

INIMÕIGUSTE TEABEKESKUS



**KODANIKU-  
ÜHISKOND  
VÕITLUS SALLIMATUSE  
JA DISKRIMINEERIMISEGA**

**SEMINARIDE MATERJALID**

---

KODANIKUÜHISKOND  
VÕITLUS SALLIMATUSE JA DISKRIMINEERIMISEGA  
Seminaride materjalid



Antud kogumiku avaldamine sai võimalikuks tänu Euroopa Komisjoni toetusele.

ISBN 978-9985-9967-0-6

© Inimõiguste Teabekeskus, 2008



Inimõiguste Teabekeskus  
Telefon: 64 64 270  
Faks: 64 64 272  
E-post: [centre@lichr.ee](mailto:centre@lichr.ee)  
Internet: [www.lichr.ee](http://www.lichr.ee)  
Aadress: Nunne 2, 10133 TALLINN

---

## SAATEKS

2008. a. Inimõiguste Teabekeskus viis läbi Euroopa Komisjoni poolt rahastatud projekti «Kodanikuühiskonna mõju suurendamine poliitikale ning põhiinimõiguste rikkumiste ohvrite abistamine». Tegevuse aluseks projekti raames said: õiguslase ja informatsioonilise abi andmine «kuuma liini» teenuse kaudu isikutele, kelle põhiõigusi on rikutud, eriti nendel juhtudel, mis käsitlevad ebavõrdset kohtlemist; mittediskrimineerimise seadusandluse analüüs; võrdõiguslikkuse printsiipi toetavate MTÜde toetamine ja väljaõpe; töö meediaga. 18.-19. aprillil 2008 oli viidud läbi seminar-treening sallimatuse ja diskrimineerimisega võitlusse kaasatud valitsusväliste organisatsioonidele. Projekti kokkuvõtteid tehti Tallinnas 21. novembril 2008 toimunud rahvusvahelisel seminaril. Käesolevas kogumikus on koondatud treeningu ja seminari osalejate huvitavamad ja kasulikumad esinemised.

Esimesse kogumiku jakku on koondatud välisesinejad. Euroopa Nõukogu Parlamentaarse Assamblee reporter Boriss Cilevič esitas vähemusrahvuste õigusi ja mittediskrimineerimise põhimõtet puudutavaid rahvusvahelisi standardeid ja põhimõtteid. Euroopa rassismivastase võrgustiku (ENAR) Konsultatiivkomitee esimees Bashy Quraishy rääkis rassismivastase võitlusega ning etnilise ja usulise diskrimineerimise vastu võitlevate valitsusväliste organisatsioonide liidu loomise edukast kogemusest. Romade Õiguste Euroopa Keskuse juristi Olga Demian rääkis selle organisatsiooni Euroopa Inimõiguste Kohtus võidetud asja najal kuidas saab praktikas panna toimima võrdse kohtlemise printsiipi.

Teine kogumiku jagu on pühendatud olukorrale Eestis. Meie riigis toimuva rassismi- ja diskrimineerimisvastase võitluse õiguslikud aspektid olid analüüsitud Inimõiguste Teabekeskuse juristi Vadim Poleštšuki ettekandes. Eesti tööturul etnilise ebavõrdsuse faktoritest rääkis Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituudi vanemteadur Jelena Helemäe. Projekti eriaspektina oli koostöö kohalike omavalitsustega ja nende tegevuste toetamine võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisel. Teavet Eesti pealinna vastavatest algatustest andis Iris Pettai – Kodurahu programmi ekspert.

Erilist tähelepanu projekti raames osutati diskrimineerimise ja teiste inimõiguste rikkumiste ohvritele määratud «kuuma liini» töö toetamisele. Kolmandas kogumiku jaos avaldatakse Inimõiguste Teabekeskuse juristi Mstislav Rusakovi kaks materjali, kus ta vaatleb selle tegevuse iseärasusi ning jagab praktilist kogemust.

Kogumiku lõpus on avaldatud mittediskrimineerimist ja rassismivastast võitlust puudutavad ekspertide soovitusel.

*Koostajad*

## SISUKORD

<b>I jagu. Võitlus sallimatuse ja diskrimineerimisega: Euroopa kontekst</b>	<b>5</b>
<i>Boriss Cilevičs</i>	Vähemusrahvused ja mittediskrimineerimine: rahvusvahelised standardid Eesti kohta käivate soovitude kontekstis 5
<i>Bashy Quraishy</i>	ENAR ja valitsusväliste organisatsioonide võrkkoostöö eelised 9
<i>Olga Demian</i>	Kuidas panna toimima võrdse kohtlemise põhimõte? 12
<b>II jagu. Eesti ja võitlus diskrimineerimise ja sallimatusega</b>	<b>15</b>
<i>Vadim Poleštšuk</i>	Eesti diskrimineerimisvastane seadusandlus 15
<i>Jelena Helemäe</i>	Töölase etnilise ebavõrdsuse tegurid 23
<i>Iris Pettai</i>	Tallinna kodurahuprogramm: hetkeolukord ja tulevikuplaanid 28
<b>III jagu. «Kuum liin» diskrimineerimise ohvritele: teooria ja praktika</b>	<b>35</b>
<i>Mstislav Rusakov</i>	Diskrimineerimise küsimustes «kuuma liini» töö korraldamine 35
<i>Mstislav Rusakov</i>	Inimõiguste Teabekeskuse diskrimineerimisalase «kuuma liini» tööst 38
<b>Soovitused Eesti võimudele</b>	<b>42</b>

---

# I jagu. VÕITLUS SALLIMATUSE JA DISKRIMINEERIMISEGA: EUROOPA KONTEKST

## Vähemusrahvused ja mittediskrimineerimine: rahvusvahelised standardid Eesti kohta käivate soovituste kontekstis

*Boriss Čilevičs  
Läti Saeima liige,  
Euroopa Nõukogu Parlamentaarse Assamblee reporter*

Valmistudes seminariks ma uurisin Eestis vähemusrahvuste probleemide eriaspekte puudutavaid rahvusvaheliste organisatsioonide soovitusi. Osa nendest on ilmselt vananenud, teised jällegi on väga üldist laadi ning mitmeti tõlgendatavad. Rida soovitusi puudutavad üksikküsimusi ja ei oma süsteemset iseloomu.

Pealegi tuleb neid soovitusi uurides arvestada, et nn poliitilise konditsionaalsuse periood on lõppenud. Enne Euroopa Liitu ja NATO-sse astumist Baltimaad olid sunnitud tõestama oma vastavuse kindlatele standarditele, täitma Euroopa Nõukogu, OSCE jt soovitusi. Kuid *European Yearbook of Minority Issues* veel enne ELi laienemist avaldatud V. Poleštšukiga ühisartiklis me ennustasime soovitude täitmise vastu huvi järsku langust, kuigi vähemuste olukord Eestis ja Lätis on ideaalsest väga kaugel.

Kõiksugu soovitused kasutavad teatud liiki terminoloogiat ning lähtuvad teatud mõis- telisest aparaadist. Nii terminite, kui ka väärtuste ja eesmärkide tasemel huvitatud osapoolte hoiakud võivad suuresti erineda ning sellest tulenevalt ühe ja sama olukorra hinnangud osutada vastupidisteks.

Kui aga vaadata rahvusvaheliste organisatsioonide dokumente, siis nende soovitused on enamasti rajatud kultuurilise mitmepalgelisuse tunnustamisele. Homogeenne ühiskond on müüt, vähemalt kaasaegses Euroopas. Vähemusrahvusteta riigi eksisteerimise võimalus on ohtlikuks illusiooniks. Üheltpoolt, selliseid riike lihtsalt pole. Teiselt aga, isegi kui me tahaks «lahendada» seda probleemi setsessiooni abil, uutes riiklikes moodustistes tekkivad ikkagi omad vähemused. Ühiskonna homogeensuse vastu töötavad segaabiellud, migratsioon jne. Euroopa Liit kujutab endast vähemuste konglomeraati, kuna ükski grupp selles ei moodusta enamuse. Ja see on ülemaailmse trendi näiteks.

Kas kultuuriline mitmepalgelisus on probleem või eelis? See sõltub **väärtustest** ning vastavalt ka poliitilise juhtkonna **eesmärkidest**. Konkreetne näide. Mina kui parlamendi liige sain Läti presidendilt tervituskaardi, kus ta soovis mulle «edu õitsevas ja läti Lätis». Sootuks võimatu on saatjalt täpsustada, mida ta selle all mõtles.

Kultuurilise mitmepalgelisuse probleem tekkib tihti nii praktika, kui ka sümbolite tasemel, kusjuures mõlemad tasandid on tähtsad ning mitmeid küsimusi nende vahel liigitada ei saa. Näiteks Lätis üheks takistuseks Vähemusrahvuste Kaitse Raamkonventsiooni ratifitseerimiseks olid kartused, et tuleb siis tunnistada õigust venekeelsete kohanimedele tänavate nimetused kaasaarvatud. Eestis aga konventsiooni rikuti kuni 2007.a., mil lubati lõpuks tõlkida «võõrkeeltesse» erasildis tänavatel ning reklaami. Sellises olukorras praktilist probleemi vaadeldi nii Lätis, kui ka Eestis kui suurt sümboolset tähtsust omavat.

Seega tekkib küsimus: kuidas suhtuda möödapääsmatu kultuurilisse mitmepalgelisusse? Kuidas seda arvestada? Universaalset lähenemist siin olla ei saa. Kuid lähtuda tuleb sellest, et **kultuuriline mitmepalgelisus** koos **stabiilsuse ja demokraatiaga** kuulub kaasaegse ühiskonna põhiväärtuste hulka.

Ajalooliselt esimeseks tunnustatud selliseks väärtuseks sai stabiilsus. Kuid selle kindlustamiseks kasutati erinevaid lähenemisi. Ajaloost on võtta massiliselt näiteid, kui stabiilsuse nimel rakendati mahasurumist, vägivaldset assimilatsiooni ning isegi vähemuste füüsilist hävitamist. Loomulikult sellised lahendused ei vasta moodsatele ettekujutustele demokraatiast ja inimõigustest.

Kaasaegsed riigid kasutavad kultuurilise mitmepalgelisuse vallas erinevaid strateegiaid.

Konservatiivsed strateegiad on suunatud ühiskonna homogeensuse saavutamisele, kultuurilise mitmekülguse nõrgendamisele ja mahasurumisele (äärmistes ilmingutes see strateegia leiab kajastuse häbiväärselt tuntud loosungis «üks maa, üks rahvas, üks keel»). Konservatiivsed strateegiad olid eriti levinud Euroopas XIX ja ka XX sajandil.

