
Esmane valim moodustati 2013. aasta majandusaastaaruande esitanud Harju maakonna ettevõtetest, kelle hulgast valiti juhuslikkuse põhimõttel 300 ettevõtet. Küsimustik edastati valimisse sattunud ettevõtetele e-maili teel. Andmete kogumist alustati 21. märtsil 2016 ning osalejatele saadeti meeldetuletuskiri 4. aprillil 2016. Kuna esmasesse valimisse sattunud ettevõtetele tuli tagasi vaid 19 vastatud ankeeti, siis otsustati ankeeti tööandjatele jagada esialgse valimi väliselt. Küsimustiku levitamiseks kasutati isiklike kontakte, samas säilitati valimile ettenähtud kriteeriumid: vastaja peab olema Harju maakonnas tegutsev ettevõtte. Andmete kogumine lõpetati 19.04.2016.

Kvalitatiivsete andmete kogumise raames viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud. Respondendid intervjuude läbiviimiseks saadi vabatahtlikkuse alusel eelnevalt vastatud ankeedi kaudu. Nimelt küsiti kõigilt vastajatelt ankeedi lõpus valmisolekut osaleda sama uurimusega seotud intervjuudel. Valmisolekut väljendanud vastajatega võeti ühendust e-maili või telefoni teel intervjuu kokkuleppimiseks. Intervjuudes kasutatud küsimused on välja toodud lisas 2.

Tulemuste analüüsiks kasutati andmetöötlusprogrammi MS Excel. Järgnevates alapeatükkides on välja toodud nii küsimustiku kui ka intervjuude kaudu kogutud informatsiooni põhjal koostatud tulemuste kirjeldus ja analüüs.

2.2. Valimi kirjeldus

Küsimustikule vastas kokku 53 ettevõtet. Vastanute kirjeldamisel antakse esmalt ülevaade ettevõtetest ning seejärel ettevõtte esindajatest, kes ankeedile vastasid. Enamasti oli vastanud ettevõtete puhul tegemist osahingute (OÜ) või aktsiaseltsidega (AS), ühel juhul oli tegemist usaldusühinguga (UÜ). Ligikaudu 70% ettevõtetest oli tegutsenud üle kümne aasta. Ülejäänud 30%-st umbes pooled olid noored ettevõtted, kelle tegutsemisaeg jäi alla 3,5 aasta ning pooled keskmise vanusega ehk 3,5 kuni 10 aastat tegutsenud ettevõtted. Täpsem juriidilise vormi, ettevõtte tegutsemise aja ja ettevõtte suuruse jaotus on välja toodud joonisel 2.

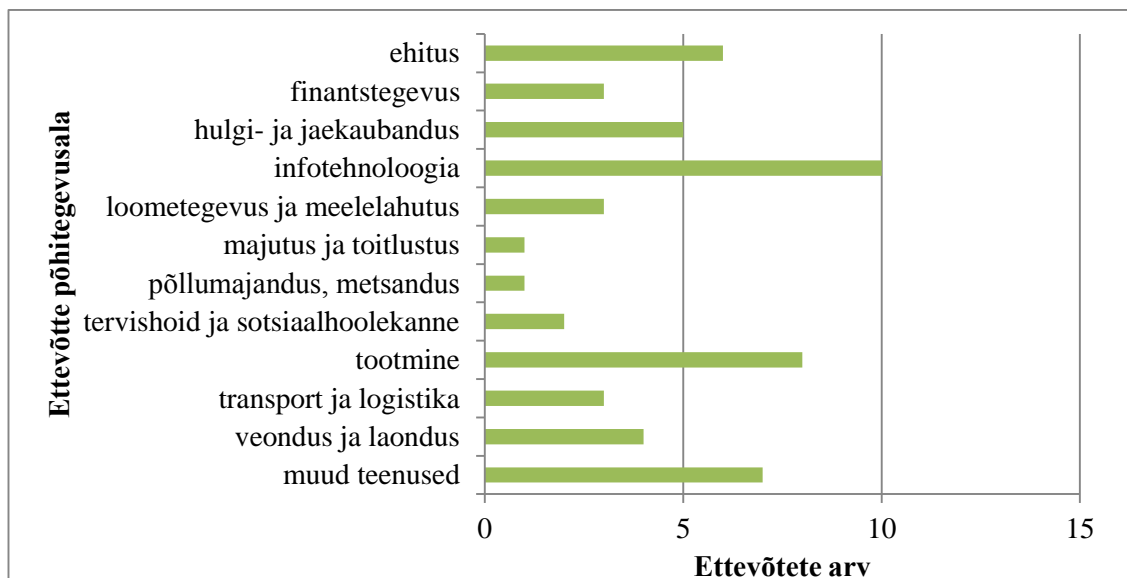


Joonis 2. Vastanud ettevõtete jaotus juriidilise vormi, ettevõtte suuruse ja tegevusaja lõikes (autori koostatud)

Ettevõtete suurust määrati töötajate arvu alusel. Vastavalt töötajate arvule jaotatakse ettevõtted järgmiselt (Kuura, 2001, lk 12):

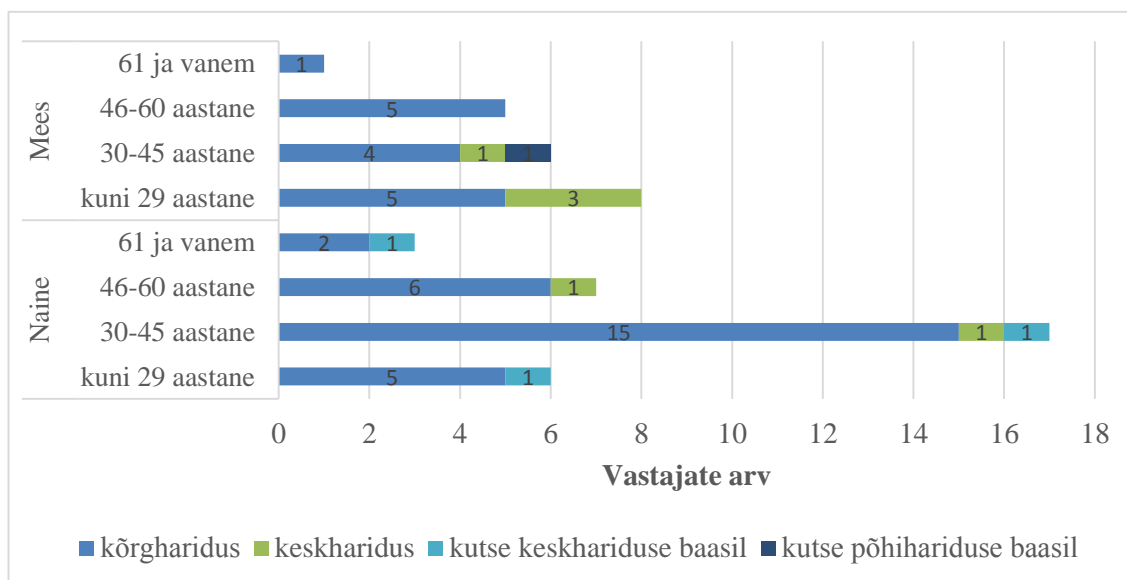
- kuni 9 töötajat – mikroettevõtte,
- 10-49 töötajat – väikeettevõtte,
- 50-249 töötajat – keskmise suurusega ettevõtte,
- 250 ja enam töötajat – suurettevõtte.

Kõige rohkem oli vastajate hulgas mikroettevõtteid – 18 ettevõtet, mis on 34% kõikidest vastanud ettevõtetest. Teised ettevõtted olid suhteliselt võrdselt esindatud: 12 väikeettevõtet, 10 keskmise suurusega ettevõtet ja 13 suurettevõtet. Vastanute hulgas oli erinevate põhitegevusaladega ettevõtteid. Joonisel 3 on näha vastanud ettevõtete jaotus põhitegevusalade kaupa. Kõige rohkem oli ettevõtteid infotehnoloogia (18,9% kõigist ettevõtetest), tootmise (15,1%) ning erinevatest teenindusvaldkondadest (13,2%).



Joonis 3. Vastanud ettevõtete jaotus põhitegevusvalade lõikes (autori koostatud)

Enamasti oli vastajate puhul tegemist värbamisotsustega seotud ettevõtte töötajatega, näiteks personalitöötaja (34%), omanik (30,2%) või keskastmejuht (17%). Vastajate hulgas oli naisi rohkem kui mehi, 62,3% vastajatest olid naised. Suurem osa vastajatest olid kuni 45-aastased (70% vastajatest), kuid vastajate hulgas oli ka vanemaid kui 61 aastat (7,5%). Joonisel 4 on esitatud vastajate sooline, vanuseline ja haridustaseme jaotus.



Joonis 4. Vastajate jaotus soo, vanuse ja haridustaseme alusel (autori koostatud)

Enamus vastajaid olid omandanud kõrghariduse (81,1%). 8,6% vastajatest omas kutseharidust ja ülejäänud 11,3% vastajatest olid keskharidusega. Madalama haridustasemega isikuid vastajate hulgas ei olnud. Täpsem ülevaade vastajate demograafilistest andmetest on välja toodud lisa 3.

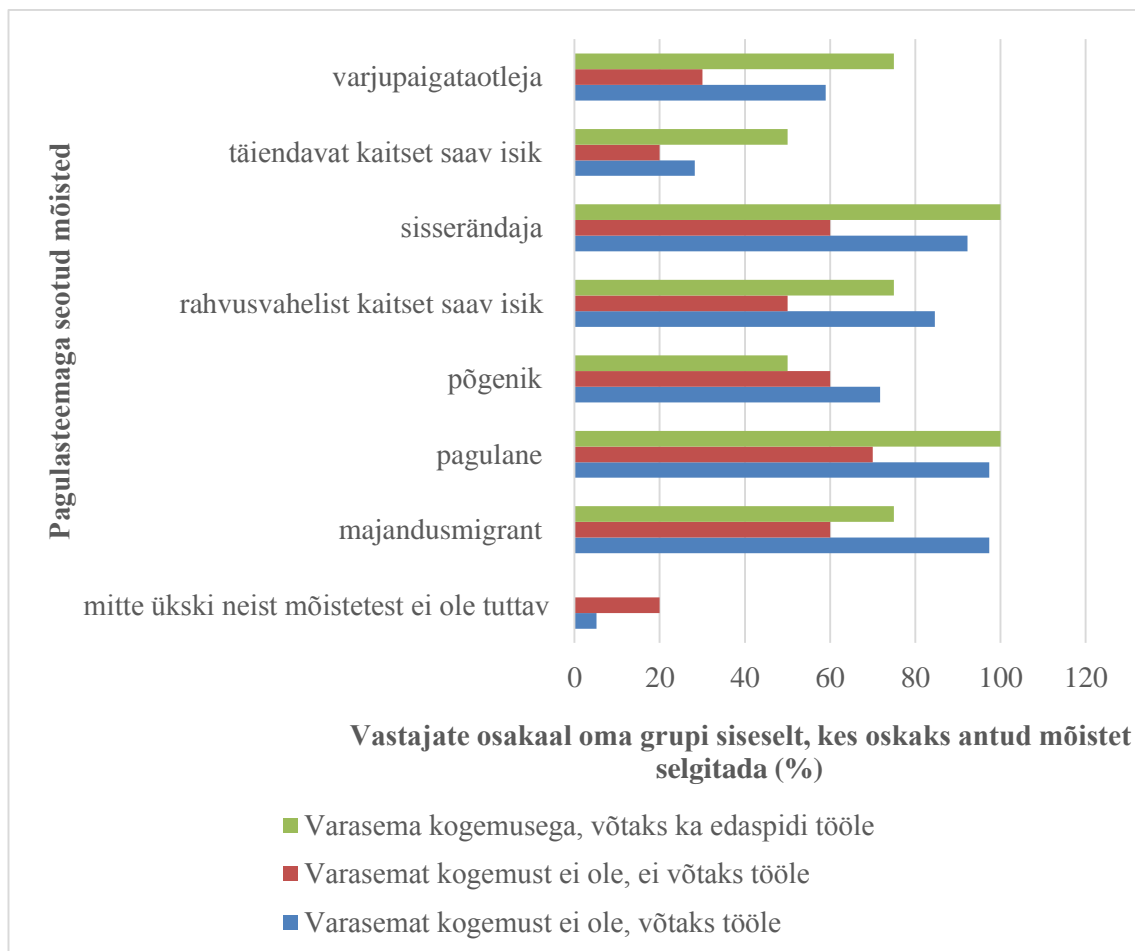
Lisaks viidi läbi intervjuud nelja ettevõtte esindajaga. Intervjueeritavatest respondentidest esindasid kolm hulgi- ja jaekaubandusega ning üks ehitusega tegelevat ettevõtet. Kaks ettevõtet olid osäühingud ja kaks aktsiaseltsid. Kaubandusega tegelevad ettevõtted olid kõik tegutsenud üle 10 aasta, ehitusettevõtte oli tegutsenud alla 3,5 aasta. Kaks vastajat olid keskastme juhid, üks vastaja oli omanik ning üks vastaja personalitöötaja. Kolm vastajatest olid naised ning üks oli mees. Kõik vastajad olid nooremad kui 45 aastat. Kahel vastajal oli kõrgharidus ning kahel keskharidus.

2.3. Tulemuste analüüs

2.3.1. Tööandjate teadmised pagulaste teemadel

Hindamaks vastajate teadlikkust pagulastega seonduva osas, paluti neil hinnata, millised pagulasteemaga seotud mõisted on neile piisavalt tuttavad, et nad oleksid valmis neid selgitama. Suurem osa vastajatest hindas oma teadmisi pigem heaks. Mõisteid „pagulane“, „varjupaigataotleja“, „sisserändaja“ ja „põgenik“ oli valmis selgitama üle 75% vastanutest. Üle poolte vastanutest oli valmis selgitama ka mõisteid „majandusmigrant“ ja „rahvusvahelist kaitset saav isik“. Ebakindlamalt tunti ennast selgitamiseks mõistet „täiendavat kaitset saav isik“. Ainult 8% vastanutest tunnistas, et ei ole valmis selgitama ühtegi eelpool toodud mõistet. Nende hulgas leidsid neid, kes leidsid, et kõik mõisted on tuttavad, kuid puudub selgem arusaam ning teadmine mõistete omavahelise erinevuse suhtes.

