



Pagulaste palkamine Eesti tööturul

Esialgne kaardistus

Liina Rajaveer, Eesti Inimõiguste Keskus/Mitmekesisuse kokkulepe

SISSEJUHATUS

Käesoleva esialgse kaardistuse eesmärk on anda ülevaade Eesti tööturust pagulaste kaasamise aspektist ning täpsemalt tööandjate kogemustest varjupaigataotlejate või pagulaste palkamisel ja toetamisel. Eestis on see segment üsna väike ja pagulaste kaasamise headele praktikatele ei ole tööandjate seas erilist tähelepanu pööratud. Kokku on Eesti andnud rahvusvahelise kaitse 531 inimesele alates 1997. aastast, mil Eesti ühines 1951. aasta ÜRO pagulasseisundi konventsiooniga, võttes vastu pagulaste seaduse. Eesti Pagulasabi hinnangul elab neist 531 inimesest veel praegugi Eestis veidi alla 400 inimese.

Oluline on märkida, et mõisted varjupaigataotleja ja pagulane viitavad ajutisele juriidilisele kategooriale, mis ei määratle isikut ega tema identiteeti. Selle kategooriaga seotud inimestel on erinev taust, vajadused ja ootused. Eestisse on enam pagulasi jõudnud Süüriast, Ukrainast, Iraagist ja Venemaalt. See tähendab, et nad vajavad tööturule sisenemiseks ja seal püsimiseks erinevat tuge.

See kaardistus põhineb veebipõhistel kohtumistel organisatsioonidega, mis pakuvad teatud tüüpi tuge tööturule sisenevatele pagulastele, ja tööandjatega, kellel on kogemusi või huvi pagulaste palkamise vastu. Esialgne uurimisplaan nägi ette fookusgrupe tööandjatega, kuid kontaktide leidmise ja nendega fookusgrupis osalemise võimaluse arutamise käigus selgus, et nad eelistavad üks ühele kohtumisi. Tööandjad, kes olid nõus oma mõtteid jagama, leiti Eesti mitmekesisuse kokkuleppe kaudu ja Eesti Töötukassa abiga. Kokku osales kaardistuses viis pagulaste palkamise kogemusega tööandjat ja üks pagulaste palkamisest huvitatud tööandja.

Osalejad:

Eesti Pagulasabi **esindaja**
kaks konsultanti Eesti Töötukassast

Tallinna lähedal välimööblit tootva ettevõtte **tegevjuht**, alla 10 töötaja
Tallinna külje all asuva elektromehaanika tootmisettevõtte **personalijuht**, üle 100 töötaja

Tartu mööblitootmisettevõtte **tegevjuht**, üle 100 töötaja
juuksurisalongi **juhataja** Tartus, alla 10 töötaja
sotsiaalse toiduettevõtte **juhataja** Tartus, alla 10 töötaja

Tallinna jalgpalliklubi **tegevjuht**, üle 40 töötaja ja tuhanded mängijad

Kohtumised toimusid veebis 2021. aasta mais–juunis ja novembris ning neid ei salvestatud. Kohtumised kestsid 30–90 minutit ja kõigist kohtumistest koostati kirjalikud protokollid.

KOGEMUSED

Eesti Pagulasabi

Eesti Pagulasabi on pagulasi toetanud ja muu hulgas aidanud neil tööd leida. Pagulasabi rõhutab, kui oluline on teadvustada, et pagulased ei ole homogeenne rühm ja nende töölevõtmisel on oluline avatud suhtlus. Pagulasabi märgib, et arutelud pagulaste teemal, sh pagulaste kaasamine ja lõimumine on Eesti ühiskonnas hääbunud ning teema marginaliseeritud.