Täna praktikas rakendatakse rohkem liberaalset strateegiat: riik säilitab nn kultuurilist neutraliteeti, püüdes saavutada ühепalgelisust avalikus sfääris, kuid takistamata ja isegi toetades seejuures mitmepalgelisust erasfääris. Kuid kogu nähtava neutraalsusele vaatamata, liberaalne strateegia asetab vähemused sihilikult ebavõrdsetesse tingimustesse.

Kolmas, Euroopas vähem levinud strateegia – multikultuursus, st mitmepalgelisuse toetamine nii avalikus, kui ka erasfääris.

Reaalselt riigid kasutavad erinevaid strateegiaid püüdes saavutada tasakaalu rahvuse ühtsuse ja vähemuste õiguste vahel.

Poliitika suhtumise mitmepalgelisusse analüüsiks ja planeerimiseks saab kasutada erinevaid mõistelist aparati ja instrumentariumi. Siia kuuluvad inimõiguste ja vähemusrahvuste õiguste juriidilised kontseptsioonid, konfliktoloogia aparaat (konfliktide ärahoidmine gruppide psühholoogia kasutamise), ka demokraatia teooria, politoloogilised kontseptsioonid. Huvitav, et mitmepalgelisuse edukas juhtimine omab ka selget majandusliku mõõtu: mitmepalgelisuse ignoreerimine mõjutab riigi majandusliku efektiivsust.

Muide, eksisteerivad ka mõningad kaasaegse riigi jaoks kohustuslikud universaalsed piirangud. Juttu on esmajärjekorras mittediskrimineerimise ja võrdõiguslikkuse põhimõtetest, mis on Euroopa riikide õigussüsteemide aluseks. Kuidas need põhimõtted on praktiliselt rakendatavad ja väljendatud sõltub paljuski konkreetse riigi ajaloolistest asjaoludest, õiguskultuuri tasemest ning selle riigi ideoloogiast.

Mittediskrimineerimise põhimõtte sõlmküsimuseks on: kas võrdne kohtlemine kindlustab võrdõiguslikkuse? Kaugeltki mitte alati. Võrdsuse kaasaegne mõistmine väljub formaalse võrdse suhtumise ja võrdse kohtlemise raamest.

Näiteks Lätis on ainult üks riigikeel – läti keel, kuigi enam kui elanikkonna kolmandiku jaoks emakeeleks on vene keel. See seab venekeelseid inimesi faktiliselt ebavõrdsesse olukorda, kas või kohtusüsteemis, kuigi formaalselt suhtumine kõigisse elanikesse on ühesugune.

Teine näide. Eestis ja Lätis mõned ametlikud pühad on praktiliselt katoliiklaste ja luteriusuliste religioossetes pühad (nt Jõulud), kuigi formaalselt neil üldrahvalike pühade staatus. Samal ajal õigeusuliste, moslemite, juudiusuliste pühad sellist staatust ei oma.

Kolmas tuntud näide. Mõningates riikides raudtee töötajad peavad kandma vormiriietust ja ka vormimütsi. Kuis sellises nõudmises saavad ületamatu takistuseks nt sikhide jaoks, kes peavad kandma turbanit.

Seega formaalselt neutraalsed võrdsed kõigi jaoks nõudmised kaugelki mitte alati ei garanteeri erinevatesse gruppidesse kuuluvate inimeste reaalselt võrdsust. Moodne täieliku ja efektiivse võrdsuse kontseptsioon eeldab, et mõnikord reaalse võrdsuse saavutamiseks erinevates tingimustes asuvate indiviidide tasemel tarvis on erinevat suhtumist, samas aga formaalselt võrdne suhtumine võib osutuda diskrimineerivaks. See põhimõte on tunnustatud ka Euroopa Inimõiguste Kohtu poolt otsuses Tlimmenose asjas.

Selge on, et võrdsus ja mittediskrimineerimine on vähemuste õiguste sisu tähtsamaks koostisosaks. Teatud määral neid põhimõtteid saab realiseerida nii konservatiivse, kui ka liberaalse strateegia raames. Kuid äärmiselt oluline on ka selline täieliku ja efektiivse võrdsuse aspekt, nagu vähemuste identiteedi säilitamine ning nende (vägivaldse) assimileerimise vältimine.

Vähemuste õigusi ei tohi vaadelda kui mingeid lisaõigusi. Nad on pigem võrdsuse ja mittediskrimineerimise põhimõtte kaasaegseks interpretatsiooniks.

Ajalooliselt vähemusrahvuste õiguste kontseptsioonile õigusliku aluse panid ÜRO ja Euroopa Nõukogu inimõigustealased dokumendid. Need dokumendid tunnistavad vähemuste õiguste individuaalset iseloomu. Kaasaegse (erinevalt Rahvuste Liigast) vähemuste kaitse süsteemi põhialuseks on CSCE/OSCE dokumendid, mis olid rajatud valdavalt konfliktoloogilisel lähenemisel. Euroopa Nõukogu dokumendid – esmajärjekorras Vähemusrahvuste Kaitse Raamkonventsioon – panid OSCE poliitilised deklaratsioonid juriidilisse vormi. Euroopa Liit seni on piirdunud deklaratsioonidega (kuigi ühemõtteliselt pooldab kultuurilist, usulist ja keelelist mitmepalgelisust). Samal ajal tuleb märkida, et just EL töötas välja ja võttis vastu üksikasjalised direktiivid võitlusest diskrimineerimisega.

Erilist kohta omavad OSCE vähemusrahvuste asjade ülemkomissari nn pehmet õigust puudutavad soovitused:

- 1996.a. Haagi soovitused vähemusrahvuste õiguste kohta haridusele
- 1998.a. Oslo soovitused vähemusrahvuste keeleliste õiguste kohta
- 1999.a. Lundi soovitused vähemusrahvuste aktiivse osalemise kohta avalik-poliitilises elus
- 2001.a. Varssavi soovitused, mis soodustavad rahvusvähemuste osalemist valimisprotsessis
- 2003.a. Soovitused ringhäälingus vähemusrahvuste keelte kasutamise kohta
- 2006.a. Soovitused politseitegevuse kohta paljurahvuselises ühiskonnas
- 2008.a. Bolzano soovitused vähemusrahvuste kohta rahvusvahelistes suhetes.

Euroopa Nõukogu raamest tähtsamaks instrumendiks sai Vähemusrahvuste Kaitse Raamkonventsioon.

Raamkonventsioonist sai esimene juriidiliselt siduv üleeuroopaline dokument vähemusrahvuste kaitseks, mis, nagu oli juba märgitud, transformeeris OSCE Kopenhaageni dokumendi kui poliitilise deklaratsiooni sätted range õigusliku vormi. Selle dokumendi tugevateks külgedeks tuleb lugeda selles ettenähtud monitooringu protsessi, mis kindlustab jälgimist, kuidas üksikud riigid peavad kinni selle sätetest. Monitooring näeb ette ka valitsusväliste organisatsioonide osalemise võimalust selle raames teha aktiivset koostööd nii riigiga, kui ka Euroopa Nõukogu struktuuridega.

Tähtsat osa etendab konventsiooni art. 15, millele vastavalt riigid «kohustuvad looma vajalikud tingimused vähemusrahvustesse kuuluvate isikute efektiivseks osalemiseks kultuuri-, avalikus- ja majanduselus, samuti eriti nendes puutuvate riigiasjade ajamises.

Sageli konventsioon kritiseeritakse mitmete artiklite üldiste, ebakonkreetsete definitsioonide eest. Kuid maksab meeles pidada, et konventsioon on põhimõtteline dokument, st selles on kirja pandud kõige üldisemad printsiibid, milliseid saab realiseerida kõige erinevates vormides sõltuvalt olukorrast ühes või teises riigis. Sootuks, konventsioon ei näe ette individuaalsete kaebuste protseduuri.

Käesoleval ajal 39 Euroopa Nõukogusse kuuluvatest riikidest on konventsiooni ratifitseerinud, neli on allakirjutanud, kuid pole ratifitseerinud (Kreeka, Belgia, Island ja Luksemburg) ning neli riiki pole allakirjutanud (Prantsusmaa, Türgi, Andorra ja Monaco).

Lõpuks ma tahaks defineerida vähemuste kaitse kaasaegse süsteemi olulisemad põhimõtted.

- Vähemuste õigused on põhjapanevate inimõiguste lahutamatu osa ning seetõttu nendest tuleb kinni pidada ilma igasuguse diskrimineerimiseta (st põhjendamata erisuhtumiseta). Vähemuste õigused ei ole mingid privileegid, mida riik võib oma suva järgi võimaldada või mitte mingitele gruppidele.
- Vähemuste õiguste kontseptsioon täiendab mittediskrimineerimise põhjapanevat printsiipi: ta kehtib juhtudel, kui erinev suhtumine on vajalik täieliku ja efektiivse võrdsuse tagamiseks.
- Rahvusvahelised lepingud (ka Vähemusrahvuste Kaitse Raamkonventsioon) pakuvad vaid vähemuste kaitse põhjapanevaid aluseid, mida saab erinevalt realiseerida erinevates maades konkreetsest olukorrast lähtudes. Nende konkreetsete otsuste vastavust lepingute vaimu ja tähele määratakse monitooringu protseduuride abil. Neid otsuseid tuleb pidevalt täiustada huvitatud osapoolte pideva dialoogi tulemusena.
- Vähemuste õigused on individuaalsed, kuid real juhtumil neid saab teostada koos teiste samasse gruppi kuuluvate indiviididega. Vähemuste õigused ei kuulu grupiõiguste hulka.
- Efektiivse osalemise põhimõte on vähemuste kaitselepingute täitmise võtmeprintsiibiks. Rahvusvaheliste lepete normidesse kantud erinevaid tingimusi tuleb interpreteerida just efektiivse osalemise põhimõtte kontekstis, mitte aga kasutada ettekäändena vähemuste lepingutes ettenähtud õigustest ilmajätmiseks.
- Riikidel on teatud valiku vabadus oma otsustes selle kohta, milliseid grupe tunnustada vähemusrahvusteks oma territooriumil. Kuid need otsused ei saa olla suvalisteks, otsustamine peab toimuma kõigi huvitatud osapoolte dialoogi tulemusena ning ei tohi tuua kaasa mingite indiviidide või gruppide diskrimineerimise.



# ENAR ja valitsusväliste organisatsioonide võrkkoostöö eelised

*Bashy Quraishy*  
*ENAR'i konsultatiivkogu esimees,*  
*Euroopa juudi-moslemi koostööplatvormi esimees*

## ENAR'i ajalugu

ENAR'i moodustamise eesmärgi mõistmiseks tekkib vajadus vaadelda immigratsiooni, diskrimineerimise ja rassismi ajalugu Euroopas.