Oli märgata mõningaid erinevusi kahe grupi - need kellel on valmisolek võtta tööle pagulane ja need kellel valmisolek puudub - vahel. Vastajad, kellel on olemas valmisolek, hindasid oma teadmisi kõrgemalt. Samuti oli valmisolekuga tööandjate hulgas vähem neid, kes leidsid, et ükski mõiste ei olnud tuttav. Joonisel 5 on võimalik näha kogemuse alusel rühmadesse jaotatud vastajate võrdlust mõistete selgitamise valmisolekus.



Joonis 5. Mõistete selgitamise valmisoleku osakaal grupiti (autori koostatud)

Enamasti olid vastajad pagulaste teemaga kokku puutunud meedia vahendusel. Paljud olid lugenud selle kohta ka internetist. Pagulaste teemalise teabe levivust hinnati pigem ebapiisavaks. Mitmed vastajad kommenteerisid, et kättesaadav info on kallutatud ja pigem negatiivne. Saadavast infost oodatakse täpsust ja paikapidavust ning vähem infomüra ja inimeste hirmutamist.

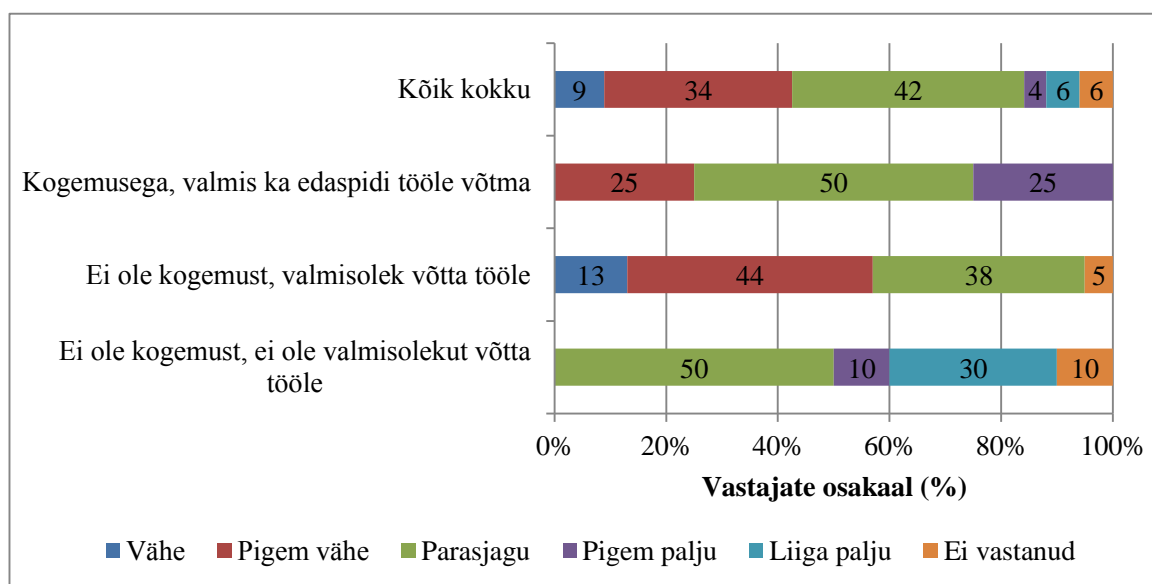
”Pagulasteemat puudutav info jõuab inimesteni täiesti valedest kanalitest ja täiesti valedelt inimestelt. Arvamusliidrid, haritlased ja poliitikud peaksid seda teemat avalikult ja adekvaatselt lahkama. Täna tegelevad teema lahkamisega ainult ajakirjanikud ja nendelt tulev info on pigem kahtlase väärtusega.”

Vastajate hulgast leidis ka neid, kellel oli olnud isiklik kokkupuude pagulastega kas töö või kooli kaudu või muul viisil. Kokkupuuteid oli ette tulnud nii Eestis kui ka välismaal.

Võttes kõike eelnevat arvesse võib öelda, et tööandjate teadmised on antud valdkonnas head ning ollakse avatud uute kogemuste ja teadmiste saamiseks. Leviva informatsiooni suhtes ollakse pigem kriitilised ning oodatakse rohkem konkreetsust ning vähem kallutatust.

2.3.2. Tööandjate üldised hoiakud pagulaste suhtes

Tööandjatel paluti hinnata, kui palju arvuliselt võiks nende arvates hetkel Eestis pagulasi olla. 28% vastajatest arvas, et hetkel on Eestis pagulasi vahemikus 51-100 ning 26% arvas, et see arv on vahemikus 101-200. 18% arvas, et neid on vähem kui 50 ning üks vastaja arvas, et Eestis ei ole ühtegi pagulast. Vastajaid, kes arvas, et Eestis on rohkem kui 200 pagulast, oli 26%, sealhulgas 8%, kes arvas, et Eestis on üle 1000 pagulase. Eesti on alates 1997. aastast kuni 2015. aastani andnud varjupaika 122 pagulasele. (Politsei- ja piirivalveamet, 2016) Seega hindab 48% vastajatest pagulaste arvu tegelikust vähemaks ning 26% tegelikust suuremaks.



Joonis 6. Tööandjate hinnang Eestis elavate pagulaste arvule (autori koostatud)

Järgnevalt paluti vastajatel hinnata, kas hetkel Eestis olevate pagulaste arv on vähe, parasjagu või liiga palju. 44% vastajatest arvas, et seda on vähe või pigem vähe. 42% leidis, et seda on parasjagu. 14% leidis, et vastav kogus on pigem palju või liiga palju. Vastustest tuli välja erisus, et tööandjad, kes on valmis võtma tööle pagulase, hindavad

seada kogust pigem väheseks ja tööandjad, kes ei võtaks tööle pagulast, hindavad vastavat arvu pigem suureks. Joonisel 6 on välja toodud tööandjate arvamused gruppide kaupa. Kuivõrd seisukoht, et pagulasi on pigem liiga palju võib viidata negatiivsetele hoiakutele selle sihtrühma suhtes, siis viivad tulemused mõttele, et tööandjad, kes on pagulaste Eestis viibimise suhtes pigem negatiivselt meelestatud, ei soovi enda asutusse pagulasi tööle võtta.

Tööandjate hoiakuid uuriti kasutades pagulaste teemat puudutavaid väiteid. Esmalt vaadeldakse arvamust kahe väite kohta, mille sõnum on Eesti kontekstis pigem positiivse suhtumisega. Need väited on:

- „Pagulaste sissetulek soodustab Eesti rahvastiku kasvu ja noorenemist”
- “Pagulaste sissetulek hoogustab Eesti majanduse arengut”

Üle poole vastajatest (esimese väite puhul 55% ja teise väite puhul 60%) ei nõustunud nende väidetega. Ümardatult 30% oli aga mõlema väitega nõus. Kui nende tööandjate hulgas, kes võtaks endale tööle pagulase, oli nii nõustujaid kui ka mitte-nõustujaid, siis tööandjate hulgas, kes ei võtaks endale pagulast tööle, ei nõustunud keegi antud väidetega. Võib järeldada, et pagulaste sissetulek pigem ei nähta positiivset mõju Eesti majandusele või rahvastiku muutustele.

Järgnevalt on toodud kaks väidet, mis on Eesti ühiskonna jaoks negatiivse alatooniga. Nendeks väideteks on:

- ”Pagulaste sissetulek tõttu suureneb konfliktioht, sest Eestisse tulevad Eesti turvalisust ohustavad inimesed”
- „Pagulaste sissetulek suurendab Eesti keele ja kultuuri hääbumise ohtu“

Konfliktiohtu puudutava väite puhul oli nõustujaid 52% ja mitte-nõustujaid 35%. Tööandjate hulgas, valmisolekuga võtta tööle pagulasi, oli nõustujaid ja mitte-nõustujaid võrdselt. Valmisolekuta tööandjad nõustusid kõik antud väitega. Samuti oli varasema kogemusega tööandjate hulgas pigem väitega nõustuv suhtumine. Kuid Eesti kultuurile pagulaste näol nii suurt ohtu ei nähta. Teise väitega nõustus 34% vastanutest, samas 58% ei olnud väitega nõus ja ei arvanud, et pagulaste sissetulek mõjutaks keele ja kultuuri

hääbumist. Taas tuleb esile, et pagulaste sisserändesse suhtuvad pigem positiivselt valmisolekuga tööandjad ning valmisolekuta tööandjad suhtuvad pigem kriitiliselt.

Viimased kaks väidet on seotud Eesti sotsiaalsüsteemi ja tööturuga. Nendeks väideteks on:

- „Pagulaste sisseränne suurendab tööpuudust“
- „Pagulaste sisseränne koormab Eesti sotsiaalsüsteemi“

Nende kahe väite puhul toimus taas arvamuste lahknevus. Pagulaste sisserände mõju tööpuudusele ei hinnatud negatiivselt. Ainult 19% vastajatest nõustus antud väitega, 79% vastajatest väitega nõus ei olnud. Antud väitega ei nõustunud ka enam valmisolekuta tööandjaid. Sotsiaalsüsteemi puhul oli olukord aga vastupidine. 72% vastajatest leidis, et pagulaste sisseränne koormab Eesti sotsiaalsüsteemi. Väitega ei nõustunud ainult 23% vastajatest. Siinkohal nägid nii varasema kogemusega kui ka valmisolekuta tööandjad sisserändes kindlalt negatiivset mõju sotsiaalsüsteemile. Ka valmisolekuga tööandjate hulgas oli väitega nõustujaid rohkem võrreldes mitte-nõustujatega.

Väidetele antud hinnangute põhjal saab järeldada, et valmisolekuta tööandjate suhtumine pagulaste sisserändesse oli pigem negatiivne. Ka varasema kogemusega tööandjate hulgas ollakse pigem kriitilisema suhtumisega. Valmisolekuga tööandjate seas oli erineva arvamusega vastajaid. Osade väidete puhul ilmnes suuremaid lahknevusi, kuid selgelt olid väljendunud nii positiivsed kui ka negatiivsed arvamused.

Järgnevalt vaadeldakse tööandjate suhtumist erinevates eluvaldkondades pagulastega kokkupuutumisel. Vastajatel paluti hinnata, kuidas nad suhtuksid järgnevatesse olukordadesse:

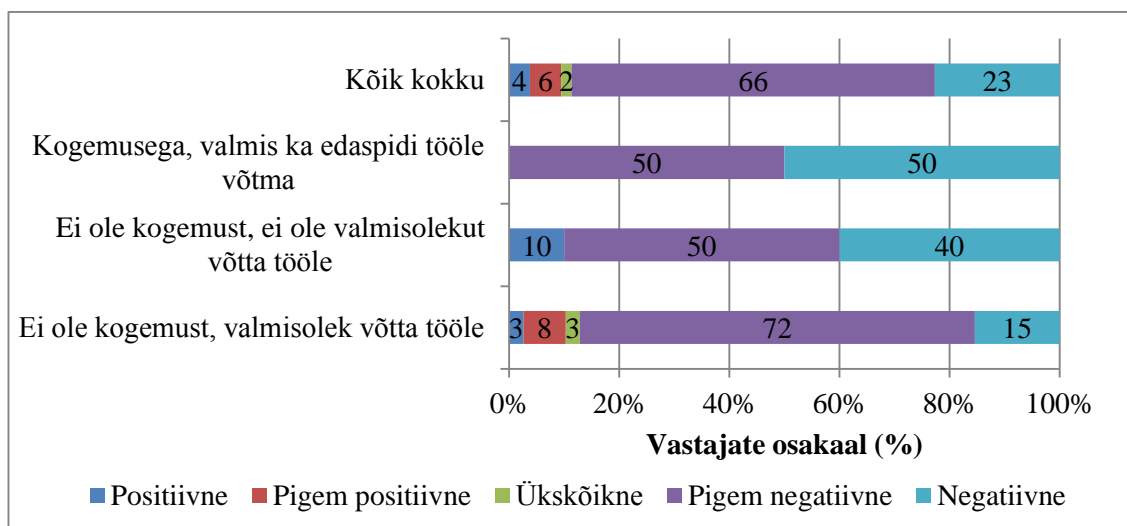
- Teie naabermajja või naaberkorterisse tuleksid elama teisest riigist pärit pagulased;
- Teil tuleks töötada või õppida kollektiivis, kus on ka teisest riigist pärit pagulased;
- Teie lähedane sugulane, näiteks laps, lapselaps, õde või vend, abielluks teisest riigist pärit pagulasega.

25%-30% vastajatest suhtus pigem kriitiliselt ja negatiivselt, kui pagulased oleksid naabriteks või abielluks lähisugulasega. Ligikaudu 15% väitsid, et nende suhtumine sõltub sellest, millisest riigist pagulane pärit on. Võrreldes teistega olid negatiivsemalt meelestatud tööandjad, kellel puudub valmisolek võtta tööle pagulasi.

Kui vaadata suhtumist pagulastesse kui töö- või koolikaaslastesse, siis suhtumine oli pigem positiivne. 66% vastajatest väitis, et neid see ei häiriks ja ainult 9% leidis, et see pigem häiriks neid. Huvitav vastuolu tekkis tööandjate grupis, kes ei ole valmis võtma tööle pagulasi. Kui muudesse pagulastega seotud olukordadesse suhtusid nad pigem negatiivselt, siis neid, kes suhtuks positiivselt või ükskõikselt pagulasest töökaaslasesse, oli rohkem kui neid, kes tajuvad taolist situatsiooni pigem negatiivselt.

Ligikaudu 25% jäi eeltoodud olukordade suhtes ükskõikseks ja leidis, et need ei mõjutaks nende arvamust ei ühes ega teises suunas. Ülevaatlik joonis väljendamiseks suhtumist kolme olukorra osas on välja toodud lisas 4. Suhtumise pagulasse kui naabrisse ja pagulasse kui pereliikmesse ning valmisoleku vahel võtta tööle pagulane esines nõrk seos, kuid suhtumise pagulasse kui töökaaslasesse ning valmisoleku vahel võtta tööle pagulane esines keskmine seos. Vastavad korrelatsiooninäitajad on välja toodud korrelatsioonimaatriksis lisas 5.

Kui eelnevalt on käsitletud tööandjate enda suhtumist ja arvamusi pagulasteemadel, siis järgnevalt kirjeldatakse, kuidas tajuvad vastajad ühiskonna üldist arvamust pagulaste suhtes. Kokku 89% vastajatest tajuvad, et Eesti ühiskonna suhtumine pagulastesse on pigem negatiivne või täiesti negatiivne. 10% hindas ühiskonna suhtumist positiivseks või pigem positiivseks. Üks vastanu arvas, et Eesti ühiskonna suhtumine on ükskõikne. Täpsem ülevaade tööandjate hinnangust üldisele ühiskonna arvamusele on esitatud joonisel 7. Seega enamus vastanud tööandjatest arvas, et Eesti ühiskonna suhtumine on pagulaste suhtes negatiivne. Samas puudub seos ühiskonna üldisele arvamusele antud hinnangu ja valmisoleku vahel võtta tööle pagulane.