Eesti Töötukassa

Eesti Töötukassa pakub konsultatsioone ja abistab tööotsingutel, kui pagulane on ametlikult töötu. Pagulane saab kasu avalikkusele mõeldud teenustest ja ka teatud teenustest, mis on mõeldud ainult pagulastele (saab kasutada kuni viie aasta jooksul pärast rahvusvahelise kaitse saamist). Alates 2017. aastast on vastavaid teenuseid kasutanud 38 pagulast (või pagulase palganud tööandjat), sealhulgas 27 neist on saanud palgatoetust, 11 on kasutanud mentorlust ja 3 on osalenud keelekursustel. Üks teenustest,

mida ei ole kunagi kasutatud, on tõlkimine. Konsultantide sõnul on tööandjate teadlikkus tugiteenustest vähene.

Välimööblit tootev ettevõte

Tegevjuht nägi teemat televisiooni vahendusel uudisloos ja tuli mõttele pakkuda ühele pagulasele tööd. Esmalt pöördus ta sotsiaalministeeriumi poole ja seejärel suunati ta Eesti Pagulasabisse, mille kaudu leiti tööle palkamiseks süürlasest meesterahvas. Ta oli saanud Eestisse kolm nädalat varem. Kõnealune meesterahvas on ettevõttes töötanud ligi viis aastat ja tema järel alustanud vend 3,5 aastat. Alguses ei rääkinud meesterahvas eesti ega inglise keelt, kuid ettevõtte pakkus talle eesti keele õppimisel tuge ja nüüd räägivad mõlemad mehed eesti keelt heal tasemel (vend rääkis eesti keelt juba ettevõttega liitudes).

Elektromehaanika tootmisettevõte

Esmalt palkas ettevõtte mõni aasta tagasi Egiptusest pärit põgeniku, kes on nüüd vahetusevanem. Tema kaudu kogus tööandja araabia kogukonnas tuntuks, mille tulemusel on ettevõttes tööl viis pagulast ja lisaks valmisolek neid juurde palgata. Peamised suhtluskeeled on inglise ja vene keel, ent kuna egiptlane räägib nii eesti kui ka araabia keelt, hõlbustab ta vajadusel tõlkimise abil ettevõtte ja araabia keelt kõnelevate põgenike vahelist suhtlust. Ettevõtte panustab välistöölisele, kuna tööjõudu napib.

Mööblitootmisettevõte

Ettevõtte on aastate jooksul tööle võtnud hulga pagulasi, millega on kaasnenud mõned negatiivsed ja üks väga positiivne kogemus. Negatiivsed kogemused on olnud inimestega, kes ei ilmunud tööle või lahkusid ootamatult riigist, hilinesid pidevalt või ei täitnud nõutud tööülesandeid. Samuti on ettevõtte tööle võtnud inimesi, kellega puudub ühine keel, mis on omakorda muutnud suhtlemise üsna keeruliseks. Ettevõtte hindab pagulasi kui töötajaid, kuid samas mainib, et vahel puudub pagulastel motivatsioon lõimuda, mis peegeldub omakorda nende töötulemustes. Ettevõtte saab neile pakkuda lihtsamaid ja rutiinsemaid töid sellistel ametikohtadel nagu õmbleja, liinitööline, poleerija.

Juuksurisalong

Sellel ettevõttel on üks asjakohane kogemus juuksuriga, kellel oli varasem töökogemus samal alal kodumaal. Meesterahvas tuli tööd küsima isiklikult ja salong korraldas tööle vormistamise Töötukassa kaudu (esialgu praktika vormis). Juuksur oli väga motiveeritud ja

hea töötaja, suhtlus temaga oli samuti hea. Meesterahvas töötas salongis 5,5 kuud, kuid seejärel enam tööle ei ilmunud – arvatavasti kolis ta Saksamaale.