Pärast kahte laastavat maailmasõda Euroopa poliitikud otsustasid töötada rahuliku ja õnneliku koostöö nimel, valides sõjalise vastasseisu asemel alliansi ja vastastiku abi. Pikem rahulik periood tõi kaasa elutaseme ja heaolu tõusu, tormilise industriaalse arengu ning mittekvalifitseeritud tööjõu puuduse. Selle probleemi lahendamiseks hakati tooma võõrtöölisi. Alguses tööjõu täiendus tuli Põhja-Euroopasse Lõuna-Euroopast, kuid praeguseks töömigratsioon toimub Euroopasse väljastpoolt selle piire.

Sootuks Euroopa ühenduste algdokumentides (Rooma lepingust kuni Maastrichtini) ei sisaldunud mingit kaitset diskrimineerimisest. Üha sagenevate kogu Euroopas rassistlike väljaastumiste taustal rida liikumisse «Stardijoon» ühinenud valitsusvälist organisatsiooni astusid 1991. a. välja nõudega muuta olukord ning pöördusid Euroopa ühenduse poole üleskutsega kindlustada diskrimineerimise ohvrite õiguslik kaitse. Lõppude lõpuks 1996. a. diskrimineerimisvastane säte oli võetud Amsterdamis lepingusse (nn artikkel 13).

1997. a. oli kuulutatud Euroopa rassismivastaseks aastaks. Aasta hiljem asutamiskoosolekul Brüsselis rohkem kui 200 Euroopa rassismivastase organisatsiooni osavõtul oli loodud Euroopa rassismivastane võrgustik (European Network against Racism – ENAR). See katusorganisatsioon pidi saama Euroopa Liidu institutsioonide nõustajaks, partneriks ning ka lihtinimese kaitsjaks ja tema huvide esindajaks.

## Millest ENAR lähtub?

ENAR usub, et on võimalik rassismivaba Euroopa, usub, et välitsusväliste organisatsioonide koostöö tõhustab tunduvalt võitlust etnilise ja usulise diskrimineerimisega.

## ENAR peab oma missiooniks:

- siluda naha värvi, etnilise tunnuse, rahvusliku päritolu, veendumuste ja kultuuri alusel diskrimineerimise negatiivseid tagajärgi;
- soodustada mitmepalgelisust ning luua tingimused võrdseks osalemiseks väärtuste pluralismi tunnustava ühiskonna elus;
- juurida välja diskrimineerimise praktika Euroopa Liidu poliitikast.

## **ENAR'i pikaajalised eesmärgid**

Anda võitlusele rassismi ja ksenofoobiaga Euroopa mõõde läbi:

- võitluse diskrimineerimise vastu naha värvi, etnilise tunnuse, rahvusliku päritolu, usuliste ja teiste veendumuste, kultuuri, keele ja kodakondsuse alusel;
- juurides välja rassismi Euroopa Liidu migratsioonipoliitikast;
- juurutades diskrimineerimisvastast poliitikat;
- soodustades võrdset kohtlemist;
- soodustades rassismi- ja diskrimineerimisvastasuse rõhutamist Euroopa Liidu poliitikas.

## **ENAR'i põhiülesanded:**

- võrgustike loomine ning ressursside ühine kasutamine;
- rassismivastaste organisatsioonide tugev võrgustik;
- praktiline töö;
- avaliku poliitika mõjutamine rassismivastasuse suunas;
- teave, teadmiste ja kogemuste vahetamine;
- koostöö võrgustikusiseselt ja – väliselt;
- organisatsiooniline areng ning soodsamate võimaluste loomine edaspidiseks tegevuseks.

## **Põhilised ENAR'i praktilise tegevuse valdkonnad:**

- Võitlus diskrimineerimise vastu etnilise, usu ja religiooni, kultuuri, keele ja kodakondsuse tunnuste alusel, eriti
  - Nn artikli 13 direktiivide transponeerimine ja rakendamine
  - Rassism, ksenofoobia ja vägivald
  - Terrorismivastane võitlus ja politsei tegevus.
- Etniliste vähemuste esindajate võrdne kohtlemine:
  - Kolmandate riikide kodanike suhtes
  - Tööturul
  - Soodustades sotsiaalset kaasatust ja integratsiooni.
- Migratsioon ja mobiilsus.
- Rassismivastase tegevuse tähtsuse rõhutamine ning võrdse kohtlemise põhimõtte tugevdamine.

ENAR'i käsutuses on rida instrumente, nt kodulehekülg [www.enar-eu.org](http://www.enar-eu.org). Organisatsioon avaldab lühiõiendeid ja ettekandeid konkreetsetel teemadel või EL liikmesriikide lõikes nn variettekandeid, ettekandeid poliitilisest olukorrast ning igakvartaalseid büllätäne. ENAR levitab e-mailide kaudu igapäevaseid infoulevaateid (kõrvuti klassikaliste pressiteadetega). Peale selle võrgustik regulaarselt avaldab teavet diskrimineerimisvastase tegevuse rahastamisest Euroopa Liidu poolt.

## **ENAR'i struktuur**

ENAR'il on Brüsselis baseeruv sekretariaat, mis tegeleb võrgustiku töö koordineerimisega ja korraldamisega. 88% ulatuses tegevust finantseerib Euroopa Komisjon. Ülejäänud osa katavad mitmesuguste fondide grantid ning liikmemaksud.

Praeguseks ENAR omab partnereid kõikides EL'i liikmesriikides; kokku üle 600 valitsusvälist organisatsiooni. ENAR on korraldatud üsna demokraatlikult. Võrgustiku juhatuses on iga riigi organisatsioonide esindaja. Juhatus valib büroo (president, 2 asepresidenti, laekur ja 3 esindajat Lõuna-, Põhja- ja Ida-Euroopast). Büroo on volitatud tegutsema ja võtma otsuseid kogu juhatuse nimel.

Mind tihti küsitakse võrgustike ja koalitsioonide loomise kasulikusest. Ma vastan alati, et ühinenud võidavad, jagatud – kaotavad. Pakistanis, kust ma olen pärit, räägitakse, et 1+1 võrdub kahega; aga 1 ja kõrvi veel 1 – üheteistkümnega. Kui aga rääkida tõsiselt, siis võrgustiku töö omab rida eeliseid:

1. Me elame lobbistide ajastul. Väikesel organisatsioonil on ka väikene mõju, tema häält tihti pole kuulda. Nendel, kes otsustavad, on kerge sellist organisatsiooni ignoreerida. Ühine töö ühise eesmärgi nimel tekitab suuremaid väljavaateid edu saavutamiseks.
2. Poliitilisest vaatevinklist ühinenud rinde sõna maksab palju rohkem, kui üksiku organisatsiooni oma.
3. Võrgustikus valitsusvälised organisatsioonid saavad kasu kogemuste, know-how ja teave vahetamisest.
4. Võrgustik aitab kõita kohalikule probleemile tähelepanu rahvuslikul tasemel, rahvuslikule probleemile aga rahvusvahelisel tasemel.
5. Võrgustik aitab otsida partnereid projektide teostamiseks ning projektidele rahastamise saamist.
6. Iga võrgustiku liige võib osutada eduka kampaania osalejaks. Tal ei tekki tunnet, et ta on oma võitluses üksinda.

### **Millised on ENAR'iga ühinemise võimalused?**

ENAR on organisatsioonide võrgustik, seetõttu sellele saavad astuda vaid organisatsioonid (mis tegelevad kellegi õiguste kaitsega, teabekesused, usulised organisatsioonid, vähe- ja mitteametlikud organisatsioonid, ametiühingud ja teised rassismivastasesse võitlusele kaasatud organisatsioonid), mitte aga üksikisikud. Igas liikmesriigis on ENAR'i filiaal, kohalik sekretariaat ja rahvuslik juhatuse. Sekretariaadi funktsioone täidab Eestis Inimõiguste Teabekeskus.

Kuna ENAR on Euroopa Liidu võrgustikuks ja meie tööd rahastab põhiliselt Euroopa Komisjon, eksisteerib ka rida piiranguid. Me saame avada ENAR'i esindusi ainult ELi maades. Me ei saa ametlikult kutsuda meie konverentsidele ja seminaridele inimesi väljastpoolt ELi või tasuda nende sõidu- ja majutuskulusid. Kuid meil on mitteformaalsed suhted rassismivastaste organisatsioonidega ka väljaspool ELi ja me võtame osa nende üritustest. Me saame olla kasulikud ka neile (teabevahetus, trükised, osalemine kampaaniates jne).

Ma elan Läänes juba 40 aastat ning minu kogemus veenab, et lootuse kiir ei kustu kunagi, ükskõik kui mustaks meile ei tunduks tulevik. Usk inimeses elavasse headusse aitab mägesid liikuma panna. Kui me ei kaota eesmärgi selget nägemist, siis kunagi jõuame ka teekonna lõpuni. Kuid seejuures kindlasti on vaja, et progressiivsed jõud teeks kõik neist sõltuva: kellele palju antud, sellelt ka palju nõutakse.

## Kuidas panna toimima võrdse kohtlemise põhimõte?

*Olga Demian*  
*Romade Õiguste Euroopa Keskuse jurist, Ungari*

Oma lühikese sõnavõtu raames ma tahaks tutvustada teile üht Romade Õiguste Euroopa Keskuse strateegilist kohtuasja. Juttu on nimelt asjast *D. H. and others v Czech Republic (Application no. 57325/00)*. Seda menetles Euroopa Inimõiguste Kohus ning see on näiteks, kuidas saab praktikas panna toimima võrde kohtlemise põhimõte.

Ma valisin nimelt seda kohtuasja mitmel põhjusel. Esiteks ta omab suurt tähtsust, kuna tõendas veelkordselt õiguse mittediskrimineerimisele. Selle raames mittediskrimineerimise sisu sai selgemaks. Teiseks selle asja menetlemisel Euroopa Inimõiguste Konventsiooni tõlgendamiseks olid kasutatud mõningad varem ELi õiguse, ÜRO ja rahvusliku diskrimineerimisvastase õiguse normide kohta sätestatud põhimõtted. Kolmandaks selles asjas tehtud otsus demonstreerib kujunevaid uusi lähenemisi mittediskrimineerimise võtmeküsimustele.

Asi *D. H. and others v Czech Republic* puudutas 18 Tšehhi Vabariigi roma (mustlas) päritoluga kodaniku. Nad tegid avalduse, et olid diskrimineeritud rassi või etnilise päritolu tunnuse alusel selles, mis puutus nende õigust haridusele. Avaldajad olid pandud vaimsete puuetega lastele mõeldud kooli, mis töötas tavakooliga võrreldes lihtsustatud õppekava alusel ning kus nad olid eraldatud ühiskonna enamusest pärit õpilastest. Tulemusena nad said hariduse, mis teravdas nende probleeme ja pärsis edasist individuaalset arengut selle asemel, et lahendada nende reaalseid probleeme või soodustada nende integreerumist tavakooli ja aidata omandada oskusi, mis kergendaks nende elu elanikkonna enamuse seas. Valitsus ametlikult teatas, et nende koolide lõpetajata võimalused tööle rakendamisel on piiratud.