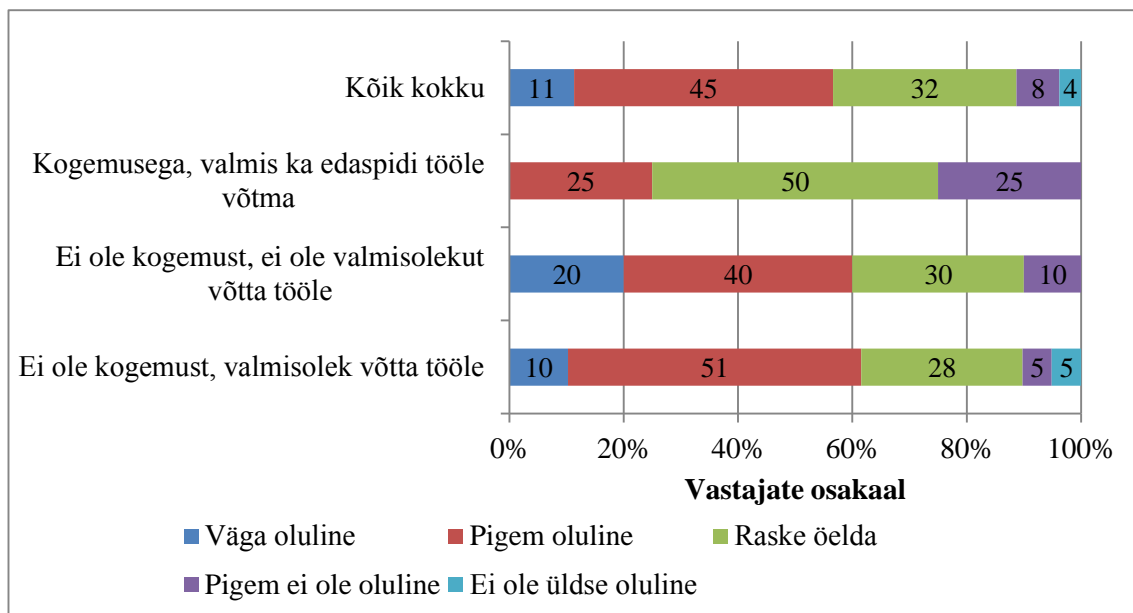
Joonis 7. Töötajate hinnang ühiskonna üldisele arvamusele pagulaste teemal (autori koostatud)

Kõik neli intervjueritavat tajusid, et sõna „pagulane“ taha on Eesti ühiskonnas tekkinud negatiivne kuvand. Samas respondendid ei lednud, et negatiivne kuvand oleks põhjendatud. Üks intervjueritavatest arvas, et tajutav ühiskonna üldine negatiivne arvamus on põhjendatud järgnevalt: „Vaenulik meelestatus pagulaste suhtes levib madalama haritustasemega inimeste hulgas, kes avaldavad oma arvamust valjemalt“. Ta arvas, et haritud inimene teeb vahet erinevate sisserände põhjuste vahel. Teine respondent leidis, et kuigi Eesti on pagulasi vastu võtnud juba mitmeid aastaid, siis vaenulik kuvand on tekkinud viimastel aastatel. Varasemalt ei olnud inimesed lihtsalt pagulaste vastuvõtmisest teadlikud või kui oli mingi teadlikkus, siis ei kaasnenud sellega negatiivne meelestatus.

Kõik neli respondenti põhjendasid negatiivse kuvandi kujunemist meedias leviva infoga ning inimeste vähese teadlikkusega pagulastega seotud teemadel. Üks intervjueritav selgitas, et kuna meedias müüb ainult negatiivne uudis, siis ei ole ajakirjandus motiveeritud jagama adekvaatset informatsiooni pagulaste kohta. Lisaks kirjeldasid kaks vastajat, et inimeste madal teadlikkus on põhjustatud riigistruktuuride ebakomponentsusest turundusest ning poliitikute enda negatiivsest meelestatusest pagulaste suhtes.

Aga ma arvan, et ka meie riik on praegu selles mõttes suhteliselt ise seda meelt, et pagulane ongi negatiivne teema, pagulane ongi tüütu probleem, mis tuleb käsukorras mingi kvoodi järgi lahendada ja seda ka vastumeelselt riik ise praegult või ütleme siis, et riigikogu liikmed ja valitsus ei näe praegu selle probleemi taga seda kurba külge või seda põhjust, miks pagulastega nii on siis läinud.

Seega leitakse, et pagulastesse suhtumise parandamiseks tuleb tõsta inimeste teadlikkust ning seda läbi usaldusväärsete allikate. Poliitikud, arvamuslimidrid, haritlased peaksid selgitama rohkem sõjapõgenike ja pagulaste tausta ja olemust, et inimestel tekiks arusaam ja empaatia, millistest katsumustest need inimesed on pidanud läbi tulema ning mida nende jaoks tähendab uues riigis varjupaiga saamine.



Joonis 8. Ühiskonna arvamuse olulisus tööandjate jaoks (autori koostatud)

Järgnevalt uuriti, kui oluliseks vastajad peavad enda jaoks, milline on üldine Eesti ühiskonna suhtumine pagulasteemadel. Vastaja vanuse ja ühiskonna arvamuse olulisuse vahel esines nõrk seos. 57% vastajatest pidas üldist ühiskonna arvamust enda jaoks oluliseks või pigem oluliseks ning vaid 12% arvas, et ühiskonna suhtumine ei ole nende jaoks oluline. Ülejäänud 32% ei osanud hinnata, kuidas ühiskonna arvamus neid mõjutab. Taaskord tekkis huvitav vastuolu nende tööandjate hulgas, kes on valmis enda asutusse tööle võtma pagulasi. Nimelt 87% nendest tööandjatest arvas, et ühiskonna suhtumine on

negatiivne või pigem negatiivne ning nendest omakorda 59% pidas ühiskonna arvamust enda jaoks oluliseks või pigem oluliseks. Täpsem ülevaade ühiskonna arvamuse olulisuse hindamisest tööandjate hulgas on välja toodud joonisel 8. Samas on neil tööandjatel ikkagi valmisolek võtta tööle pagulasi. Seost ühiskonna arvamuse olulisuse ja valmisoleku vahel võtta tööle pagulane ei olnud.

2.3.3. Tööandjate valmisolek võtta tööle pagulasi

Kõikidest vastajatest neljal tööandjal oli varasem kogemus. Nendest kahega tehti lisaks intervjuu. Mõlema intervjuu käigus selgus, et tööandja ei olnud siiski teadlik, kas antud töötajate puhul oli kindlasti tegemist pagulase staatuse saanud inimestega. Mõlemad vastajad jäid seisukohale, et pigem oli tegemist välismaalastest töötajatega, kes olid Eestisse sattunud erinevatel põhjustel. Neljast ettevõttest kahel oli kogemus ühe pagulasega, ühel ettevõttel väidetavalt kahe pagulasega ning ühel ettevõttel väidetavalt kuue pagulasega. Kõik neli kogemusega ettevõtet oleks ka edaspidi valmis tööle võtma pagulasi.

Ülejäänud 49-st varasema kogemusega tööandjast 39 oli valmis enda ettevõttesse võtma tööle pagulasi. Tööandjate käest täpsustati, millises staatuses (töötaja, praktikant, vabatahtlik) oleksid nad valmis enda ettevõttesse võtma pagulasi. Täpne ülevaade on välja toodud tabelis 1. Ettevõtte juriidilisest vormist, tegutsemisajast ega suuruselt tulenevalt ei esinenud mingeid erisusi valmisolekus võtta tööle või mitte võtta tööle pagulane. Samuti puudusid seosed vastanud tööandjate soo, vanuse või haridustaseme ning tööandja valmisoleku vahel võtta tööle pagulane (vaata lisa 5).

Tabel 1. Ettevõtte valmisolek pakkuda pagulasele tööd, praktikavõimalust või vabatahtliku tööd

Staatuse	Ettevõtete arv
Ainult töötaja	18
Ainult praktikant	6
Töötaja ja/või praktikant	8
Töötaja ja/või praktikant ja/või vabatahtlik	6
Praktikant ja/või vabatahtlik	1

Allikas: autori koostatud

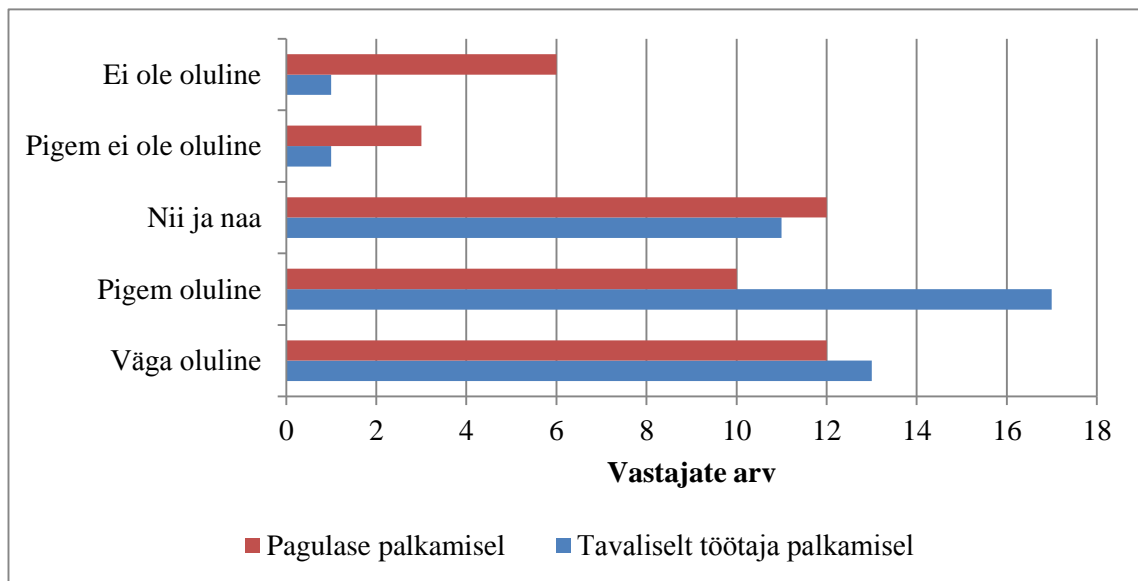
Ülejäänud kümme kogemuseta tööandjat ei olnud valmis võtma tööle pagulase staatusega isikuid. Kui nendelt tööandjatelt küsiti, kas ja millisel määral häiriks neid teatud faktorid teisest riigist töötajate puhul, siis kõige kriitilisemad ollakse puuduliku eesti keele oskuse ja madala haridustaseme suhtes (80% vastajatest oleks sellest häiritud). Natukene vähem häiritud (ligikaudu 70% vastajatest) ollakse teistsuguste usuliste vaadete ja elukommete suhtes. Muud faktorid nagu majanduslik seis ja välimus ei omanud tööandjate hinnangul mingit tähtsust. Mõni ettevõtte kommenteeris oma mitte-valmisolekut lähtuvalt sellest, et nende ettevõttes on väga oluline korrektne eesti keele oskus ning eeldades, et pagulastel see puudub, ei ole ka valmisolekut neid oma ettevõttesse tööle võtma. Vaadates tagasi eelnevasse alapeatükki, siis oli selgesti näha, et tööandjate, kellel puudub valmisolek võtta tööle pagulasi, hoiakud olid pigem kriitilisemad ja negatiivsed pagulaste suhtes.

Edasi käsitletakse nii kogemusega kui ka kogemuseta tööandjate, kellel on valmisolek võtta tööle pagulasi, arvamusi antud teemal. Nii kogemusega kui ka kogemuseta intervjueeritavad leidsid, et tegelikult ei ole nende jaoks erinevust, kas töökohale kandideerib pagulane, muu välismaalane või eestlane. Värbamisel lähtutakse pagulasest töötaja hindamisel samadest kriteeriumitest nagu ülejäänud töötajate valimisel. Ankeedis küsiti tööandjatelt, milliste kriteeriumite alusel nad tavaliselt hindavad tulevast töötajat tööle võtmisel ning milliste tunnuste alusel nad hindavad pagulast tööle võtmisel. Suuri erinevusi vastustes ei esinenud. Mõlemal juhul peetakse kõige olulisemaks oskusi, teadmisi, õppimisvõimet ja kollektiivi suhtumist. Intervjuudes selgus veel üks oluline kriteerium tööandjate jaoks – töötaja peab olema motiveeritud oma tööd tegema. Nii küsimustiku kui ka intervjuude abil kogutud andmete alusel võib öelda, et töötaja päritolu, välimust ja sugu peetakse väheoluliseks.

/.../ma ei saagi, mina absoluutselt ei saa aru, kuidas võib inimest võtta kui... ei ole erinevad asjad inimene ja pagulane. Nad on nagu inimesed. Kuidas mul saavad olla mingid teised ootused? Et meile, kui ma võtan inimest tööle, peavad olema täidetud kindlad nõudmised, olgu ta must, valge, roheline või sinine, olgu ta hetero või homo. Meil on jumala ükskõik. Aga peavad olema kindlad nõudmised, milleks on siis hoopiski meile tähtsad asjad nagu riigikeele valdamine, siis on füüsiline valmisolek piisav, et tööd teha ja valmisolek, et õppida. Rohkem meil ei ole

midagi. Meie jaoks ei ole mitte mingit... ma ausalt öelda, minu arust on see solvav suhtuda nendesse teistmoodi.

Kui muude kriteeriumitega erinevusi ei esinenud, siis eesti keele oskuse oluliseks hindamisel tekkis erinevus. Nimelt oli rohkem neid, kes pidas tavaliselt uue töötaja palkamisel eesti keele oskust väga oluliseks või pigem oluliseks. Kui esitati sama küsimus pagulase palkamise kohta, siis hindas osa nendest tööandjatest eesti keele oskust vähem oluliseks või üldse mitte oluliseks. Erinevus on näitlikult välja toodud joonisel 9.