Sotsiaalne toiduettevõte

Ettevõtte eesmärk on pakkuda esimest töökogemust Eestisse sisserändajatele – mitte ainult pagulastele. Algul oodatakse inimeselt lihtsamate ülesannete täitmist ja seejärel edasiliikumist nõudlikumate tööde juurde. See on seotud ka keelteoskusega. Ettevõtte pakub toitlustamist ja veebipõhiseid retseptitöötubasid ning sealjuures ka laia valikut tööülesandeid, et anda töötajatele võimalikult palju erinevaid kogemusi. Kui töötajal on huvi mingi konkreetse valdkonna vastu, siis püütakse leida talle ülesandeid, mis sarnaneksid soovitud ametikoha tööülesannetega. Ettevõtte on teinud koostööd Töötukassaga, kuid nende sõnul on tugiteenuste süsteem liiga jäik ja bürokraatlik, eriti väikeettevõtte jaoks.

Jalgpalliklubi

Kogemused pagulastega veel puuduvad, kuid tegu on rahvusvahelise klubiga, mis toetab lõimumist läbi jalgpalli. Klubi näeb võimalust pakkuda pagulastele osalise tööajaga tööd väljakuhooldus-töötajatena ja kaasata neid jalgpallimängude korraldamisse läbi erinevate ülesannete, millest osa eeldab vähemalt inglise keele oskust.

PEAMISED TÄHELEPANEKUD

- **Keelt** peetakse kõige olulisemaks teguriks, mis takistab pagulastel tööturule sisenemast või töökohal edasijõudmist. See puudutab eelkõige eesti keele oskust, mis on nõutud paljudel ametikohtadel ja paljudes organisatsioonides, aga ka teiste Eestis enam levinud keelte oskust, nagu inglise, vene või saksa keel. Kui omavahelist suhtluskeelt ei leita, loodavad tööandjad keerulisema teabe tõlkimisel enamasti pagulase või teiste sarnase päritoluga pagulaste sugulastele (ka lastele) või sõpradele organisatsioonis. Sageli kasutatakse ka Google'i tõlget. Siiski tunnistavad tööandjad, et selline praktika ei ole jätkusuutlik, ja selgitavad, et keelebarjääri tõttu ei saa nad anda töötajale keerulisemaid ülesandeid.
- Tööandjate tagasiside põhjal oli enne reaalseid kogemusi põgenikega üks levinumaid **hirme** seotud erinevate kultuuriliste, eriti religioossete tavadega. Pärast valdavalt islamiriikidest pärit põgenike palkamist tunnistavad nad, et need hirmud olid siiski

alusetud. Ühelgi tööandjal ei ole olnud probleeme seoses nende töötajate usulise taustaga.

- Üks tööandja tõi välja, et enne pagulaste palkamist kartis ta probleeme meesterahvastega, kes tulenevalt oma kultuurilisest taustast ei ole harjunud **naisülemustega**, kuid ka see kartus oli alusetu.
- Tööandjad valdavalt tööstusvaldkondades, mis kannatavad **tööjõupuuduse** all, näevad pagulaste segmenti paljutöötava värbamisvõimalusena ning mainivad ka, et nad ei saaks hakkama ilma võõrtöolisteta (sageli Ukrainast).
- Enamik pagulastega kokku puutunud tööandjaid mainis, et mõnel juhul oli neil probleeme töötajate **hilinemisega**, **tööle mitteilmumise** või ette teatamata **riigist lahkumisega**. Seetõttu on tööandjad mõnevõrra ettevaatlikud, kuid siiski avatud pagulaste palkamisele.
- Enamasti, kui ettevõttel juba on kogemus **ühe inimesega** ja nad vajavad lisatööjõudu (nt tootmis- ja tööstusettevõtted), palkavad nad tõenäoliselt sellest segmendist inimesi veel juurde. Sellisel juhul tekib **vastastikune usaldus**: teatud kogukonna pagulased saavad teavet töövõimaluste kohta vastavas ettevõttes, samas on ettevõttel varasem kogemus ja teadmised pagulaste palkamisest.
- Suuremad ettevõtted, kellel juba on **rahvusvaheline tööjõud**, ei näe ega kohtle pagulasi enamasti erinevalt teistest ettevõttes töötavatest erineva kultuurilise/rahvusliku taustaga inimestest.
- Tööandjad kirjeldavad oma kogemusi pagulastega positiivsena, kui töötaja on **motiveeritud** ning **huvitatud** eesti keele õppimisest ja kohalikust ning oma organisatsiooni kultuurist. Oluline on vastastikune huvi.
- Üks tööandja mainis, et kuna pagulaste palgad, eriti esmataseme palgad, on võrdlemisi madalad, kuid siiski piisavalt kõrged, et avaldada mõju sotsiaaltoetuste saamisele, ei pruugi see tagada pagulase või tema perekonna/leibkonna **sissetuleku suurenemist** või võib sellele isegi avaldada negatiivset mõju. Sellel on aga demotiveeriv mõju.
- Üks tööandja kirjeldas probleeme pagulastele **eluaseme leidmisega** – tööandja aitas ühel tema ettevõttes töötaval pagulasel otsida oma perekonnast eraldi elamispinda, põhjuseks eelnevalt mainitud töötamise negatiivne mõju leibkonna kogusissetulekule. Süüria põgenikule üürikorterit leidmine oli keeruline ülesanne, kuigi ettevõtte pakkus töötaja nimel garantiikirja. Lõpuks nõustus töötajale korteri üürima tööandja isiklik tuttav.
- Tööandjatel oli peamiselt kogemusi **palgatoetuse kasutamise** ja **praktika kaudu tööle võtmisega**, kuid oluliselt vähem muude teenustega, mis peaksid hõlbustama pagulaste värbamist. Mõned mainisid süsteemi jäikust ja bürookraatlikkust – näiteks