13. novembril 2007 Euroopa Inimõiguste Kohtu Suurkogu leidis, et Tšehhi valitsus rikkus oma kohustusi hoiduda diskrimineerimisest rassilise või etnilise päritolu tunnuse alusel haridusele ligipääsu kindlustamisel. Kohus sätestas, selgitas või märkis veelkordselt järgmisi põhimõtteid:

- Euroopa Inimõiguste Konventsioon käib mitte ainult diskrimineerimise üksikjuhtude, vaid ka rassiliste ja etniliste gruppide õigusi eitava süsteemse praktika kohta;
- Vahe suhtumises võib omada ebaproportsionaalse eelarvamusliku üldise poliitika või meetmete teostamise vormi, mis isegi neutraalse väljendamisviisi korral diskrimineerib mingit gruppi. Sellist olukorda võib hinnata kui kaudset diskrimineerimist, mis on aga Konventsiooni rikkumiseks;
- Kohtlemise erinevus, millel pole objektiivset ja mõistliku põhjendust, võib rikkuda Konventsiooni art. 14 isegi diskrimineerimiskavatsuse puudumisel. Seega, kui saab tõestada, et seadusandlus avaldab põhjendamatu diskrimineerivat mõju. Pole vajadust tõestada vastava riigi võimude diskrimineerimise suunatud kavatsust;
- Kui diskrimineerimist hinnatakse olukorda, kui vastavat seaduse sätet, isegi kui ta on väljendatud neutraalselt, rakendatakse «rassiliselt ebaproportsionaalselt», kui seda ei saa õigustada ja kui see paneb rassilise või etnilise grupi liikmeid eriti mittedoodsasse olukorda;
- Kui tekib vajadus hinnata meetme või praktika mõju indiviidile või grupile, statistilised andmed, mida kriitilise pilguga vaadates võib pidada usaldusväärseteks ja tähtsateks, saa-

vad piisavaks tingimuseks et kindlaks teha, et avaldaja, nagu see oli nõutav, esitas algseid tõendeid (*prima facie evidence*). See aga ei tähenda, et «kaudset diskrimineerimist ei saa tõendada statistiliste tõenditeta».

- Kohus märkis, et avaldajatel võivad tekkida raskused diskrimineeriva kohtlemise tõendamiseega. Et kindlustada asjahuvilistele efektiivse nende inimõiguste kaitse avalduses sisaldate kaudse diskrimineerimise juhtudele peab rakendama väiksema ranguse astmega tõendamise kriteeriumid;
- Kui avaldaja väidab kaudse diskrimineerimise olemasolu ning nende väidete alusel saab kindlaks teha mingite abinõude või meetmete diskrimineeriva mõju presumptsiooni, mida saab ümber lükata, siis tõestamise kohustus läheb üle Riigile, kes peab näitama, et kohtlemise erinevus ei omanud diskrimineerivat iseloomu;
- Rassilise diskrimineerimise keelu põhjanevat tähtsust arvestades ei saa nõustuda mitte mingisuguste eranditega õigusest mitte saada rassilise diskrimineerimise ohvriks, kuna see oleks vastuolus tähtsa avaliku huviga.

Järeldustes Kohus märkis: kuigi kohtu otsus on kohustuslik ainult Tšehhi Vabariigi jaoks, probleem omab üleeuroopalise tähtsuse. Kohus märkis samuti, et nende keerulise ajaloo ja pideva hävitamise tõttu romad (mustlased) kujunesid iseäralikuks vähemuse liigiks, mis on haavatav ning viletsuse all kannatav ning vajab erilist kaitset.

Kuigi see otsus avaldajate jaoks on hiljaks jäänud (kõik nad on juba koolitee lõpetanud), ta omab suurt tähtsust: otsus juba tõi endaga kaasa muudatusi Tšehhi haridusseadusandluses ning annab erilist iseloomu rahvusliku valitsuse ning rahvusvaheliste organisatsioonide päevakordades olevate vastavate küsimustele.

Arutades riigi inimõiguste kaitsealaseid kohustusi tähtis on märkida ka positiivsete meetmete osatähtsuse (sellised meetmed ei ole diskrimineerivad, kuna ebavõrdsus kohtlemises on suunatud täieliku ja efektiivse võrdsuse tagamisele ja kuna nad on proportsionaalsed püstitatud eesmärgile). Positiivseid meetmeid tuleb vaadelda mitte erandina võrdse kohtlemise põhimõttest, vaid selle realiseerimise lahutamatu osana.

Lõpuks ma tahaks mainida mõningaid meetmeid, mis võivad aidata võitluses romade diskrimineerimisega Euroopas:

- muudatusteks poliitilise tahte kujundamine;
- uue seadusandluse vastuvõtmise või vana seadusandluse muutmise selle efektiivsuse tõusu tagamiseks lobitöö tegemine;
- vähemuste ja mittediskrimineerimist puudutavate efektiivsete seaduste ja meetmete vastuvõtmise ja rakendamise poolt väljaastumine;
- positiivsete meetmete eest väljaastumine;
- vähemuste õiguste ja probleemiga tegelevate spetsialiseeritud organite loomise eest aktiivne väljaastumine;
- rassi ja etnilise päritolu alusel jaotuse kohta käivate usaldusväärsete andmete kogumine nende kasutamiseks otsustamisel;
- osalemine dialoogis valitsusstruktuuride ja kohtuorganitega;
- rassismivastase ning inimõigustealase hariduse arengu soodustamine;
- rahvusvaheliste struktuuride kaasamine – see aitab oma hääle kuuldavaks muutmist;
- oma kogukonnas poliitilise mobiliseeritusele kaasaitamine ning poliitilises protsessis osalemine;
- romade õiguste vallas töötavate valitsusväliste organisatsioonide ja aktivistide võrgustiku loomine.



---

# II jagu. EESTI JA VÕITLUS DISKRIMINEERIMISE JA SALLIMATUSEGA

## Eesti diskrimineerimisvastane seadusandlus

*Vadim Poleštšuk*  
*Inimõiguste Teabekeskuse jurist-analiitik*

2000.a. oli Euroopa Liidus võetud vastu direktiiv, mis keelas rassi- ja etnilise päritolu/kuuluvuse tunnuse alusel diskrimineerimise pea kõikides avaliku elu valdkondades (nn Rassiline Direktiiv). Teine samal aastal vastuvõetud direktiiv keelas usulise kuuluvuse, vanuse, puude ja seksuaalse orientatsiooni alusel diskrimineerimise tööturul.<sup>1</sup> ELi liikmesriikide kandidaadid pidid viima direktiivide nõuded oma seadusandlusesse juba 1. maiks 2004. Direktiiv on Euroopa Liidu täitmiseks kohustuslik normatiivakt. Selle nõudeid tuleb transponeerida rahvusliku seadusandlusesse. Vastasel juhul Euroopa Komisjonil on õigus algatada ELi liikmesriigi suhtes eriprotseduuri.

2004.a. oli Eestis võetud vastu soolise võrdõiguslikkuse seadus. Mis puudutab aga diskrimineerimist muudel alustel, siis 2004.a. olid ajutise lahendusena tehtud muudatused Eesti Vabariigi töölepingu seadusesse ning õiguskantsleri seadusesse. Kahte seaduseelnõud, mis pidid lõpule viima Euroopa normide rakendamise rahvuslikus seadusandluses (seaduseelnõud nr 1198 (Riigikogu 9. koosseis) ja nr 1101 (Riigikogu 10. koosseis) parlament ei suutnud vastu võtta enne ei 2003.a. ega ka 2007.a. valimisi. 2007.a. mais Vabariigi Valitsus kiitis heaks järjekordse juba kolmanda võrdse kohtlemise seaduseelnõu, kuid selle vastuvõtmiseks jäi puudu üks hääl. Pärast seda Riigikogu menetluses osutus sisult sarnane eelnõu nr 262. Kuid ka seda tabas 2008.a. oktoobris eelmise saatus – üks hääl jäi vastuvõtmiseks puudu ning 6. novembril 2008 menetluse oli antud järjekordne seaduseelnõu nr 384. Just see oligi võetud vastu 11. detsembril 2008.

Seega Eesti seadusandjal kulus ligi viis aastat selleks, et kehtestada detailsed normid kaitsmaks diskrimineerimisest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse suundumuse alusel ELi direktiividega määratud avaliku elu valdkondades.<sup>2</sup>

Allpool vaatlemegi, millised diskrimineerimisvastased garantiid sisaldasid Eesti seadusandluses 2008.a. lõpu seisuga ning lühidalt märkime, mis muutus võrdse kohtlemise seaduse jõustumisega. Me tutvustame ka mõningaid Eestis ebavõrdse kohtlemise probleemile pühendatud sotsioloogiliste uuringute andmeid.

---

<sup>1</sup> NÕUKOGU DIREKTIIV 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust. 29. juuni 2000; NÕUKOGU DIREKTIIV 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. 27. november 2000

<sup>2</sup> Riigikogu tegevust kajastab tema ametlik kodulehekülg <http://www.riigikogu.ee>. Seal leiab ka kõigi seaduseelnõude tekste.

## Põhuseaduslikud garantiid

Eesti Vabariigi Põhiseaduse § 12 keelustab diskrimineerimise rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu. Põhiseaduslik mittediskrimineerimise põhimõtte kordub ka mõningates muudes seadustes. Üldtunnustatuks on seisukoht, et põhiseadus keelustab diskrimineerimise ükskõik mis alusel, sh ka nendel, mis ei olnud loetletud § 12. See on tähtis, kuna põhiseadus omab Eestis otsest toimet.