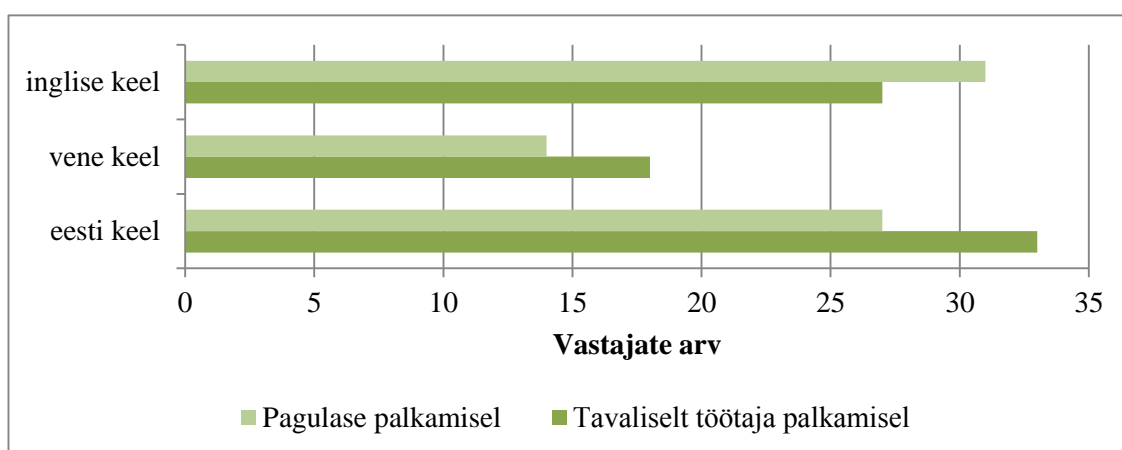


Joonis 9. Eesti keele oskuse olulisus pagulase tööle võtmisel võrreldes tavalise värbamisprotsessiga (autori koostatud)

Erinevused ootustes töötaja keeleoskustele tulid välja ka küsimuste kaudu, kus paluti vastata, milliseid keeli töötaja asutuses töötamisel oskama peaks ja milliseid keeli pagulane asutuses töötamisel oskama peaks. Selge erinevus tuli välja eesti ja vene keele oskuse nõudmise vähenemises ja inglise keele oskuse nõudmise kasvus. Tulemused on esitatud joonisel 10. Võib järeldada, et pagulastelt ei nõuta nii rangelt eesti keele oskust, kui tavaliselt töötaja palkamisel. Eeldatakse, et eesti keele oskuse puudumisel kompenseerib seda inglise keele oskus.

Kahe intervjuueeritava jaoks oli äärmiselt oluline, et pagulane nende ettevõttesse tööle tulles oskaks eesti keelt. Riigikeele oskuse nõue on põhjendatud, kuna mõlemad on

kaubandusega tegelevad ettevõtted, kus enamus töökohti eeldab klientidega suhtlemist. Üks nende ettevõtete esindajatest mõõnis, et äärmisel juhul oleks neil võimalik pakkuda praktikakohta laos ning muudes lihtsamates tööülesannetes, mis ei vaja eesti keele oskust. Sellest võib järeldada, et isegi kui tööandjal on valmisolek võtta tööle pagulane, siis võib pagulase värbamisel olla takistuseks vajaliku keeleoskuse puudumine. Arvestades, et värskelt Eestisse saabunud pagulased, ei räägi koheselt eesti keelt, siis väheneb pagulaste jaoks ettevõtete valik, kuhu nad tööle saaksid.



Joonis 10. Nõudmised keele oskustele pagulase tööle võtmisel võrreldes tavalise värbamisprotsessiga (autori koostatud)

Tulemustes ilmnes huvitav vastuolu vastajate hoiakutes erinevatest riikidest pärit pagulastesse. Tööandjatelt küsiti, millistest piirkondadest pärit pagulasi ei sooviks nad Eestisse elama. Seejärel küsiti neilt, millistest piirkondadest pärit pagulasi ei sooviks nad enda asutusse töötajateks. Osade piirkondade puhul muutus tööandjate suhtumine leebemaks, kui pagulasest räägiti kui töötajast. Üheks vastusevariandiks oli, et igasugune sisseränne on vastuvõetav. Võrreldes pagulase kui lihtsalt sisserändajaga, suurenes mingil määral vastajate arv, kes väitis, et igasugune sisseränne (s.t. olenemata päritoluriigist) on vastuvõetav kui pagulasest räägiti kui töötajast. Vastavasisuline joonis on välja toodud lisas 6.

Nii kogemusega kui ka kogemuseta tööandjatel olid sarnased ootused ja murekohad pagulasest isiku tööle võtmisel. Oodatava positiivse mõjuna toodi esile rahvusvahelisuse lisandumist kollektiivi ja ettevõttesse üldiselt. Praktilise poole pealt tuli intervjuudes välja

asjaolud, et pagulaste näol loodetakse odavamalt, kuid samas motiveeritumalt ja lojaalsemat töõjõudu. Murekohtadest toodi esile vähene keeleoskus, meeskonna ühtsuse puudumine, kohustustest mitte-kinnipidamine ja negatiivne suhtumine töösse. Üks intervjuueeritav pelgas, et pagulaste kitsendatud töö leidmise võimaluste puhul võivad nad vastu võtta töö, mis ei ole tegelikult nende isiklikele soovidele vastav ning seetõttu on töötaja motiveeritus madalam. Üdiselt töõandjad leidsid, et pagulase töõle võtmisel ei kaasne märkimisväärsed muudatusi nende ettevõttes.

„Ma pigem ikka eeldaksin ja eelistaksin, et inimene töõle tulles kohaneb meie ettevõttega, mitte et meie kohane üksikisiku vajaduste ja soovidega.“

Kollektiivi suhtumist peeti üldiselt oluliseks uue töõtaja ettevõttesse võtmisel. Seetõttu uuriti intervjuudes, milline oli kogemusega ettevõtetes kollektiivi suhtumine ja kogemuseeta ettevõtetes esindajate käest küsiti, milline võiks olla nende kollektiivi suhtumine, kui töõle võetaks pagulane. Kogemusega ettevõtted kinnitasid, et nende kollektiivis suuri probleeme ei esinenud. Üks nendest selgitas, et vastutavate töõtajatega sai eelnevalt värbamisotsus läbi räägitud. Erinevusena tõi ta välja, et vahel oli raske koguaeg inglise keelele ümber lülituda, kuid see oli pigem praktiline kriteerium kui üldine hoiak.

Aga lihtsalt see, et sa pead kogu aeg inglise keeles rääkima nendega, noh see iseennast väsitab. Ja sa pead natuke rohkem tähelepanu pöörama, et nad töõülesannetega hakkama saaks, et see siis väsitab täpselt sama moodi. Et see, et meil kirju seltskond oli, see nagu ei häirinud. Pigem oli see nagu heas aspektis, et ka kontor on seda kui positiivsena näidanud.

Sama töõandja tõi välja olukorra, kus üks välismaalasest töõtaja kurtis töökaaslaste diskrimineeriva suhtumise üle, kuid suurt probleemi selles ei nähtud: „Aga kui nagu kollektiivi suhtes, siis Keenia poiss oli üldse hästi tore. Siuke hästi elav ja tema nagu, teda nagu ei häirinud see, kui teised temast halvasti räägivad. Tuli küll aeg-ajalt mulle kurtma, et selline olukord on olnud, aga ta ei võta seda väga hinge.“ Teine kogemusega töõandja põhjendas, et kollektiivis ühtsuse ja üksmeelsuse säilitamiseks, ei saa ühtegi töõtajat eriliselt kohelda. Kogemuseeta ettevõtetes esindajad väljendasid lootust, et nende

kollektiivi suhtumine on pigem positiivne. Samuti loodetakse, et pagulase lisandumine just rikastab kollektiivi.

Kollektiiv, eeldades ja arvates ja ka loodan, et teades, on meil väga avatud kollektiiv, kes ongi laia silmaringiga ja haritud inimesed. Ja ma arvan, et siit ei tuleks probleemi, kui inimene ise, see tööle tulija, on aktiivne, avatud, abivalmis ja tahab seda tööd teha. Et kui need kriteeriumid ei ole täidetud, siis igal juhul tuleb probleeme, kas siis pagulase või mitte-pagulasega.

Samuti uuriti intervjuudes, milline on olnud klientide suhtumine ning milline arvatakse olevat klientide suhtumine, kui ettevõttesse lisandub pagulane. Üks kogemusega tööandja kirjeldas ühte negatiivset juhtumit, kus klient pani mitte-eestlasest töötaja nõ proovile. Samas oli tegemist püsikliendiga, kes on ka edaspidi ettevõtet külastanud ning uuesti sellist olukorda tekkinud ei ole. Sama tööandja kirjeldab teiste klientide suhtumist esmapilgul pelglikuks, kuid aja jooksul huvi kasvatavaks. Näiteks kui üks tumedanahaline töötaja ei olnud mõnda aega nende ettevõttes enam töötanud, siis tundsid kliendid huvi, mis temast saanud on. Sarnase suhtumise kujunemist oletavad ka kogemuseeta tööandjad. Pigem loodetakse positiivset suhtumist ning mingil määral üllatusmomenti, kui väliselt teisest kultuurist pärit inimene võtab kliente vastu soravas eesti keeles.

Et see Keenia poiss oli hästi kaua meil, et ta oli pea pool aastat. Et kliendid siia maani küsivad... et ta ongi lihtsalt see, et alguses ehmatad ära, et on mustanahaline kassas. Sa ei oska nagu käituda, aga samas ta rääkis eesti keeles. Et sama moodi oli oma töötaja kaaslaste suhtes, et no jutud ikka liiguvad ettevõttes ka ja nagu, oli nagu vaatamisväärsus, nii öelda. Ekstra käidi nagu sellepärast, et kas see on tõesti tõsi.

Seega on tööandjate suhtumine pagulasest töötajasse pigem positiivne ning enamusel on valmisolek võtta tööle pagulane. Erilisi erinevusi pagulase tööle võtmisel hinnatavates kriteeriumites ei esinenud võrreldes tavaliselt töötaja palkamisel. Tööandjad ei näe, et pagulasi peaks kuidagi teistest eristama. Kui töö iseloom eeldab töötajalt eesti keele oskust, siis pagulasele ei tehta siin erandit. Kui eesti keele oskus ei ole otseselt vajalik,

siis eeldatakse, et pagulasel oleks vähemalt vene või inglise keele oskus, et tööülesannete edastamine ja töökorraldus sujuks ladusalt. Tööandjad ei arvanud, et pagulase lisandumisel toimuks ettevõttes erilisi muudatusi. Kollektiivilt ja klientidelt arvatakse tulevat pigem positiivset suhtumist.

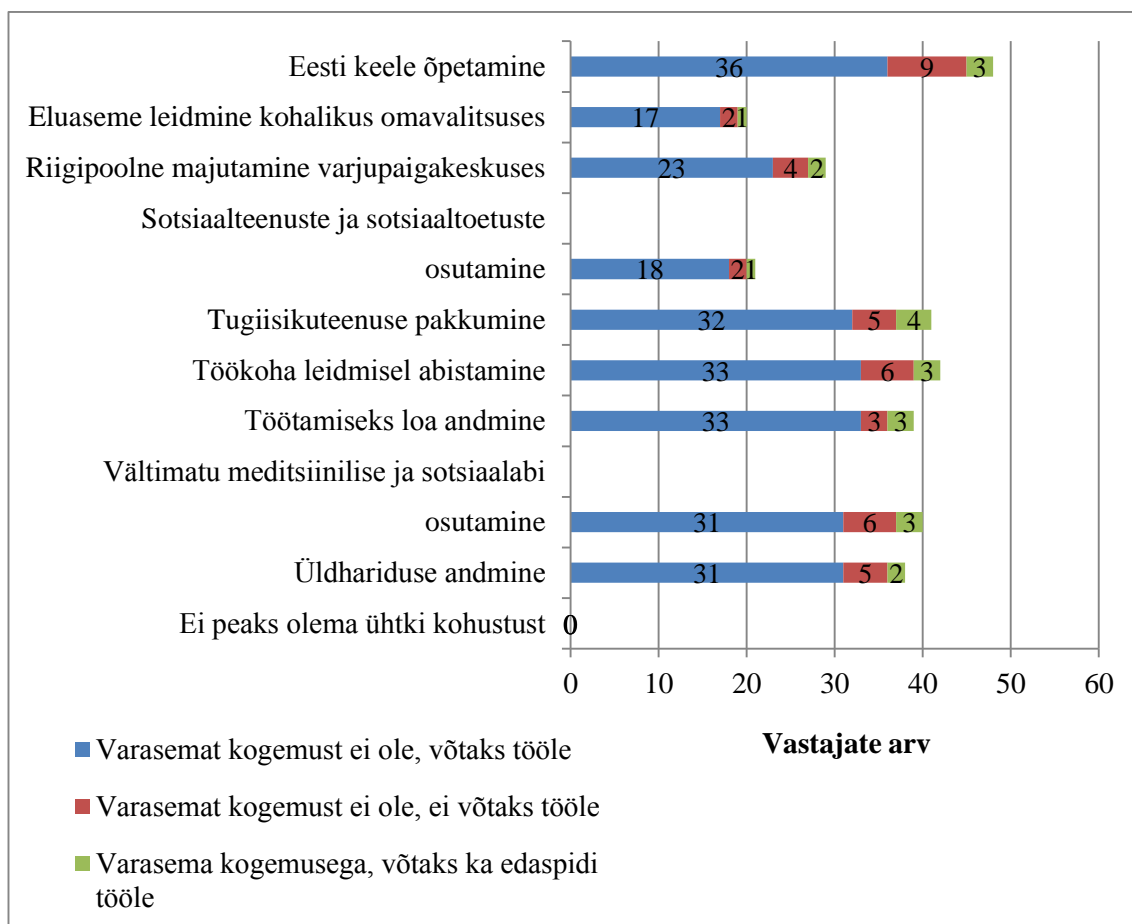
Lisaks sellele, kas tööandjad oleksid ise valmis võtma tööle pagulasi, küsiti neilt, kas on oluline, et pagulased Eestis tööd leiaksid. Kõik peale ühe tööandja arvasid, et pagulased peaksid Eestis tööd leidma. Üks vastaja, kes on selle vastu, põhjendab oma vastust sellega, et pagulased peaksid liikuma riiki, mis on neile kultuuriliselt sarnasemad.

”Arvan, et pagulased peaksid leidma endale koha "kultuuriliselt sarnastes riikides", hetkel ei ole Eestiga "kuultuuriliselt sarnaseid riike", kust pagulasi oleks põhjust Eestisse vastu võtta. Ajutise lahendusena peavarju pakkumine on arusaadav, kuid tööloa andmine on selgelt liig.”