kaasnes sellega risk, et kui töötaja lahkub või vallandatakse enne teatud ajaperioodi, tuleb toetus tagasi maksta.

- Tööandjad usuvad, et lõimumisel on **töötamine võtmetähtsusega**, mistõttu peaksid varjupaigataotlejad ja pagulased tööturule sisenema võimalikult kiiresti pärast Eestisse saabumist.

MIS TOIMIB?

- Aeglane värbamisprotsess, kus kõik on üksikasjalikult lahti seletatud ja ootused selgelt välja öeldud.
- Paindlikkus CV-de esitamise osas. Kuna mõnel pagulasel ei pruugi olla Eesti tööturu mõttes ametlikku töökogemust või arusaama CV kontseptsioonist, on oluline olla avatud ka muudele värbamisviisidele.
- Pagulase toetamine keeleõppel: tööajast kursustel käimise võimaldamine, avatus eesti keele kasutamisele töökeskkonnas (lihtsamate sõnadega ja aeglasemalt rääkimine). Üks ettevõtte tõi näiteks, et koostas pagulase toetamiseks väikese sõnastiku, kus on ära toodud töö kontekstis olulisemad terminid.
- Keeletasemega seotud palgatõus: uue keeletaseme saavutamisel hakkab töötaja saada kõrgemat palka.
- Põhitõdede vastastikuse mõistmise arendamine on võtmetähtsusega: mõned asjad, mida võidakse tajuda normaalse või eeldatava käitumisena, on tegelikult seotud kultuuriga. Oluline on pidada avatud arutelusid selle üle, mida tähendavad kokkulepped, tähtajad, tööajad, lõunapausid, haiguslehed jne. Samuti võivad selgitustööd vajada töökoha kirjutamata reeglid ja traditsioonid. Mida avatumad ja läbipaistvamad on tööandja ootused ja protsessid, seda parem on koostöö.
- Oluline on veenduda, et uuel töötajal on tugiisik/mentor, kellele ta saab toetuda. See hõlbustab töökohal sisseelamist.



Kaardistamist toetas ÜRO Pagulasamet.

Ainuvastutus selle dokumendi sisu eest lasub selle autoril ja Eesti Inimõiguste Keskusel. Dokument ei kajasta ÜRO Pagulaste Ülemvoliniku Ameti Põhja- ja Baltimaade esinduse (UNHCR RNB) seisukohti.