Seaduse ees võrdsuse osas Riigikohtu Põhiseaduslikkuse järelvalve kolleegium kinnitas, et see kehtib kõikide eluvaldkondade suhtes. Kohus ka ühemõtteliselt sätestas, et seaduse ees võrdsus on inimese üheks põhiõiguseks.<sup>3</sup>

Riigikohtu menetlusse tihti jõuavad asjad, kus poolte argumentid on seotud põhiseaduse § 12, kuid ta pole kordagi vaadelnud sisuliselt asju etnilisest, rassilisest või usulisest diskrimineerimisest. Vaatamata sellele kohus töötas välja mõningad «ebavõrdset kohtlemist» käsitlevad põhimõtted. Tervikuna § 12 tuleb tõlgendada selliselt, et võrdseid tuleb kohelda võrdselt ja ebavõrdseid ebavõrdselt. Keeldu kohelda võrdseid ebavõrdselt on rikutud, kui kahte isikut, isikute gruppi või olukorda koheldakse meelevaldselt ebavõrdselt. Meelevaldseks saab ebavõrdset kohtlemist lugeda siis, kui selleks ei leidu mõistlikku põhjust.<sup>4</sup> Küsimus kahe isiku, isikute grupi või olukorra ebavõrdse kohtlemise põhjendatusest või põhjendamatuses (s. o meelevaldsusest) saab tekkida üksnes juhul, kui erinevalt koheldavad grupid on omavahel võrreldavad, st konkreetse diferentseerimise aspektist analoogilises olukorras.<sup>5</sup> Seejuures ühes otsustest Riigikohus andis üheselt mõista, et ebavõrdset kohtlemist ei saa õigustada pelgalt administratiivsete ja tehnilist laadi raskustega.<sup>6</sup>

2007.a. septembris Riigikohtu Põhiseaduslikkuse järelvalve kolleegium tunnistas põhiseadusega vastuolus olevaks<sup>7</sup> avaliku teenistuse seaduse §§ 120 ja 131 lg 3, mis nägid ette võimaluse vabastada ametniku teenistusest seoses 65 aasta vanuse saavutamise ja sätestasid hüvitise sellise vallandamise korral. Riigikohus viitas oma enese praktikale rõhutades, et meelevaldne ebavõrdne kohtlemine oleks põhiseadusevastane. Vaadeldaval juhul pole mingeid mõistlike põhjusi, mis võiks õigustada seaduses sätestatud ebavõrdsust. Eakate ametnike ebavõrdne kohtlemine on kohtu otsuse kohaselt eamõistlik, õigustamata ning ilmselgelt meelevaldne: «Seega pole üldise võrdsuspõhiõiguse riive mõistlikult ega asjakohaselt põhjendatud ja tegemist on meelevaldse ebavõrdse kohtlemisega» (p. 16).

Kuid diskrimineerimise keeld pole absoluutne ning seda tuleb vaadelda koos põhiseaduse § 11, mille kohaselt õigusi ja vabadusi tohib piirata ainult kooskõlas põhiseadusega. Need piirangud peavad olema demokraatlikus ühiskonnas vajalikud ega tohi moonutada piiratavate õiguste ja vabaduste olemust.

Põhiseaduse § 9 lg 1 sätestab, et selles kehtestatud vabadused ja õigused kehtivad võrdsel alusel nii Eesti kodanike, kui ka mittekodanike suhtes. Sellele vaatamata mõningates valdkondades kodanike ja mittekodanike ebavõrdne kohtlemine on lubatud nt § 28 (sotsiaalabi), § 29 (kutse valiku vabadus) ja § 31 (ettevõtlusvabadus).

3 Riigikohtu Põhiseaduslikkuse järelvalve kolleegiumi otsus 6. märtsist 2002 asjas nr № 3-4-1-1-02, p. 13, avaldatud RT III 2002, 8, 74

4 Riigikohtu Põhiseaduslikkuse järelvalve kolleegiumi otsus 3.aprillist 2002 asjas nr № 3-4-1-2-02, p. 17, avaldatud RT III 2002, 11, 108

5 Riigikohtu üldkogu kohtuotsus 27. jaanuarist 2005 asjas nr № 3-4-1-2-05, p. 40, avaldatud RT III 2005, 24, 248

6 Riigikohtu Põhiseaduslikkuse järelvalve kolleegiumi otsus 21. jaanuarist 2004 asjas nr 3-4-1-7-03, p. 39, avaldatud RT III 2004, 5, 45

7 Riigikohtu Põhiseaduslikkuse järelvalve kolleegiumi otsus 1. oktoobrist 2007 asjas nr 3-4-1-14-07, avaldatud RT III 2007, 34, 274



## Kriminaalseadusandlus

Kriminaalõiguses 2002.a. septembris jõustunud karistusseadustik (§ 152) seab vastutuse isiku õiguste ebaseadusliku piiramise või isikule ebaseaduslike eeliste võimaldamise eest tema rahvuse, rassi, nahavärvi, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, seksuaalse sättumuse (alates 2006.a. juulist), poliitiliste veendumuste, varalise või sotsiaalse seisundi alusel. Kuid ajavahemikul 2002.-2007.a. selle paragrahvi alusel polnud algatatud ühtegi menetlust.<sup>8</sup>

Diskrimineerimisvastase võitluse kontekstis huvi võivad pakkuda järgmised karistusseadustiku paragrahvid: § 151 (vaenu õhutamine), § 153 (diskrimineerimine pärilikkusriskide alusel), § 154 (usuvabaduse rikkumine) ja § 155 (usulisse ühendusse või erakonda astuma ja selle liikmeks olema sundimine). Kuid nendest viimaste aastate praktikas rakendust leidsid vaid vaenu õhutamise kohta käivad sätted.

Juunis 2006 Riigikogu võttis vastu muutmisi<sup>9</sup> karistusseadustikku ning teistesse seadustesse, mis pidid hõlbustama õiguskaitseorganitele internetis toime pandud kuritegude uurimise. Oli muudetud ka karistusseadustiku § 151 koosseis, mis nägi ette vastutuse vaenu õhutamisest etnilisel, usulisel jne pinnal. Positiivsete muudatuste hulka tuleb arvata vastutuse kehtestamise ka juriidilistele isikutele. Pealegi on koosseisu võetud ka üleskutsed diskrimineerimiseks. Negatiivsete muutuste hulka tuleb arvata paragrahvi rakendamise piiramine vaid juhtudega, kui õigusvastaste tegudega on põhjustatud oht isiku elule, tervisele või varale.

Seega kriminaalõigust ei saa nüüd rakendada meedias «vihkamise keele» (*hate speech*) kasutamise puhul, kui see ei ole toonud kaasa tõsiseid tagajärgi. Vastava seaduseelnõu seletuskirja ja uurimine annab tunnistust, et see oli tehtud ettekuulutatult vältimaks vastutust vaid selle eest, et inimene väljendas avalikult oma arvamuse.<sup>10</sup>

Viimastel aastatel enamus karistusseadustiku § 151 alusel algatatud menetlusi olid seotud internetis kasutatava vihkamise keelega. Mainitud parandused tõid kaasa selle paragrahvi rakendamise statistikas suuri muutusi. Mõningad varem algatatud menetlused olid seoses seadusandluse muutumisega isegi lõpetatud. Nii 2004.-2007.a. politseiamet algatas selle paragrahvi alusel kuus kriminaalmenetlust (üks – 2004. a. ja viis – 2005.a.). Pärast paragrahvi koosseisu muutmist 2006.a. ühtegi menetlust ei algatatud.<sup>11</sup> Kaitsepolitsei algatas kaks sellist asja 2005.a., ühe 2006.a. ning pole ühtegi 2007.a.<sup>12</sup>

## Tööõigus

2008.a. lõpuni ELi diskrimineerimisvastaste nõuete rakendamisega kõige kaugemale jõuti Eesti tööõiguses. Vastavad parandused olid tehtud 2004.a.<sup>13</sup> töölepingu seaduses. Kuid see akt puudutab tööd vaid erasektoris. Ta ei reguleeri töötegevust mitmes valdkonnas, nende hulgas ka ametnike tööd. Seega töölepingu seaduse diskrimineerimisvastaste sätete mõjuvaldkond oli 2008.a. lõpuni tunduvalt kitsam, kui seda nõuavad ELi direktiivid.

8 Politseiameti kirjad 18. juulist 2006 nr PA2-1.11.2/3177 ja 12. jaanuarist 2007 nr N<sup>o</sup> PA\_2.1-20.2/5648 ning Justiitsministeeriumi kiri 21. jaanuarist 2008 (e-kiri)

9 RT I 2006, 31, 234

10 Seaduseelnõu nr 913 (Riigikogu 10. koosseis) seletuskiri

11 Politseiameti kirjad 18. juulist 2006 nr PA2-1.11.2/3177 ja 12. jaanuarist 2007 nr N<sup>o</sup> PA\_2.1-20.2/5648 ning Justiitsministeeriumi kirjad 24.oktoobrist 2007 nr 8-2-04/10613 ja 21. jaanuarist 2008 (e-kiri)

12 Kaitsepolitseiameti kirjad 28. juulist 2006 nr 2041 ja 5. jaanuarist 2007 nr 31AT ning Justiitsministeeriumi kirjad 24.oktoobrist 2007 nr 8-2-04/10613 ja 24. oktoobrist 2008 (e-kiri)

13 RT I 2004, 37, 256

EV töölepingu seaduse § 10 keelustab ja keelustab diskrimineerimise rea tunnuse alusel, rass, rahvus, keele valdamine, usulised ja muud veendumused kaasaarvatud.

Endises redaktsioonis töölepingu seaduse § 10-2 andis direktiividele lähedase otsese ja kaudse diskrimineerimise määratluse. Määratlus «ahistamine» (*harassment*)<sup>14</sup> ELi direktiivides on laiem, kui oli rahvuslikus seadusandluses ettenähtud. Pealegi Eesti seadusandja ei transponeerinud ohvrustamist (nt diskrimineerimisest kannatanu isikute, kes pöördusid kohtusse tööandjate vastu suunatud kaebustega, kaitset) puudutavaid direktiivide sätteid. Need puudused olid võrdse kohtlemise seaduse vastuvõtmisega kõrvaldatud.

## Uus võrdse kohtlemise seadus

Võrdse kohtlemise seadus jõustus 1. jaanuarist 2009.<sup>15</sup> Sellesse lülitatud otsese ja kaudse diskrimineerimise, ahistamise mõisted ning ohvrustamist puudutavad normid (§ 3) on vastavates direktiivides sisalduvatest peaaegu eristamatud.

Üksikasjalised diskrimineerimisvastased normid on seaduses kehtestatud mitte ainult eravaldkonna töötajatele, vaid ka ametnikele (§ 2).

Selles osas, mis puudutab rassilist ja etnilist diskrimineerimist, seaduse toimimisel pole ainult tööhõive, vaid ka sotsiaalhoolekande-, tervishoiu- ja sotsiaalkindlustusteenused, sealhulgas sotsiaaltoetuste saamine; haridus; avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste, sealhulgas eluaseme kättesaadavus (§ 2).

Võrdse kohtlemise seadus ei pea diskrimineerimiseks nn olulise ja määrava kutsenõude, mis tuleneb kutsetegevuse laadist või sellega seotud tingimustest kui nõude eesmärk on õiguspärane ja nõue proportsionaalne (§ 10). Lubatud on ka selliste meetmete rakendamine, mille eesmärk on vähendada või vältida vastava grupi ebavõrdsust («positiivsed meetmed»). Kuid jällegi sellised meetmed peavad olema proportsionaalsed taotletava eesmärgiga (§ 6).