Vastajate poolsed põhjendused, miks pagulased peaksid Eestis tööd leidma, olid järgmised: soodustada pagulaste integreerumist ühiskonda, suurendada nende iseseisvat toimetulekut, võimaldada inimese eneseteostust, vähendada koormust sotsiaalsüsteemile ning vältida töötuks olemisega kaasnevaid riske (nt kuritegevus). Olenemata, kas tööandjatel endal on varasem kogemus või valmisolek või mitte-valmisolek võtta tööle pagulasi, ollakse ikka arvamusel, et pagulased peaksid Eestis tööd leidma.

2.3.4. Tööandjate ootused lisatoele pagulasest töötaja palkamisel

Tööandjate käest küsiti, millised kohustused peaks Eesti riigil olema seoses pagulaste vastuvõtmisega. Kõige olulisemaks kohustuseks peeti eesti keele õpetamist, sellega nõustus 91% vastanutest. Teisteks olulisteks kohustusteks arvati töökoha leidmisel abistamist (79%) ja tugiisikuteenuse pakkumist (77%). Vähem oluliseks peeti sotsiaalteenuste ja sotsiaaltoetuste osutamist (40%) ja eluaseme leidmist kohalikus omavalitsuses (38%). Tööandjate hinnangut riigi poolt pagulastele pakutavate teenuste kohta on võimalik näha joonisel 11. Võib järeldada, et olulisemaks peetakse teenuseid, mis toetavad pagulase lõimumist ja iseseisvalt hakkama saamist ning vähendavad koormust sotsiaalsüsteemile ja kohalikele omavalitsustele.



Joonis 11. Töandjate hinnang, milliseid teenuseid riik peaks pagulastele pakkuma (autori koostatud)

Intervjuudest selgus, et töandjad ei näe vajadust spetsiaalsete tööturuteenuste järele, kui nad on pagulase juba enda ettevõttesse tööle võtnud. Oluliseks peeti, et riigi poolt oleks organiseeritud pagulaste sisseelamine ja programmid integreerumiseks, nõ pagulase ettevalmistus iseseisvaks toimetulekuks ja seal hulgas tema jõudmine tööturule. Üks intervjuueeritav tõi välja, et riigi poolt peaks olema korraldatud sisseelamisprogrammid, kus tutvustatakse eesti kultuuri ja tavasid, seadusandlust, Eesti ja eestlase olemust. Lisaks arvati, et riiklikult võiks olla võimaldatud pagulastele ka lisatugi praktilisteks toiminguteks.

„Samamoodi nagu eesti keele kursused on organiseeritud Eesti riigi poolt, siis järelilikult võiks olla ka need tugikeskused või tugisikud, kes siis ongi, ongi sellega, et kuidas

korterit leida või mis viisidel korterit leida, mis moodi... noh mida iganes... ongi see igapäeva elu.“

Osad intervjueeritavad olid teadlikud, et Eestis on olemas mittetulundusühinguid, kes antud valdkonnaga tegelevad. Üks vastaja tõi välja, et lisaks riiklikule korraldusele võiks pagulastega tegelemisel olla abiks ka muud organisatsioonid, sh mittetulundusühingud.

Absoluutselt, absoluutselt, võiks ja peaks olema, et mittetulundusühingud ja siin ka osaliselt juba on mittetulundusühinguid, kes selle teema on võtnud südame asjaks ja nõus aidata. Igal juhul peaks olema ka tugiisikud ka mitte ainult riigi poolt vaid ka näiteks mittetulundusühingud aitaksid ka just tugiisikutega.

Tööandja arvates on pagulastele vajalik ja oluline igasugune abi, mis garanteerib, et pagulane saab iseseisvalt hakkama ning tema töö käimine ei ole tulenevalt uue keskkonnaga kohanemisest häiritud. Samas ei leia tööandjad, et nemad peaksid tegelema pagulasest töötaja toetamisega töövälistes asjaoludes. Tööandja näeb oma rolli pagulase kui töötaja toetamises tööalaselt ning ei soovi sealjuures kõrvalist abi.

„See kuidas kohaneb juba ettevõtte sees ja meie töötingimustega ja meie endaga, et see on siis meie mure ja meie vaadata, kuidas me saame siis võimaliku, kui see osutub võimalikuks, siis pagulastega tööd alustada.“

Üks kogemusega tööandja kirjeldas, et neil on kõigile uutele töötajatele ettenähtud mentor, kes toetab töötaja sisseelamist ja arengut ametikohal. Ta ei täheldanud erinevusi eestlasest ja välismaalasest töötaja sisseelamises ning toetuse vajaduses.

Üks intervjueeritav tõi välja, et pagulase tööturule jõudmiseks võiks tööandjaga koostööd teha Eesti Töötukassa. Osadel intervjueeritavatel ettevõtetel oli olemas mingisugune kogemus töötukassaga, kuid kõigil oli valmisolek teha tulevikus koostööd töötukassaga pagulaste värbamisel. Üks intervjueeritav arvas, et kindlasti saaks pagulasi tööotsingul toetada tugiisikud, näiteks töökuulutuste läbitöötamisel.

Intervjuudest saab järeldada, et tööandjad ei soovi tuge pagulasest isiku palkamisel. Samas peetakse oluliseks, et pagulased saaksid abi ja juhendamist, kuidas üldise igapäeva

eluga Eestis hakkama saada ning toetaks pagulaste lõimumist Eesti ühiskonda. Nende arvates soodustab eeltöö ja igapäevase toe võimalus pagulaste jõudmist tööturule. Mingil määral on tööandjatel teadmisi, milline on hetkel Eestis pagulastele pakutavad tugisüsteemid, kuid üldine pilt siiski puudub.

2.4. Arutelu ja järeldused

Eesti tööandjate valmisoleku kohta, võtta tööle pagulasi, on vähe teada. Antud lõputööga sooviti saada teada, milline on Harju maakonna tööandjate valmisolek võtta tööle pagulasi. Täpsemad aspektid, mida uurimuse käigus taheti välja selgitada, on - millised on tööandjate üldised teadmised ja hoiakud pagulaste suhtes, millised tegurid mõjutavad tööandja otsust võtta tööle pagulane ning millist tuge oodatakse riigilt pagulase tööle võtmisel.

Saadud tulemustest selgus, et tööandjad hindavad oma teadmisi pagulastega seotud teemadel heaks. Kuigi leidub neid, kes tunnevad ebakindlalt pagulastega seotud mõistetes orienteerumisel ning ei pruugi teha selget vahet pagulastega seotud mõistete vahel, siis enamus vastajatest arvab, et on võimelised selgitama suuremas osas pagulastega seotuid mõisteid. Kahel intervjuul selgus, et tööandjad, kes väidetavalt omavad kogemust pagulasest töötajaga, ei olnud siiski kindlad, et töötajad, keda nad liigitasid esmapilgul pagulaseks, seda ka tegelikult on. Samamoodi võivad ka teised küsitlusele vastanud tööandjad oma teadmisi tegelikust kõrgemaks hinnata.

Sarnaselt Saar Poll OÜ uuringutega 2010. ja 2014. aastal on vastajad enamasti pagulaste teemast kuulnud meedia vahendusel. Erinevalt Saar Poll OÜ 2014. aasta uuringus väljatoodud väitega, et inimesed soovivad teavet saada valdavalt meedia vahendusel, tuli antud uurimuses esile, et vastajad hindavad meedias levivat informatsiooni pigem kallutatuks. Samuti selgus intervjuudes, et Eesti ühiskonnas leviva pagulaste negatiivse kuvandi kujunemises mängib olulist rolli meedia kaudu saadav ühekülgne informatsioon. Pigem eeldatakse, et olukorrast täieliku ülevaate saamiseks jagaksid adekvaatset informatsiooni haritlased, arvamuslimidrid ja poliitikud. Kättesaadava informatsiooni korrektsus on oluline, sest see mõjutab isiklike hoiakute kujunemist.

Planeeritud käitumise teooriast lähtuvalt on näha seost negatiivsete isiklike hoiakute ja sellest tuleneva pagulaste tööle võtmise mitte-valmisoleku vahel. Kuid teooriaga tekib vastuolu kui vaadelda seost valmisoleku ja tööandjate isiklike hoiakute vahel. Tulemustest on näha, et valmisolekuga tööandjate hulgas on nii positiivsete kui ka negatiivsete isiklike hoiakutega vastajaid ehk vastajate hulgas on tööandjaid, kelle isiklikud hoiakud pagulaste suhtes on pigem negatiivsed, kuid siiski on neil valmisolek võtta tööle pagulasi. Seega ei saa üheselt väita, et isiklikud hoiakud mõjutavad pagulaste värbamise otsust.

Sarnaselt tekib erisus subjektiivse normi mõjus käitumiskavatsustele. Erisus tekib taaskord nende tööandjate hulgas, kellel on valmisolek võtta tööle pagulasi. Nimelt 87% nendest tööandjatest arvab, et Eesti ühiskonna suhtumine pagulastesse on negatiivne või pigem negatiivne ning nendest omakorda 59% peab ühiskonna arvamust enda jaoks oluliseks või pigem oluliseks. Planeeritud käitumise teooriast lähtuvalt võiks arvata, et sellise subjektiivse normi olemasolu ja teadvustamine pigem vähendab valmisolekut võtta tööle pagulasi, kuid nendel tööandjatel on siiski vastav valmisolek olemas. Seega antud uurimuse juures ei kinnitu täielikult planeeritud käitumise teooria põhitõed.

Eelkirjeldatud vastuolu püstitab huvitava probleemi – kui pagulaste värbamise otsus ei ole niivõrd mõjutatud isiklikest hoiakutest või subjektiivsetest normidest, siis mis võivad olla need tegurid, mis mõjutavad tööandja valmisolekut võtta tööle pagulasi. Võimalik, et antud olukorras on kõige suuremaks mõjuteguriks planeeritud käitumise teooria kolmas faktor ehk tajutud kontroll käitumise üle. Nimelt on Eestis hetkel olukord, kus tööandjale ei ole seatud mingeid kohustusi või regulatsioone pagulaste tööle võtmisel. Pagulaste värbamise otsus toimub täielikult vastavalt tööandja enda soovidele ja vajadustele. Kahjuks ei avaldunud uuringu käigus ühtegi aspekti, mis kinnitaks või lükkaks ümber antud oletuse. Seetõttu vajaks antud küsimus - mis mõjutab tööandjate valmisolekut võtta tööle pagulasi - täiendavat uurimist.

Seoses isiklike hoiakutega tuli esile teisigi huvitavaid vastuolusid. Nimelt kui osade vastajate suhtumine pagulasse kui töökaaslasesse oli positiivne, siis pagulasse kui naabrisse või uude pereliikmesse suhtutakse negatiivselt. Sellist fenomeni võib põhjendada NIMBY (*not in my backyard*) teooriaga, mis tähendab, et mingi faktor võib

olla segav, kui see juhtub isiku naabruskonnas või isiklikult olulises ruumis. Kui sama faktor juhtub väljapool isiklikku ruumi, siis ei ole see nii häiriv. (Aeschbacher, 2006) Seega kui pagulane on töö- või koolikaaslane, siis ei ole see häiriv, sest ta on inimese isiklikust ruumist kaugemal võrreldes naabri või sugulasega.

Samuti tuli hoiakutes esile see, et pagulastes ei nähta ohtu tööpuudusele, kuid arvatakse, et nad koormaksid riikliku sotsiaalsüsteemi. Siin kohal võiks luua oletuse, et pagulastest on tekkinud kuvand kui inimestest, kes kolivad uude riiki, et elada sealsest sotsiaalabist ning kes ei ole huvitatud leidma tööd. Seetõttu ollakse pagulaste suhtes positiivsemalt meelestatud, kui neid kirjeldatakse Eestis töötavate ja ühiskonda panustavate inimestena.

Peaaegu kõik vastajad, seal hulgas ka need, kellel ei ole endal valmisolekut võtta tööle pagulasi, leiavad, et pagulased peaksid Eestis tööd leidma. Ühelt poolt on selline poolehoid põhjendatud asjaoluga, et ei soovita olukorda, kus pagulased elaksid Eesti maksumaksjate kulul ning nad koormaksid riiklikku sotsiaalsüsteemi. Kuid samuti saadakse aru, et pagulaste tööturule jõudmine soodustab nende integreerumist Eesti ühiskonda.

Tööandjatel ei ole erinevaid nõudmisi pagulaste tööle võtmisel võrreldes tavaliselt uute töötajate värbamisega. Selgelt väljendus seisukoht, et pagulane on inimene nagu iga teine ning temalt oodatakse samamoodi tööks vajalikke oskusi, teadmisi, õppimisvõimet ja motivatsiooni. Kui vastajate hulgas oli ettevõtteid, kelle jaoks ei ole nii oluline, et pagulane oskaks kindlasti eesti keelt, siis teisalt oli mitmeid ettevõtteid, seal hulgas mitmed teenindusvaldkonnaga seotud ettevõtted, kelle jaoks oli väga oluline, et pagulane oskaks eesti keelt. Siin kohal tuleb esile teooria osas väljatoodud probleem, et tihti saab pagulasele töö leidmisel takistuseks vajaliku keeleoskuse puudumine.

Võrreldes teooria osas esile toodud erinevate riikide praktikatega, ei leia Eesti tööandjad, et oleks vajalik luua tugiprogramme tööandjatele pagulasest töötajaga tegelemisel. Samas ollakse nõus, et pagulastele on vajalikud erinevad tugisüsteemid ja -programmid uude ühiskonda sisseelamisel. Pooldati kõike, mis toetab pagulaste tööturule jõudmist ning seal püsimist. Siit tuleb esile, kui oluline roll on süsteemselt pagulastele korraldada sisseelamisprogramme, keeleõpet, võimalatada tugiisikuteenust ning muid teenuseid.

Uurimuses tuli välja, et paljudel tööandjatel on valmisolek ja huvi endale pagulasi tööle võtta. Seetõttu on oluline, et pagulstest töötajad leiaksid tööturult üles õiged tööandjad. Seega on oluline edaspidi uurida, kas Eestis pagulastele pakutavad tööturuteenused oma eesmärki täidavad ning kuidas pagulastele pakutavad sisseelamisprogrammid ning keeleõppe võimalused on piisavad, et soodustada pagulaste kiiret integreerumist ning tööturule jõudmist.