Vastavalt võrdse kohtlemise seaduse § 9 lg 1 seadus «ei piira selliste seadusega kooskõlas olevate meetmete rakendamist, mis on vajalikud avaliku korra ja julgeoleku tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise, teiste inimeste õiguste või vabaduste kaitseks». Kuigi seadus teeb reservatsiooni selle kohta, et selliselt rakendatavad meetmed peavad olema proportsionaalsed taotletava eesmärgiga, säte on vastuolus direktiivi 2000/43/EÜ nõuetega. Eesti seadus lubab teha etnilisel või rassilisel tunnusel otsese diskrimineerimise üldisest keelust erandeid, samal ajal, kui direktiiv lubab neid vaid olulise ja määrava kutsenõude olemasolul või positiivsete meetmete kontekstis.

Võrdse kohtlemise seaduse alusel tehti parandusi ka avaliku teenistuse seaduses. Positiivsete muudatuste hulka tuleb arvata keeld ametnike diskrimineerimiseks soo, rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude, seksuaalse sättumuse, keeleoskuse, kaitseväeteenistuse kohustuse, perekonnaseisu, perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi, teenistujate huvide esindamise või teenistujate ühingusse kuulumise tõttu. Diskrimineerimisel nende tunnuste alusel rakendatakse võrdse kohtlemise seaduse (avaliku teenistuse seaduse § 36-1 lg 1 ja 2).

Probleemsete hulka võib arvata avaliku teenistuse seaduse § 36-1 lg. 3: «Diskrimineerimiseks ei peeta erinevat kohtlemist keeleoskuse alusel, kui selline erinev kohtle-

14 Ahistamine – isikule soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

15 RT I 2008, 56, 315

mine on lubatud käesoleva seadusega või keeleseadusega». Ebavõrdne kohtlemine keele alusel, kui keelenõuete tase on põhjendamatult kõrge, võib viia kaudse diskrimineerimiseni rassilise ja etnilise tunnuse alusel. Tehes seda erandit Eesti seadusandja keeldus direktiivi 2000/43/EÜ täitmisest täies mahus.

### Diskrimineerimisvastase võitlusega tegelevad eriorganid

Täites ELi nõudeid Eesti muutis 2003. a.<sup>16</sup> õiguskantsleri seadust, muutes kantsleri institutsiooni spetsialiseeritud diskrimineerimise vastu võitlemise organiks.

Õiguskantsleri käsutuses on kaks erinevat protseduuri. Kõik sõltub sellest, kes ohvrit diskrimineerib: 1. riigiasutus või kohaliku omavalitsuse asutus või organ, avalik-õiguslik juriidiline isik (nt kool) või avalikke ülesandeid täitev füüsiline või eraõiguslik juriidiline isik 2. füüsiline või eraõiguslik juriidiline isik. Esimesel juhul kantsler esineb ombudsmani funktsioonides, ta saab algatada protseduuri ka oma initsiatiivil. Eravaldkonnas kantslerile anti volitused vaid lepitusmenetluse teostamiseks, osalemine millises on vabatahtlik nii eeldatava ohvri, kui ka diskrimineerimises «kahtlustatava» isiku jaoks.

Õiguskantslerile võib kaevata diskrimineerimisele avalikus sektoris ükskõik mis alusel. Erasektoris diskrimineerimistunnuste loetelu näeb välja järgnevalt: soo, rassi, rahvuse (etnilise kuuluvuse), nahavärvuse, keele, päritolu, usutunnistuse või usulise veendumuse, poliitilise või muu veendumuse, varalise või sotsiaalse seisundi, vanuse, puude, seksuaalse suundumuse või muu seaduses nimetatud diskrimineerimistunnuse tõttu (õiguskantsleri seadus § 19 lg 1 ja 2). Kuid õiguskantsler ei võta menetleda asju, mis on tekkinud registreeritud põhikirjaga usuühendustes usu tunnistamisel ja viljelemisel või vaimulikuna töötamisel; perekonna- või eraelu suhtes; pärimisõiguse teostamisel (§ 35-5 lg 2).

Kui osapooled õiguskantsleri osalusega toimunud lepitusmenetluse käigus kirjutavad alla kokkulepet, mida õiguskantsler kinnitab, tulemused on analoogsed kohtuotsuse mõjule. Kokkuleppes võib kirja panna ka hüvitise väljamaksmise kohustuse. Vaidlustada seda kokkulepet halduskohtus saab vaid juhul, kui õiguskantsler rikkus oluliselt menetlusnorme (§§ 35-14, 35-15).

Ebavõrdse kohtlemise probleemi puudutati 2007. a. õiguskantsleri büroos 60 protseduuri raames (2006. a – 23).<sup>17</sup> Kuid vaid tühine osa nendest oli seotud etnilise või rassilise diskrimineerimisega.

Mis puudutab lepitamismenetlust, siis 2004.-2007. a. õiguskantslerile saabus mitte üle tosina avaldusi palvega protseduuri algatamisest ning ükski protseduur, küll erinevatel põhjustel, polnud lõpule viidud.<sup>18</sup>

2006.-2007. a. töövaidluskomisjonid kogu Eestis said 14 diskrimineerimist puudutavat kaebust. Ükski neist polnud seotud etnilise, rassilise või usulise diskrimineerimisega.<sup>19</sup>

Eesti kohta käivates Lõppmärkustes (2006. a.) ÜRO Rassilise diskrimineerimise likvideerimiskomitee avaldas muret seoses rassilise diskrimineerimise juhtumite, mille osas oli alustatud menetlus, väikese arvuga. Komitee tuletas Eestile meelde, «et asjaolu, et rassilise diskrimineerimise kohta kaebusi ei ole, võib olla tingitud peamiselt asjaomaste õigusaktide puudumisest

16 RT I 2003, 23, 142

17 Õiguskantsleri 2007. a. tegevuse ülevaade, Tallinn, 2008. Lk. 315

18 Info õiguskantsleri tegevuse kohta on avaldatud tema koduleheküljel <http://www.oiguskantsler.ee> (01.12.2008)

19 Tööinspektsiooni kirjad 9. jaanuarist 2007 (e-kiri); 26. septembrist 2006 nr 1-05/17675-1 ja 18. jaanuarist 2008 nr 1-05/234-1.

või inimeste vähesest teadlikkusest õiguskaitsevahendite olemasolust. Samuti võib see olla tingitud ametivõimude ebapiisavast tahtest tegelda diskrimineerimiskaebustega. Komitee soovib liikmesriigil tagada asjaomaste sätete olemasolu õigusaktides ning teavitada üldsust õiguskaitsevahendite olemasolust rassilise diskrimineerimise valdkonnas.»<sup>20</sup>

1. jaanuaril 2009 jõustunud võrdse kohtlemise seadus näeb ette, et peale õiguskantslerit luuakse lisaks veel üks diskrimineerimisega võitlev organ – soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (tegelikult laiendati juba olemasoleva soolise võrdõiguslikkuse voliniku pädevus). Peale kõike muud volinik hakkab avaldama ametliku arvamust selle kohta, kas konkreet-ses õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet (§ 17 lg 2). Voliniku kohustuseks saavad olema ka aruanded soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta (§ 16 p 7).

## Eurobaromeetri uuringud aastatel 2006 ja 2008

2008.a. oli Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraadi poolt teostatud diskrimineerimisküsimusi puudutav eriuuring. Kasutati Eurobaromeetri standardmetoodikat – Euroopa Komisjoni tellimisel regulaarsete avaliku arvamuse järelevaatuste teostamine ELi liikmesriikides. Eestis küsitlus viidi läbi sotsioloogilise firma Emor jõududega esindusliku valimi (1000 intervjuud Eesti ja teiste ELi liikmesriikide kodanikega) alusel.<sup>21</sup> Samane uuring toimus ka 2006.a. juunis-juulis.<sup>22</sup>

Vastavalt selle uuringu tulemustele vastates küsimusele mingil alusel diskrimineerimise levikust Eesti elanikud enamikul juhtudel osutasid suuremateks optimistideks, kui ELi liikmesriikides keskmiselt. Kõige suuremat diskrimineerimise levikut (vastuste «laialt levinud» ja «pigem levinud» summa) Eesti vastajad täheldasid puuete (40%), vanuse (36%) ja etnilise päritolu (41%) alusel. Kõigi ELi liikmesriikide keskmised näitajad on 45, 42 ja 62%.<sup>23</sup> 2006.a. Eesti näitajad olid järgnevad: puuded 49%, vanus 48% ja etniline päritolu 37%.<sup>24</sup>

Avatuse/tolerantsi astme kontrollimiseks 2008.a. uuringu raames esitati küsimus vastajal temast erineva etnilise või rassilise päritoluga sõprade/tuttavate olemasolust. ELi keskmise näitaja 55% juures Eestis selliseid oli 78% (2006.a. 76%).<sup>25</sup> Arvestades tähelepanu, mida pööratakse praegu Euroopa Liidus mustlastele-romadele, eraldi küsimus uuringu raames puudutas sõpru ja tuttavaid sellest kogukonnast. Väärrib tähelepanu, et ELi keskmiste 14% taustal Eestis see näitaja võrdus 7%.<sup>26</sup> Selle arvu interpreteerimisega tekitab raskusi, kuna mustlaste osakaal Eesti elanikkonnas ei ületa kõige julgemate hinnangute alusel 0,1%.

2006.a. 41% vastajatest Eestis arvasid, et nende riik rakendab küllaldaselt jõupingutusi võitluseks igat liiki diskrimineerimisega. See näitaja oli ELi keskmisele ligilähedane (45%). Vaid 19% eestimaalasi arvas, et teab oma õigustest diskrimineerimise korral.<sup>27</sup> Selles

20 Rassilise diskrimineerimise likvideerimiskomitee. Konventsiooni art. 9 vastavuses esitatavate liikmesriikide ettekannete arutamine. RDLK lõppmärkused: Eesti, 69. istungjärg, CERD/C/EST/CO/7, 22. august 2006. P. 19

21 Discrimination in the European Union 2008: Results for Estonia, European Commission, 2008, olemas seisuga (01.12.2008). See ja teised Eurobaromeetri aruanded avaldatud aadressil: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion](http://ec.europa.eu/public_opinion) (01.12.2008)

22 Discrimination in the European Union: Summary, Special Eurobarometer 263/Wave 65.4 – TNS Opinion & Social, January 2007, European Commission. P. 33

23 Discrimination in the European Union 2008: Results for Estonia, European Commission, 2008. P. 1

24 Discrimination in the European Union: Estonia, European Commission, 2007. P. 4

25 Ibid. P. 1

26 Discrimination in the European Union 2008: Results for Estonia, European Commission, 2008. P. 4

27 Ibid. P. 3

osas Eestist hullem tulemus kõigist 25 liikmesriigist oli vaid Austria (17%). Keskelt läbi ELis oma õigustest diskrimineerimise puhul teadis iga kolmas.<sup>28</sup> Kuid 2008.a. juba 33% Eesti respondentidest teatasid, et tunnevad oma õigusi. See arv langeb kokku ELi keskmise näitajaga. Pealegi kasvas vastajate osakaal (47%), kes arvavad, et Eestis rakendatakse küllaldaselt jõupingutusi võitluseks igat liiki diskrimineerimisega. See näitaja oli ka ELi keskmisele ligilähedane (48%).<sup>29</sup> Pole täit selgust selles osas, miks toimusid sellised nihked, kuna mingit nähtavat kampaaniat diskrimineerimisprobleemidega seoses ametivõimud viinud läbi pole, võrdse kohtlemise seadus oli vastuvõetud vaid 2008.a lõpus, erioorganite tegevuse tagasihoidlikud näitajad aga on toodud ülal.