KOKKUVÕTE

Eesti on rahvusvahelist kaitset pakkunud alates 1997. aastast. Kuid pagulaste teema on aktuaalseks muutunud viimaste aastate jooksul. Erinevad konfliktid Aafrikas ja Lähis-Idas on põhjustanud suuri põgenike rändeid Euroopa suunas. Seetõttu on Euroopa Komisjon koostöös liikmesriikidega välja töötanud rändekava põgenike ümberpaigutamiseks ja ümberasustamiseks. Ka Eestil on siin oma roll täita. Et soodustada kaitse saanud isikute lõimumist Eesti ühiskonda ning nende iseseisvat toimetulekut, on väga oluline, et pagulased Eestis tööd leiaksid. Kahjuks on info vähene, millised on Eesti tööandjate valmisolek ja võimalused võtta tööle rahvusvahelise kaitse saanud isikuid. Probleemi püstitusest lähtuvalt on lõputöö eesmärgiks saada teada, milline on Harju maakonna tööandjate valmisolek võtta tööle pagulase staatusega isikuid.

Eesmärgi saavutamiseks ja püstitatud uurimisküsimustele vastuste saamiseks viidi läbi ankeetküsitlus Harju maakonnas tegutsevate ettevõtete hulgas. Küsitlusele vastas 53 tööandjat erinevatest ettevõtlusvaldkondadest. Täiendavalt viidi läbi intervjuud eelnevalt küsimustikule vastanud nelja tööandjaga.

Kõikide vastanute hulgas on neljal tööandjal väidetavalt eelnev kogemus pagulasest töötajaga. Kõik need neli ettevõtet oleks ka edaspidi valmis tööle võtma pagulasi. Ülejäänud 49-st varasema kogemusega tööandjast 39 on valmis enda ettevõttesse võtma tööle pagulasi ja 10 ei ole valmis võtma tööle pagulase staatusega isikuid.

Tulemustest selgus, et tööandjad hindavad oma teadmisi pagulastega seotud teemadel heaks. Kuid intervjuudest saadud informatsiooni põhjal tekib kahtlus, kas oma teadmisi hinnatakse tegelikult kõrgemaks. Enamasti saadakse teavet pagulastega seotud teemadel läbi meedia. Saadud informatsiooni hinnatakse pigem kallutatuks ning pigem oodatakse adekvaatset infot asjatundjatelt. Vastajate hulgas oli erinevate isiklike hoiakutega tööandjaid. Tööandjad, kellel puudus valmisolek võtta tööle pagulasi, olid enamasti

negatiivselt meelestatud pagulaste suhtes. Tööandjate hulgas, kellel on valmisolek võtta tööle pagulasi, oli nii negatiivsete kui ka positiivsete hoiakutega vastajaid. Enamus vastajaid hindab Eesti ühiskonna üldist hoiakut pagulaste suhtes pigem negatiivseks ning paljude jaoks on ühiskonna arvamus oluline. Üldistatult saab väita, et pagulase kui töötaja suhtes ollakse paremini meelestatud kui pagulase kui sisserändaja suhtes. Kuigi kõikidel tööandjatel ei olnud valmisolekut võtta tööle pagulasi, siis peaagu kõik vastajad leidsid, et pagulase tööturule jõudmine on oluline.

Antud uurimuses kasutati ühe teoreetilise lähtekohana planeeritud käitumise teooriat, mida on kasutatud erinevate käitumiskavatsuste uurimisel, sealhulgas analüüsivaks tööandjate valmisolekut võtta tööle erivajadustega inimesi. Antud uurimuses saadud tulemuste põhjal ei kinnitunud täielikult planeeritud käitumise teooria põhitõed ning ei saa üheselt väita, et isiklikud hoiakud ja subjektiivsed normid mõjutavad pagulaste tööle võtmise otsust. Seetõttu vajab täiendavat uurimist, mis mõjutab tööandjate valmisolekut võtta tööle pagulasi.

Pagulase värbamisel ei ole erinevaid nõudmisi võrreldes tavaliselt uue töötaja tööle võtmisel. Tööandja ootab, et uuel töötajal oleks olemas tööks vajalikud oskused ja teadmised ning ei ole tähtis, milline on tema päritolu, sugu või välimus. Mõned ettevõtted tegid mõõndusi keeleoskuse suhtes ning vastavalt töö iseloomule ei oota, et pagulased oskaksid eesti keelt. Kuid tööandjad, kelle ettevõttes on kindlasti oluline eesti keele oskus, et tee erandeid pagulastele.

Tööandjad ei leia, et neil oleks vaja lisatuge kui nad võtaksid enda ettevõttesse tööle pagulase. Pigem eeldatakse, et pagulastele pakutakse erinevaid tugisüsteeme ja -programme uude ühiskonda sisseelamisel. Tööandja jaoks on oluline, et tööandja tööturule jõuaks ja seal ka püsiks. Seetõttu on oluline roll erinevatel pagulaste jaoks loodud tugisüsteemidel. Seega tasub edaspidistes uuringutes keskenduda, kas Eestis pagulastele pakutavad tööturuteenused oma eesmärgi täidavad ning kuivõrd pagulastele pakutavad sisseelamisprogrammid ning keeleõppe võimalused on piisavad, et soodustada pagulaste kiiret integreerumist ning tööturule jõudmist.

VIIDATUD ALLIKAD

- Aeschbacher, M. (2006) The acronym NIMBY (not in my backyard). Its use in the scientific literature about facility siting. Zürich. Retrieved from <http://www.uns.ethz.ch/pub/publications/pdf/1518.pdf>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T
- Ang, M.C.H., Ramayah, T., Vun, T.K. (2013). Hiring disabled people in Malaysia: an application of the theory of planned behavior. *The Journal of International Social Research*, 6, 27, 50-64. Retrieved from http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt6/cilt6sayi27_pdf/ang_magdalene.pdf
- Armitage, C.J., Christian, J. (2006). Planned behavior. The relationship between human thought and action. New Brunswick: Transaction Publisher.
- Bloch, A. (2004). *Making it work. Refugee employment in the UK*. London: Institute for Public Policy Research. Retrieved from http://www.ippr.org/files/ecomms/files/making_it_work.pdf?noredirect=1
- Change Makers Refugee Forum. (2012). *Refugee-background experiences of employment in Wellington*. Wellington. Retrieved from http://crf.org.nz/sites/default/files/staff/ChangeMakers%20Employment%20Research%20Final_0.pdf
- European Migration Network. (2016). *EMN focussed study. Integration of beneficiaries of international/humanitarian protection into the labour market in Estonia: policies and good practices*. Tallinn: European Commission. Retrieved from http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn-studies-08a_estonia_integration_of_beneficiaries_for_international_en.pdf

- Eurostat. (2016). Asylumstatistics. [Data file] Retrieved from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Asylum_statistics#Decisions_on_asylum_applications
- Fleay, C., Hartley, L., Kenny, M.A. (2013). Refugees and asylum seekers living in the Australian community: the importance of work rights and employment support. *Australian Journal of Social Issues*, 48, 4, 473-493. Retrieved from http://www.academia.edu/6599992/Refugees_and_Asylum_Seekers_Living_in_the_Australian_Community_The_Importance_of_Work_Rights_and_Employment_Support
- Fratzscher, M., Junker, S. (2015). Integrating refugees: A long-term, worthwhile investment. *DIW Economic Bulletin* 45/46, 612-616. Retrieved from https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.519306.de/diw_econ_bull_2015-45-4.pdf
- Hurstfield, J., Pearson, R., Hooker, H., Ritchie, H., Sinclair, A. (2004). *Employing Refugees: Some Organisations' Experiences*. Brighton: Institute for Employment Studies. Retrieved from <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/01550ef.pdf>
- Inimõiguste ülddeklaratsioon. (1984). ÜRO Peaassamblee resolutsioon A/RES/3/217A. Loetud aadressil http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/est.pdf
- Kallas, K., Kaldur, K. (2011). *Eestis rahvusvahelise kaitse saanud isikute hetkeolukord ning integreeritus Eesti ühiskonda*. Tartu: Institute of Baltic Studies. Loetud aadressil https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/Kodakondsus_ja_r2nne/2011_eestis_rahvusvahelise_kaitse_saanud_isikute_olukord_ja_integreeritus.pdf
- Kuura, A. (2001). *Väikeettevõtlus*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Madden, T.J., Ellen, P.S., Ajzen, I. (1992). A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action. *Personality and Social Psychology Bulletin* 18, 1, 3-9. doi: 10.1177/0146167292181001
- MTÜ Eesti Abikeskused. (2013). *Varjupaigataotlejatele ja rahvusvahelisekaitse saanud isikutele pakutavate tugiteenuste hindamine*. Tallinn: Siseministeerium. Loetud

- aadressil
https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/Kodakondsus_ja_r2nne/2013_varjupaigataotlejatele_ja_rahvusvahelise.pdf
- MTÜ Eesti Pagulasabi. (2015). *Varjupaiga aastaraamat 2014*. MTÜ Eesti Pagulasabi. Loetud aadressil <http://aastaraamat.pagulasabi.ee/>
- Pagulasseisundi konventsioon 1951. (1997). *Riigi Teataja II*, 5, 26. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/78623>
- Politsei- ja piirivalveamet. (2016). *Rahvusvahelise kaitse statistika*. [andmebaas]. Tallinn: Politsei- ja piirivalveamet. <https://www.politsei.ee/dotAsset/218156.pdf>
- Riigikontroll. (2016) *Riigi ja kohalike omavalitsuste valmisolek võtta vastu rahvusvahelise kaitse taotlejaid ja saanuid*. Riigikontrolli aruanne Riigikogule. Tallinn. Loetud aadressil https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/failid/aruanne_pagulased_18.01.2016.pdf
- Saar Poll OÜ. (2010). *Eesti elanike teadlikkus ja hoiakud pagulasküsimustes*. Tallinn: Siseministeerium. Loetud aadressil https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/Kodakondsus_ja_r2nne/2010_eesti_elanike_teadlikkus_ja_hoiakud_pagulaskusimustes.pdf
- Saar Poll OÜ. (2014). *Eesti elanike teadlikkus ja hoiakud pagulasküsimustes*. Tallinn: Siseministeerium. Loetud aadressil https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/Kodakondsus_ja_r2nne/2014_pagulasuuring_aruanne.pdf
- Siseministeerium. (2015). *Täpsustatud tegevuskava Euroopa Liidu ümberasustamise ja ümberpaigutamise tegevuste elluviimiseks*. Tallinn: Siseministeerium. Loetud aadressilt https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/failid/vastuvotmise_tegevuskava_08102015.pdf
- Tööhõiveprogramm 2016-2017. (2015). *Riigi Teataja I*, 2, 93. Loetud aadressilt <https://www.riigiteataja.ee/akt/122092015002>
- Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. (2005). *Riigi Teataja I*, 54, 430. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/1037461?leiaKehtiv>

- United Nations High Commissioner for Refugees. (2015). *State Parties to the 1951 Convention relating to the Status of Refugees and the 1967 Protocol*. UNHCR. Retrieved from <http://www.unhcr.org/3b73b0d63.html>
- Välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seadus¹. (2005). *Riigi Teataja I*, 2, 3. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/VRKS>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool.
- ÜRO pagulaste ülemvoliniku amet. (2007) *Pagulasseisundi tuvastamise menetlus ja kriteeriumid*. Tallinn: UNHCR. Loetud aadressil <https://www.politsei.ee/dotAsset/25136.pdf>
- ÜRO pagulaste ülemvoliniku amet. (2013). *Uus algus. Pagulaste lõimumine Rootsis on aja küsimus!* Tallinn: UNHCR. Loetud aadressil http://www.unhcr-northerneurope.org/fileadmin/user_upload/Documents/PDF/Estonia/2013-Sept-UUS-ALGUS-pagulaste-loimumine-Rootsis-on-aja-kusimus.pdf

Lisa 1. Uurimuse ankeetküsitlus

Tööandjate valmisolek võtta tööle pagulasest töötajaid

1. Andmed ettevõtte ja vastaja kohta

1.1. Ettevõtte juriidiline vorm

- osaühing
- aktsiaselts
- tulundusühistu
- täisühing
- usaldusühing
- füüsilisest isikust ettevõtja

1.2. Ettevõtte põhitegevusala

- ehitus
- hulgi- ja jaekaubandus
- veondus ja laondus
- majutus ja toitlustus
- finantstegevus
- haridus
- tervishoid ja sotsiaaltoetused
- põllumajandus, metsandus
- tootmine
- muu (kirjutage kommentaaridesse)

1.3. Tööandjate arv ettevõttes

- üheinimese ettevõtte
- 2-9
- 10-49
- 50-249
- 250-...

1.4. Ettevõtte tegutsemisaeg

- alla 3,5 aasta
- 3,5 kuni 10 aastat
- üle 10 aasta

1.5. Vastaja ametikoht

- omanik
- tegevjuht
- juhatuse liige
- personalitöötaja
- sekretär
- muu (kirjutage kommentaaridesse)

1.6. Vastaja haridustase

- vähem kui põhiharidus
- põhiharidus
- kutse põhihariduse baasil
- keskharidus
- kutse keskhariduse baasil
- kõrgharidus

1.7. Vastaja vanus

- kuni 29 aastane
- 30-45 aastane
- 46-60 aastane
- 61 ja vanem

1.8. Vastaja sugu

- naine
- mees

1.9. Vastaja rahvus

- eestlane

- venelane
- muu (kirjutage kommentaaridesse)

2. Üldised seisukohad töötajate värbamisel

2.1. Milliste kriteeriumite alusel hindate tavaliselt tulevast töötajat tööle võtmisel?

	Väga oluline	Pigem oluline	Nii ja naa	Pigem ei ole oluline	Ei ole oluline
Varasem töökogemus					
Oskused					
Teadmised					
Õppimisvõime					
Läbitud koolitused					
Keelteoskus					
Eesti keele oskus					
Päritolu					
Välimus (sh nahavärv)					
Sugu					
Kollektiivi suhtumine					
Muu (palun täpsustage allpool)					

2.2. Milliseid keeli töötaja teie asutuses töötamisel oskama peaks?

- eesti keel
- vene keel
- inglise keel
- muu (palun täpsustage)

2.3. Kas teie ettevõttes on võimalik teha tööpraktikat?

- jah
- ei

2.4. Kas teie ettevõttes on võimalik töötada vabatahtlikuna?

- jah
- ei

3. Üldised seisukohad pagulaste osas

3.1. Järgnevalt on nimetatud mitmed erinevad mõisted. Palun valige, millised neist mõistetest on Teie jaoks piisavalt tuttavad, et oskaksite nende tähendust vajadusel mõnele oma sõbrale selgitada.

- varjupaigataotleja
- pagulane
- majandusmigrant
- põgenik
- sisserändaja
- täiendavat kaitset saav isik
- rahvusvahelist kaitset saav isik
- mitte ükski neist mõistetest ei ole tuttav

3.2. Pagulaseks nimetatakse võõras riigis viibivat välismaalast, kes kardab kodumaal tagakiusamist, kelle kartus on objektiivsete asjaoludega põhjendatud ja kelle puhul tagakiusamine on seotud rassi, rahvuse, usu, ühiskondlikusse rühmitusse kuulumise või tema poliitiliste veendumustega. Pagulasele on antud elamisluba selles riigis, kus ta kaitse sai. Mis te arvate, kui palju pagulasi praegu Eestis elab?

- mitte ühtegi
- alla 10
- 10-20
- 21-50
- 51-100
- 101-200
- 201-500
- 501-1000
- rohkem kui 1000

3.3. Milline on teie kokkupuude pagulaste teemaga?

- Kuulnud meediast, näiteks ajalehest, ajakirjast, raadiost, televisioonist
- Lugenud internetist
- Lugenud ilukirjandusest

- Tööl või koolis isiklikult pagulaste või varjupaigataotlejatega kokku puutunud
- Mujal isiklikult kokku puutunud
- Kuulnud sugulastelt, sõpradelt või tuttavatelt pagulaste või varjupaigataotlejate kohta
- Olen olnud ise pagulane või varjupaigataotleja
- Muul viisil

3.4. Kas Teie arvates levitatakse Eestis piisavalt teavet pagulaste kohta?

- täiesti piisavalt
- pigem piisavalt
- nii ja naa
- pigem ebapiisavalt
- ebapiisavalt

3.5. On olemas tagakiusukartusel põhinev sisseränne ehk pagulus ja sisseränne majanduslikel põhjustel. Kuidas mõjutab rände põhjus Teie suhtumist Eestisse tulevatesse sisserändajatesse?

- suhtun pagulastesse paremini kui majandusmigrantidesse
- suhtun majandusmigrantidesse paremini kui pagulastesse
- minu suhtumine sisserändajatesse ei sõltu rände põhjustest

3.6. Millised kohustused peaksid Eesti riigil olema seoses pagulaste vastuvõtmisega?

- eesti keele õpetamine
- üldhariduse andmine
- riigipoolne majutamine varjupaigakeskuses
- eluaseme leidmine kohalikus omavalitsuses
- töötamiseks loa andmine
- töökoha leidmisel abistamine
- tugiisikuteenuse pakkumine
- sotsiaalteenuste ja sotsiaaltoetuste osutamine
- vältimatu meditsiinilise ja sotsiaalabi osutamine
- ei peaks olema ühtegi kohustust

- ei oska öelda
- muu

3.7. Palun lugege all olevaid väiteid ning valige Teie seisukohta kõige paremini väljendav vastusevariant.

	Täiesti nõus	Pigem nõus	Ei oska öelda	Pigem ei ole nõus	Ei ole nõus
Pagulaste sisserränne soodustab Eesti rahvastiku kasvu ja noorenemist					
Pagulaste sisserränne hoogustab Eesti majanduse arengut					
Pagulaste sisserrände tõttu suureneb konfliktioht, sest Eestisse tulevad Eesti turvalisust ohustavad inimesed					
Pagulaste sisserränne suurendab tööpuudust					
Pagulaste sisserränne suurendab eesti keele ja kultuuri hääbumise ohtu					
Pagulaste sisserränne koormab Eesti sotsiaalsüsteemi					

3.8. Kuidas te suhtuksite järgmistesse pagulastega seotud olukordadesse?

	Täiesti positiivselt, see ei häiriks mind sugugi	Pigem positiivselt	Mul on ükskõik	Pigem negatiivselt	Täiesti negatiivselt, see häiriks mind väga	Sõltub pagulaste päritoluriigist
Teie naabermajja või naaberkorterisse tuleksid elama teisest riigist pärit pagulased						
Teil tuleks töötada või õppida kollektiivis, kus on ka teisest riigist pärit pagulased						
Teie lähedane sugulane, näiteks laps, lapselaps, õde või vend, abielluks teisest riigist pärit pagulasega						

3.9. Palun märkige, millistest nendest piirkondadest pärit inimesi Te ei sooviks Eestisse elama.

- Venemaa
- Ida-Euroopa (nt Ukraina, Valgevene, Moldova)
- Balkanimaad (nt Albaania, Kosovo, Serbia, Horvaatia)
- Kaukaasia (nt Gruusia, Armeenia, Aserbaidžaan)
- Lähis-Ida ja Kesk-Aasia (nt Süüria, Iraak, Türgi, Afganistan, Pakistan)
- Lõuna- ja Kagu-Aasia (nt Vietnam, Sri Lanka, India, Bangladesh)
- Aafrika (nt Nigeeria, Kongo DV, Sudaan, Somaalia, Liibüa, Alžeeria, Egiptus)
- Põhja-Ameerika (nt USA, Kanada)
- Lõuna-Ameerika (nt Argentiina, Brasiilia, Venezuela)
- Igasugune sisseränne on mulle vastuvõetav
- Igasugune sisseränne on mulle vastuvõetamatu
- Mõni muu piirkond

3.10. Milline on Teie hinnangul Eesti ühiskonna üldine suhtumine pagulastesse?

- positiivne
- pigem positiivne
- ükskõikne
- pigem negatiivne
- negatiivne

3.11. Kui oluline on Teie jaoks Eesti ühiskonna üldine suhtumine pagulastesse?

- väga oluline
- pigem oluline
- raske öelda
- pigem ei ole oluline
- ei ole üldse oluline

4. Seisukohad pagulaste kui töötajate osas

4.1. Kas Teie asutuses on/on olnud pagulasest töötajaid?

- jah
- ei

4.1.A Küsimused neile, kes vastasid küsimusele 4.1. jah.

4.1.A.1. Kui jah, siis mitu pagulasest töötajat on/on olnud?

4.1.A.2. Mis ametikohal pagulane Teie asutuses töötab/töötas?

4.1.A.3. Millised kriteeriumid ja millisel määral mõjutavad Teie otsust võtta tööle pagulane?

	Väga oluline	Pigem oluline	Nii ja naa	Pigem ei ole oluline	Ei ole oluline
Varasem töökogemus					
Varasem töökogemus Eestis					
Oskused					
Teadmised					
Õppimisvõime					
Läbitud koolitused					
Keelteoskus					
Eesti keele oskus					
Päritolu					
Välimus (sh nahavärv)					
Sugu					
Kollektiivi suhtumine					
Muu (palun täpsustage allpool)					

4.1.A.4. Kas enne pagulase tööle võtmist oli Teil negatiivseid või positiivseid ootusi, mis olid seotud just töötaja pagulase staatusega?

- ei, sest töötaja pagulase staatus ei olnud tööle võtmisel teada
- ei
- jah (palun täpsustage)

4.1.A.5. Milliseid positiivseid muudatusi pagulase tööle võtmine Teie ettevõttesse kaasa tõi (töökollektiivi reageeringud, töökeskkonna muudatused, klientide reageeringud jmt)?

4.1.A.6. Milliseid negatiivseid muudatusi pagulase tööle võtmine Teie ettevõttesse kaasa tõi (töökollektiivi reageeringud, töökeskkonna muudatused, klientide reageeringud jmt)?

4.1.A.7. Kas oleksite ka edaspidi valmis ettevõttes tööd või praktikavõimalust pakkuma pagulasele?

- jah
- ei
- see sõltub

4.1.B. Küsimused neile, kes vastasid küsimusele 4.1. ei.

4.1.B.1. Palun märkige, kas ja millises staatuses võtaksite oma töökollektiivi pagulase.

- töötajana
- praktikandina
- vabatahtlikuna
- ei võta oma kollektiivi pagulast

4.1.B.1.A. Küsimused neile, kes vastasid küsimusele 4.1.B.1. töötajana ja/või praktikandina ja/või vabatahtlikuna.

4.1.B.1.A.1. Palun märkige, millistest nendest piirkondadest pärit inimesi Tei ei sooviks endale töötajateks.

- Venemaa
- Ida-Euroopa (nt Ukraina, Valgevene, Moldova)
- Balkanimaad (nt Albaania, Kosovo, Serbia, Horvaatia)
- Kaukaasia (nt Gruusia, Armeenia, Aserbaidžaan)
- Lähis-Ida ja Kesk-Aasia (nt Süüria, Iraak, Türgi, Afganistan, Pakistan)
- Lõuna- ja Kagu-Aasia (nt Vietnam, Sri Lanka, India, Bangladesh)
- Aafrika (nt Nigeeria, Kongo DV, Sudaan, Somaalia, Liibüa, Alžeeria, Egiptus)
- Põhja-Ameerika (nt USA, Kanada)
- Lõuna-Ameerika (nt Argentiina, Brasiilia, Venezuela)
- Igasugune sisseränne on mulle vastuvõetav
- Igasugune sisseränne on mulle vastuvõetamatu
- Mõni muu piirkond

4.1.B.1.A.3. Palun märkige, kuidas hindate järgnevate kriteeriumite olulisust pagulase tööle võtmisel.

	Väga oluline	Pigem oluline	Nii ja naa	Pigem ei ole oluline	Ei ole oluline
Varasem töökogemus					
Varasem töökogemus Eestis					
Oskused					
Teadmised					
Õppimisvõime					
Läbitud koolitused					
Keelteoskus					
Eesti keele oskus					
Päritolu					
Välimus (sh nahavärv)					
Sugu					
Kollektiivi suhtumine					
Muu (palun täpsustage allpool)					

4.1.B.1.A.4. Milliseid keeli pagulane Teie asutuses töötamisel oskama peaks?

- eesti keel
- vene keel
- inglise keel
- muu (palun täpsustage)

4.1.B.1.A.5. Kas pagulas(t)e tööle võtmine mõjutab Teie meelest ettevõtte olukorda positiivselt või negatiivselt? Palun väljendage oma hinnangut 7-pallisel skaalal, kus 1 tähendab, et pagulaste tööle võtmine mõjutab Teie asutuse olukorda üldiselt negatiivselt, ja 7, et pagulaste tööle võtmine mõjutab Teie ettevõtte olukorda üldiselt positiivselt.

1 – mõjutab negatiivselt	2	3	4	5	6	7 – mõjutab positiivselt
--------------------------	---	---	---	---	---	--------------------------

Küsimused kõigile jätkuvad

4.2. Kas ja millisel määral häiriksid Teid järgnevad asjaolud teistest riikidest pärit töötajate juures? Palun andke oma vastus 7-pallilisel skaalal, kus 1 tähendab, et asjaolu häiriks Teid väga, ja 7, et asjaolu ei häiriks Teid üldse.

	1	2	3	4	5	6	7
Nad on teise kultuuritaustaga							
Nad ei oska eesti keelt							
Neil on madal hariduslik tase							

Neil on teine nahavärv kui minul							
Nad on teistsuguse eluviisiga							
Nad on kehvad majanduslikul järjel							
Nad on teistsuguste usuliste vaadetega kui mina							

4.3. Kas Teie arvates on oluline, et pagulased leiaks Eesti töökoha? Põhjendage oma vastust.

- jah
- ei

4.4. Kas oleksite valmis osalema uuringu fookusgrupi intervjuudes? Kui jah, siis palun lisage oma kontaktid kommentaaridesse või edastage e-posti aadressile: marili.pokrovski@gmail.com. Jäetud kontakte ei seostata küsitluse käigus antud vastustega.

Lisa 2. Uurimuse intervjuu küsimused

Küsimused tööandjatele, kellel on varasem kogemus

1. Kuidas pagulasest töötaja Teie ettevõttesse töö leidis?
2. Kuidas saite teada, et töötaja on pagulane?
3. Millises keeles suhtlete pagulasest töötajaga?
4. Milliseid positiivseid muudatusi pagulase tööle võtmine Teie ettevõttesse kaasa tõi?
5. Milliseid negatiivseid muudatusi pagulase tööle võtmine Teie ettevõttesse kaasa tõi?
6. Kas enne pagulase tööle võtmist oli Teil negatiivseid või positiivseid ootusi, mis olid seotud just töötaja pagulase staatusega? Kui jah, siis milliseid?
7. Kas oleksite ka edaspidi valmis tööle võtma pagulase?
8. Kas oleksite oodanud/vajanud lisatuge pagulasest töötajaga tegelemisel? Millist lisatuge?
9. Kellelt seda lisatuge ootate?
10. Milline oli kollektiivi suhtumine pagulasest töökaaslasesse?
11. Milline oli klientide suhtumine pagulasest töötajasse?
12. Kas Teie jaoks on erinevust kui tööle võetakse pagulane või muu välismaalane? Palun põhjendage.
13. Kas Teie arvates on Eesti ühiskonnas kujunenud sõna „pagulane“ taha kuvand? Kui jah, siis milline on see kuvand Teie arvates?
14. Millest on see kuvand mõjutatud?
15. Kas Teie arvates oleks võimalik seda kuvandit muuta?

Küsimused tööandjatele, kellel ei ole varasemat kogemust, kuid on valmisolek võtta tööle pagulane

1. Millises keeles toimuks suhtlus pagulasest töötajaga?
2. Kui oluline on Teie ettevõttes töötades eesti keele oskus?
3. Millist tööd saaks pagulane Teie ettevõttes teha?
4. Millised positiivsed ootused on Teil seoses pagulase tööle võtmisega?
5. Milliseid murekohti tajute seoses pagulase tööle võtmisega?
6. Milliseid positiivseid muudatusi pagulase tööle võtmine Teie ettevõttesse kaasa tooks?