## 2007.a. üleestiline küsitlus

Esimene laiaulatuslik «ebavõrdse kohtlemise» uuring oli viidud kogu Eestis läbi alles 2007. a. (sotsiaalministeeriumi tellimisel Euroopa võrdsete võimaluste aasta 2007 raames). Küsitlus esindusliku valimi (1208 inimest) viidi läbi Turu-uuringute ASi poolt 2007.a. mais-juunis, st kohe peale nõukogude sõduri monumendi teisaldamist Tõnismäelt. See võis aktualiiseerida mõningaid etnilisuse, emakeelega jne seotuid küsimusi. Sellele vaatamata sotsioloogid puudutades seda tundliku teemat väidavad, et «samas ei anna vastajate oletatav suur tundlikkus mõne teema suhtes iseenesest ka mingit põhjust väita, et vastused sisaldaksid väljamõeldisi või liialdusi.»<sup>30</sup> Vastates küsimusele diskrimineerimise probleemide tähtsusest vastajad jagunesid kahte peaaegu võrdsesse gruppi. 47% arvates on tegemist kas väga tõsise või pigem tõsise probleemiga, 49% ei pea ebavõrdset kohtlemist tõsiseks probleemiks või üldse probleemiks ning 4% ei osanud küsimusele vastata. Tööd oli kõige sagedamini nimetatud ebavõrdse kohtlemise valdkonnaks. 57% vastaja isiklikult kogetud juhtudest oli ette tulnud just töö. Eriti haavatavas seisundis esineva ebavõrdsuse suhtes olid aga peaaegu kõigi vastuste arvestuses 18-29-aastased noored. Keskmisest kriitilisemad olid ka väga väikse ning keskmisest tunduvalt suurema sissetulekuga vastajad. Vastajad kõige sagedamini mainisid järgmisi diskrimineerimise ettekäändeid: riigikeele puudulik oskus, inimese minevik, puuded/terviseprobleemid või vanus, nendele järgnesid rahvus ja emakeel.<sup>31</sup>

Tuntav osa vastajatest (42%) teatasid, et olid viimase kolme aasta jooksul ise olnud ebavõrdse kohtlemise ohvriteks. Ligi kolmandik küsitletuist märkis, et vastavat kogemust said nende sugulased, sõbrad, tuttavad. Enamus diskrimineerimise juhtumeid oli seotud töökohaga ja teinudussfääriga. Isiklikult tunnetatud diskriminatsiooni võimalike põhjuste seas reeglina nimetati selliseid tunnuseid, nagu rahvus ja vanus. Järgnesid tutvusringkond (või selle puudumine), varanduslik seisund, riigikeele puudulik oskus ning puue või pikaajaline terviseprobleem.<sup>32</sup>

Kokkuvõttes uuringu autorid märgivad, et ülisuur osa diskrimineerimiskogemustest näib olema tingitud rahvussuhete probleemidest. «Praeguses Eesti ühiskonnas kõige laialdaselt diskrimineerimisena tajutavad teemad on mõnel moel kõik seotud rahvusküsimusega. Kuigi vastajad arvatavasti tõlgendavad ebavõrdse kohtlemisena ka selliseid kogemusi, mida Eesti prae-

28 Discrimination in the European Union: Summary, Special Eurobarometer 263/Wave 65.4 – TNS Opinion & Social, January 2007, European Commission. P. 25

29 Discrimination in the European Union 2008: Results for Estonia, European Commission, 2008. P. 3-4

30 M. Lagerspetz, K. Hinno, S. Joons, E. Rikmann, M. Sepp, T. Vallimäe. Isiku tunnuste või sotsiaalse positsiooni tõttu aset leidev ebavõrdne kohtlemine: elanike hoiakud, kogemused ja teadlikkus. Uuringuraport. Tallinn, 2007. Lk. 15, avaldatud <http://www.sm.ee> (01.12.2008)

31 Ibid. Lk. 143-144

32 Ibid. Lk. 144

gused seadused ja poliitilised otsused ebavõrdseks kohtlemiseks ei tunnista ning kuigi nende tõlgendusi mõjutab rahvusega seotud küsimuste järsk uuesti politiseerumine Eesti ühiskonnas, on sellise arusaama olemasolu ikkagi kindel tõsiasi. Rahvusega seotud diskrimineerimist ei tunne ta mitte ainult mittekodanikud, vaid paradoksaalselt kõige rohkem need Eesti kodanikud, kelle emakeel on vene keel. Kuna kodakondsus peaks tähendama inimese igatist täieõiguslikkust ühiskonnaliikmena, peaks Eesti venekeelsete elanike eeldatav poliitilise lõimumise edenemine tooma endaga kaasa ka suurema tähelepanu osutamise rahvuspõhist diskrimineerimist takistavatele meetmetele».<sup>33</sup>

---

33 Ibid. Lk. 150-151

## Töölase etnilise ebavõrdsuse tegurid

*Jelena Helemäe  
Tallinna Ülikooli  
Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituudi vanemteadur*

Etnilist stratifikatsiooni käsitlevaid uuringud võib jagada laias laastus kahte leeri (a) indiviidikeskseteks ja (b) indiviidi käitumise üldisemat tausta arvestavateks. Kõige üldisemalt võib öelda, et etnilise ebavõrdsuse käsitlusi iseloomustab selline trend, et üha enam arvestatakse indiviidide eeldusi, ressursse, kapitale jms seostatuna keskkonnaga, kus need kujunevad ja kus neid on võimalik kasutada. Eesti avalikus diskursuses domineerib indiviidikeskne lähenemine tööturu ebavõrdsuse mõtestamisel. Rahvusgruppide erinevaid võimalusi tööturul seletatakse lähtudes eelkõige inimkapitali ja sotsiaalse kapitali teooriatest. Eksperdid viitavad ka üldisema tausta olulisusele (nn struktuursetele teguritele), eelkõige Ida-Virumaa regionaalsele eripärale, ka rahvusrühmade NSVL ajast säilinud erinevustele jaotumises tegevusalade vahel. Võrdse kohtlemise põhimõtte olulisust on põhjendatud lähtudes eelkõige pragmaatilistest kaalutlustest – inimkapitali kasutamise seisukohast, harva on apelleeritud sotsiaalse õigluse olulisusele. Üks väheseid erandeid – hiljuti vastu võetud Eesti lõimumiskava 2008-2013, kus euroopalikud väärtused on oluliseks argumendiks võrdseid võimalusi soodustava poliitika poolt.

Olulisimateks tingimusteks, millest sõltuvad sissesõitnute/vähemuse esindajate individuaalsete eelduste ja ressursside rakendamine (ka vähemuse esindajate valikud tööturul), peetakse Lääne teaduslikus kirjanduses migratsiooni- ja vähemusrahvustele suunatud poliitikat, tööturu struktuure ning regulatsioone, ka heaoluriiki. Viimane kas maandab toimetuleku riske või vastupidi, survestab asuma ka kõige viletsamale tööle. Tööturu etnilise ebavõrdsuse aste sõltub suuresti ka haridussüsteemist, sellest, kui võrdne on juurdepääs haridusele, millised on võimalused investeerida (sh ka riigispetsiifilisse) inimkapitali.

Sotsiaal-majanduslikud, poliitilised olud ja domineeriv ideoloogia kas võimendavad või leevendavad tööandjate ja töövõtjate kalduvust teha etnilisusest mõjutatud otsuseid ja valikuid, millede tulemusena võib tööturg osutada olulisel määral rahvuspõhiselt eraldatuks.

Indiviidikesksetest etnilise ebavõrdsuse seletustest on kõige levinumaks inimkapitali teooria. Kui seletada etnilist ebavõrdsust Eesti tööturul lähtudes inimkapitali teooriast, siis peaks eristama selle kitsamat ja laiemat tähendust. Kitsalt võttes peetakse inimkapitali all silmas eelkõige teadmisi, oskusi ja kogemust, mis võimaldavad edukat toimetulekut tööülesannetega. Sel juhul piirduakse kas ainuüksi hariduse ja/või töökoha tegevusala (töökogemuse eripära indikaator) ja/või vanuse (töökogemuse kestuse mõõdik) arvestamisega. Samas on inimkapitalil ka laiem tähendus, mis koondab enda alla lisaks haridusele ja tööalastele oskustele ka näiteks keeleoskuse ja kultuurilised teadmised. Tavaliselt on teatud inimkapital ühes ühiskondlikus kontekstis kasulikum kui teises ning seetõttu tööturul vajaminev inimkapital erineb riigiti. Eesti riigi taasiseseisvumise järel toimunud reformide tulemusena muutus kõige enam eesti keele oskuse kui inimkapitali olulisus. Eesti keele oskus hakkas oluliselt mõjutama inimeste väljavaateid tööturul. Mitte-estlaste osakaal, kes töötasid juhtidena, kahanes esimeste iseseisvuse aastate jooksul märgatavalt. Sellele aitas kaasa valitsuse «plats puhtaks» poliitika aastatel



1992-1995, mis ei olnud suunatud küll konkreetselt mitte-eestlastest juhtide vastu, kuid kui endiste juhtide väljavahetamise suundumusele lisada ka eesti keele oskuse nõue, siis on arusaadav, miks pidid paljud juhtival kohal olnud mitte-eestlased töökohta vahetama. Ka praegu on eesti keele oskus oluline kapital juhtivale ametipositsioonile saamiseks. Üldjuhul ei piira Eesti kodakondsuse puudumine seadusandlikult inimeste võimalusi tööturul, küll aga osadel avaliku haldusega seotud – seega tööturu hierarhias keskmisest kõrgematel – ametitel on nõutud Eesti kodakondsuse olemasolu.

Eesti Tööjõu-uuringute andmed võimaldavad erinevate tegurite mõju tuvastamist ja suhestamist (vt Tabel 1), seda mitte-eestlaste ja eestlaste tööalase eneseteostuse kahe aspekti – juhi-tippspetsialistina töötamise ja töö vastavuse haridustasemele – puhul. Tegemist on perioodi 2001.-2007. koondiseloostusega.