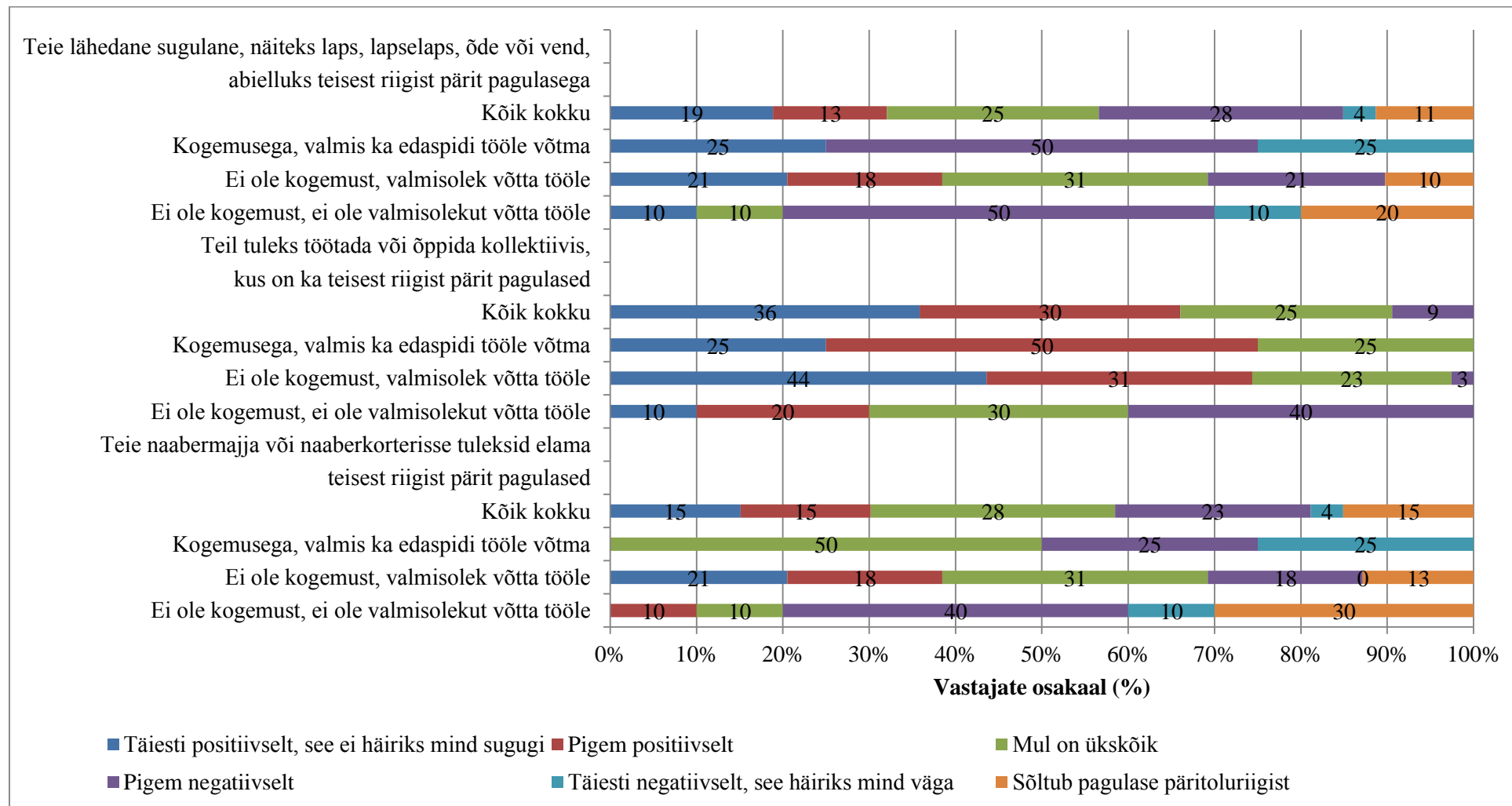
7. Milliseid negatiivseid muudatusi pagulase tööle võtmine Teie ettevõttesse kaasa tooks?
8. Kui võtaksite oma ettevõttesse tööle pagulase, siis millist lisatuge oleks vaja?
9. Kellelt seda lisatuge ootate?
10. Mida arvaks Teie kollektiiv, kui Te võtaksite tööle pagulase?
11. Kuidas pagulane Teie kollektiivi rikastada võiks?
12. Kuidas suhtuksid Teie kliendid, kui võtaksite tööle pagulase?
12. Kas Teie jaoks on erinevust kui tööle võetakse pagulane või muu välismaalane? Palun põhjendage.
13. Kas Teie arvates on Eesti ühiskonnas kujunenud sõna „pagulane“ taha kuvand? Kui jah, siis milline on see kuvand Teie arvates?
14. Millest on see kuvand mõjutatud?
15. Kas Teie arvates oleks võimalik seda kuvandit muuta?

Lisa 3. Vastajate demograafilised andmed

	Valik	N	Osakaal (%)
Sugu	Naine	33	62,3
	Mees	20	37,7
	Kokku	53	100
Vanus	Kuni 29 aastane	14	26,4
	30-45 aastane	23	43,4
	46-60 aastane	12	22,6
	61 - vanem	4	7,5
	Kokku	53	100
Rahvus	Eestlane	51	96,2
	Venelane	2	3,8
	Kokku	53	100
Haridustase	Kõrgharidus	43	81,1
	Keskharidus	6	11,3
	Kutse keskhariduse baasil	3	5,7
	Kutse põhihariduse baasil	1	1,9
	Kokku	53	100
Amet ettevõttes	Omanik	16	30,2
	Tegevjuht	4	7,5
	Juhatuseliige	5	9,4
	Personalitöötaja	18	34
	Sekretär	1	1,9
	Keskastmejuht	9	17
	Kokku	53	100

Allikas: autori koostatud

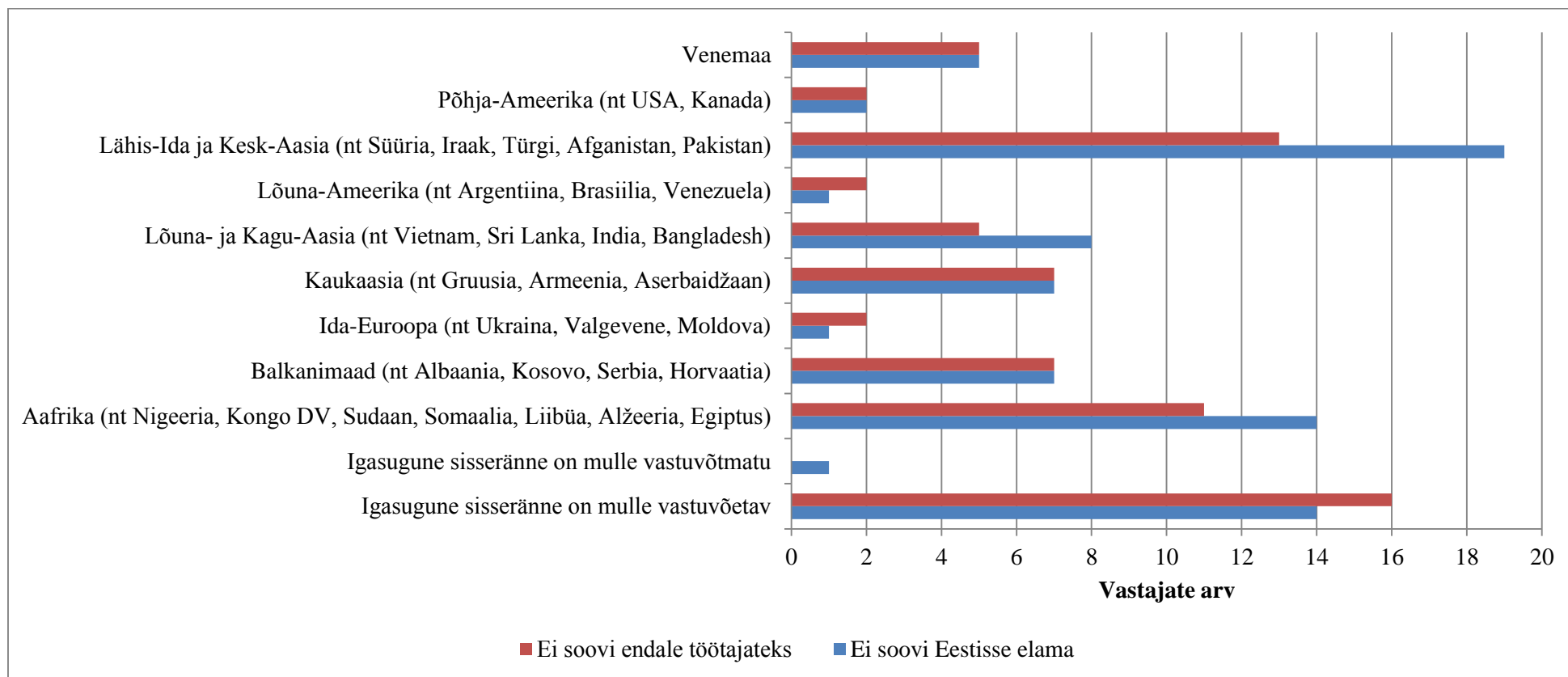
Lisa 4. Tööandjate suhtumine erinevatesse pagulastega seotud olukordadesse



Lisa 5. Korrelatsioonimaatriks

	Vastaja haridustase	Vastaja vanus	Vastaja sugu	Vastaja arvamus üldisest ühiskonna hoiakust	Ühiskonna hoiaku olulisus vastaja jaoks	Suhtumine pagulasse kui naabrisse	Suhtumine pagulasse kui töökaaslasesse	Suhtumine pagulasse kui pereliikmesse	Valmisolek võtta tööle pagulane
Vastaja haridustase	1	0,11645	-0,12201	0,01010	0,11921	0,04541	0,09302	0,13003	-0,04083
Vastaja vanus	0,11645	1	-0,14390	0,04477	0,27372	-0,12465	0,01824	-0,10089	-0,03340
Vastaja sugu	-0,12201	-0,14390	1	0,02691	-0,04633	-0,04633	-0,05231	-0,23508	0,03232
Vastaja arvamus üldisest ühiskonna hoiakust	0,01010	0,04477	0,02691	1	-0,17079	0,16359	-0,03213	-0,00971	0,06686
Ühiskonna hoiaku olulisus vastaja jaoks	0,11921	0,27372	-0,04633	-0,17079	1	0,03393	-0,07268	0,23679	-0,09613
Suhtumine pagulasse kui naabrisse	0,04541	-0,12465	-0,04633	0,16359	0,03393	1	0,62059	0,76147	0,37501
Suhtumine pagulasse kui töökaaslasesse	0,09302	0,01824	-0,05231	-0,03213	-0,07268	0,62059	1	0,53628	0,47370
Suhtumine pagulasse kui pereliikmesse	0,13003	-0,10089	-0,23508	-0,00971	0,23679	0,76147	0,53628	1	0,30036
Valmisolek võtta tööle pagulane	-0,04083	-0,03340	0,03232	0,06686	-0,09613	0,37501	0,47370	0,30036	1

Lisa 6. Millistest piirkondadest ei sooviks tööandjad pagulasi Eestisse elama ja millistest ei soovi enda asutusse tööle



SUMMARY

EMPLOYERS' READINESS TO HIRE REFUGEES, WITH THE EXAMPLE OF HARJU COUNTY

Marili Pokrovski

Estonia has been giving international protection since 1997. But the topic about refugees has become vital during last few years. Several conflicts in Africa and Middle East have caused large migration of refugees towards Europe. The European Commission in cooperation with the Member States has therefore developed a migration plan for relocation and resettlement of refugees. To ensure the successful integration of refugees into Estonian society it is essential that refugees would find a job in Estonia. Unfortunately there is a lack of information regarding the readiness and the opportunities for Estonian employers to hire a beneficiary of international protection.

In order to address this lack of information, the purpose of this thesis is to discover the readiness of employers in Harju county to hire refugees. To achieve the aim of the thesis, the following research questions were set:

- What knowledge and attitudes are prevalent about refugees among employers?
- What are the factors that affect employers' willingness to hire a refugee?
- What kind of support employers expect from the government, in order to hire refugees?

Firstly the theoretical section provides an overview of international protection seeking system and the current situation in Europe and Estonia. Secondly it describes the experience of refugees' employment and integration, and the importance of entering the labor market. In addition there is an overview of available employment services and subsidies for refugees in Estonia. Finally the theory of planned behaviour is described as

one of the theoretical foundations for analysing people's intentions and behaviours. The theory explains the formation of behavioural intentions by clarifying the connection between people's beliefs and behaviour. (Ajzen, 1991)

To achieve the objective of the thesis and to get answers for the research questions, a questionnaire survey was carried out. Initially the questionnaire was sent to a randomized sample of 300 enterprises in Harju county, but due to the lack of returned responses the questionnaire was spread among other enterprises inside Harju county. As a result, 53 responses were provided. Additionally interviews were made with four employers who had answered the questionnaire.

Four employers affirm to have previous experience with employees who were refugees. All of them are ready to employ refugees also in the future. Ten of the respondents do not have readiness to employ refugees. The rest of the 39 respondents are ready to hire refugees.

The results revealed that employers rate their knowledge about refugee-related topics as "good". However there is concern from the information obtained from the interviews that some of the employers may assume their knowledge to be considerably higher than it actually is. The respondents acquired their information through media, however the information coming through media is considered rather biased. Respondents find that the relevant information should come from reliable sources like politicians and professors.

Among the respondents were employers with various personal attitudes towards refugees. Employers who were not willing to hire refugees had mostly negative attitudes towards refugees. Among employers who are ready to hire a refugees were both positive attitudes and negative attitudes towards refugees. A majority of the respondents feel that the general attitude towards refugees inside Estonian society is negative and to many of them, society's opinion is important. Generally speaking it can be argued that the attitude towards a refugee as an employee is more positive than the attitude towards refugee as an immigrant. Although not all of the employers are ready to hire a refugee the majority of them agree that it is important that refugees should find a job in Estonia.

One of the theoretical approaches was the theory of planned behaviour that has been previously used for researching different behavioral intentions, including research about employers' willingness to employ people with disabilities. Based on the results obtained in this study the theory of planned behaviour wasn't fully confirmed and it can not be coherently argued that personal attitude and subjective norms affect employers' decision to hire a refugee. Therefore further research is needed to ascertain factors that influence employers' readiness to hire refugees.

Employers do not have any specific requirements when hiring refugees compared to usually hiring new employees. Employers expect that the new employee has required skills and knowledge for the job but employees' origin, sex or appearance is not important. Some of the employers made a concession about the language skills and according to the nature of the work do not expect that refugees have to speak Estonian. However there are some enterprises where the employees have to speak proper Estonian and there is no exception for the refugees. Therefore it is important that there would be language courses provided for the refugees.

Employers do not find that they need any extra help when they hire a refugee. Rather it is assumed that the refugees are provided with different support systems and programs to help the integration into the new society. However employers do not think that they have to help the refugees outside the workplace. The support should be organised by government or some other related organisations, for example non-profit organisations. For the employer it is important that the refugee would reach to the labor market and would remain there. Therefore all the support systems are essential for the refugees. For the further studies it is suggested to research whether the employment services provided to the refugees in Estonia are fulfilling their purpose and if the adaptation measures and language courses are sufficient to support the successful integration of the refugees to the society and to the labor market.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Marili Pokrovski,

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

„Tööandjate valmisolek võtta tööle pagulase staatusega isikuid Harju maakonna näitel“,
mille juhendaja on Karin Kiis,

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus, 18.05.2016