Tabelist nähtub, et nii juhi-tippspetsialisti positsiooni kui ka hariduse puuduliku kasutamise puhul on olulised etnilise ebavõrdsuse nii individuaalsed, kui ka struktuursed tegurid. Inimkapitali mõõtmest on juhi-tippspetsialisti positsiooni jõudmiseks olulisimaks haridustase: nii on põhiharidusega isikul 28 korda väiksem tõenäosus töötada sellisel ametikohal võrreldes kõrgharidust omava isikuga, seda tingimusel, et kõik muud mudelisse lülitatud (tabelis esitatud) tegurid on võrdsed. Samas järeldeb tabelist ka asjaolu, et riigispetsiifilise kapitali nõue on omamoodi LISA kõigile tabelis mainitud piirangutele: kõigi muude tegurite võrdsuse puhul on hea riigikeele oskuse ja Eesti kodakondsusega töötajal 1,4 korda raskem (1,4 korda väiksem tõenäosus) asuda sellele positsioonile. Mis puutub struktuursetesse teguritesse, siis juhi-tippspetsialistina töötamise väljavaated sõltuvad enam töökooha majandusharust (tegevusalast) ja sektorist kui regioonist.

Hariduse puuduliku kasutamise puhul paistab rahvusega seonduv risk olema teistest tabelis loetletust teguritest suurem. Probleemiks on see eelkõige enam haritud töötajate puhul. Struktuurselt aga on see risk koondunud Tallinna ning puudutab enam era kui avalikku sektorit.

Ka kõrgharidusega töötajate puhul on riigispetsiifiline kapital oluliseks eelduseks jõudmaks juhtivale positsioonile ning vältimaks hariduse alakasutamist (vt Tabel 2).

Kõrghariduse ja hea riigikeele oskusega mitte-eestlasest kodaniku väljavaated on sama haridustasemega eestlasest konkurendi omadest oluliselt tagasihoidlikumad: tõenäosus töötada juhi-tippspetsialistina on 1,28 korda väiksem ja kõrgharidusest madalamat taset nõudval töö on 1,38 korda suurem.

Seega nähtub tabelitest 1 ja 2, et tõenäosus töötada **ametiredeli tipp-positsioonil** on mitte-eestlastel eestlaste omast märkimisväärselt väiksem ka võrdse inimkapitali puhul, olgu see mõistetud kas kitsas või laias tähenduses. Riigispetsiifilise inimkapitali olemasolu olulisust näitlikustab tabel 3 (tabelis tähistab seda keeleoskus ja EV kodakondsus): eestlaste eelis mitte-eestlaste ees konkurentsist sellist kapitali omavate mitte-eestlastega on oluliselt väiksem kui konkurentsist teiste mitte-eestlastega. Siiski suudavad mitte-eestlased püsida konkurentsist vaid juhul, kui eestlastel on nendest madalam haridustase. Sama kehtib ka töö ja haridustaseme vastavuse puhul. Risk teha tööd, mis ei vasta isiku hariduslikele eeldustele – mis nõuab töötaja omast madalamat haridustaset – on mitte-eestlastel eestlaste omast kõrgem ka võrdsete eelduste puhul. Kuulumine 'vasesse' rahvusesse osutub suuremaks takistuseks just parematele töökohtadele jõudmisel. Võimaluste võrdsustamine (nt hariduse adekvaatsel rakendamisel) edeneb paremini ametiredeli madalamatel astmetel. Teisisõnu, ilmneb nn klaaslae fenomen.



**Tabel 1. Juhi või tippspetsialistina töötamise ja hariduse rakendamise tegurid, 2001.-2007. aastate keskmine, regressiooni analüüsi tulemused**

	Juhi, tippspetsialisti positsioon	Hariduse puudulik kasutamine (enesehinnang)	
	Töenäosus on võrdlusrühmast <b>väiksem</b> (kordades)	Töenäosus on võrdlusrühmast <b>suurem</b> (kordades)	Töenäosus on võrdlusrühmast <b>väiksem</b> (kordades)
<b>Inimkapital:</b>			
<b>Riigipsiifiline</b> (mitte-eestlased riigikeele oskuse ja kodakondsuse järgi-võrrelduna eestlastega)			
Kasin (vilets riigikeele oskus, ei ole EV kodanik)	2,16	1,52	
Keskmine	1,49	1,42	
Hea (oskab riigikeelt, on EV kodanik)	1,40	1,22	
<b>Haridus</b> (võrdlus kõrgharidusega)			
Põhiharidus	27,8		1,63
Keskharidus	5,88		1,08
Keskeriharidus keskhariduse baasil	2,96	1,04	
<b>Vanus</b> (töökogemus-võrdlus vanusrühmaga 30-44)			
15-29	1,31	1,01	
45-49	1,06	1,13	
60-74	1,25	1,29	
Tööturu segment:			
<b>Regioon</b> (võrdlus Tallinnaga)			
Ida-Virumaa	1,04		1,15
Muu Eesti	1,11		1,27
Sektor			
Erasektor (võrrelduna avalikuga)	1,31	1,14	
<b>Tegevusala</b> (võrdlus sotsiaalteenustega)			
Põllumajandus	2,38	1,37	
Mäetööstus	1,71	1,21	
Kaubandus, transport	1,27		
Rahandus, kinnisvara		1,20	
Tööstus, energeetika, ehitus	1,38	1,13	
Hotellid, restoranid jms	1,07	1,14	
Sugu			
Naised (võrrelduna meestega)	1,24	1,26	
Period			
2004.-2007. (võrrelduna 2001.-2003.)			1,07

Tabelis on esitatud ainult statistiliselt olulised seosed (olulisusnivoo  $p < .05$ )

Allikas: Eesti Tööjõu-uuringute andmed 2001-2007, autori arvestused

**Tabel 2. Juhi või tippspetsialistina töötamise ja hariduse rakendamise tegurid kõrgharidusega töötajate puhul: logistilise regressiooni tulemused, 2001.-2007. aastate keskmine**

	Juhi, tippspetsialisti positsioon	Hariduse puudulik kasutamine (enesehinnang)	
	Töenäosus on võrdlusrühmast <b>väiksem</b> (kordades)	Töenäosus on võrdlusrühmast <b>suurem</b> (kordades)	Töenäosus on võrdlusrühmast <b>väiksem</b> (kordades)
<b>Inimkapital:</b>			
<b>Riigipsiifiline</b> (mitte-eestlased riigikeele oskuse ja kodakondsuse järgi-võrrelduna eestlastega)			
Kasin (vilets riigikeele oskus, ei ole EV kodanik)	1,87	1,71	
Keskmine	1,46	1,60	
Hea (oskab riigikeelt, on EV kodanik)	1,28	1,38	
<b>Vanus</b> (töökogemus-võrdlus vanusrühmaga 30-44)			
15-29	1,39		
45-49	1,06	1,14	
60-74	1,21	1,45	
Tööturu segment:			
<b>Regioon</b> (võrdlus Tallinnaga)			
Ida-Virumaa			1,17
Muu Eesti			
Sektor			
Erasektor (võrrelduna avalikuga)	1,38	1,26	
<b>Tegevusala</b> (võrdlus sotsiaalteenustega)			
Põllumajandus	3,76	1,43	
Mäetööstus	1,47	1,51	
Kaubandus, transport	1,79	1,41	
Rahandus, kinnisvara	1,25	1,18	
Tööstus, energeetika, ehitus	1,36	1,32	
Hotellid, restoranid jms	1,13	1,26	
Sugu			
Naised (võrrelduna meestega)	1,38	1,13	
Period			
2004.-2007.a. (võrrelduna 2001.-2003.a.)			

Tabelis on esitatud ainult statistiliselt olulised seosed (olulisusnivoo  $p < .1$ )

Allikas: Eesti Tööjõu-uuringute andmed 2001-2007, autori arvestused

**Tabel 3. Mitte-eestlaste tööturu võimalused ja riskid võrreldes eestlastega (võrdsete eelduste puhul), 2001.-2007. aastate keskmine**

Iga rühma puhul – mitte-eestlased võrreldes eestlastega võrdsete eelduste* puhul:	Juhi või tippspetsialisti positsioon			Töö, mis eeldab töötaja omast madalamat haridustaset		
	<b>Kõik sektorid</b>	Avalik sektor	Era-sektor	<b>Kõik sektorid</b>	Avalik sektor	Era-sektor
	Mitu korda on mitte-eestlaste töenäosus väiksem			Mitu korda on mitte-eestlaste töenäosus suurem		
<b>Kõik tööealised</b> mitte-eestlased (vanuses 15-74)	1,65	1,67	1,65	1,41	1,42	1,41
... sh need, kelle eesti keele oskus** pole kõrgel tasemel, puudub EV kodakondsus	2,16	1,92	2,29	1,52	1,57	1,51
... sh need, kelle eesti keele oskus** on kõrgel tasemel, ollakse ka EV kodanik	1,40	1,52	1,35	1,22	1,20	1,23

Allikas: Eesti Tööjõu-uuringute andmebaas, aastad 2001-2007, autorite poolt teostatud statistiline analüüs

\* Võrdsete eeldustena on logistilise regressiooni mudelisse kaasatud tegurid: haridustase; vanus; firma tegevusala (majandusharu); sektor (kas töötab era- või avalikus sektoris); elukoht (Tallinn, Ida-Virumaa või muu Eesti); sugu; periood, mida andmed iseloomustavad (2001-2003, 2004-2007).

\*\* Vastus küsimustele: (a) Milline on Teie kodune keel? Kui kasutate mitut keelt, siis märkige need kõik, alustades enamkasutatavast. (b) Kas oskate lisaks kodusele keelele veel mõnda keelt või saate mõnest keelest igapäevase suhtlemise piires aru? (c) Milliseid keeli oskate veel? Lisaks neile, kellel on eesti keel koduseks keeleks, pidasime eesti keelt valdavateks ka need, kes (c) küsimusele vastasid, et «oskan rääkida ja kirjutada».

Kõik tabelis esitatud suhtarvud tähistavad statistiliselt olulisi erinevusi (olulisuse nivoo <0,01).

Kokku võttes: see, kui võrdseteks osutuvad võimalused tööturul, sõltub lisaks riigikeele ja kodakondsusele ka paljudest teistest asjaoludest, sh ka tööturu segmendist, antud juhul majandussektorist. Ka siis, kui võtta need faktorid arvesse (ehk kui mitte-eestlased ja eestlased töötaksid samas tööturu segmendis, samas regioonis jne), selgub siiski, et väljavaated nii ametiredele tipp-positsioonidele, kui ka hariduse tõhusale rakendamisele on mitte-eestlastel eestlastest oluliselt väiksemad. See kehtib majanduse puhul tervikuna, ka eraldi avalikus ja erasektoris.

# Tallinna kodurahuprogramm: hetkeolukord ja tulevikuplaanid

*Iris Pettai*

*Tallinna Kodurahuprogrammi ekspert, Eesti Avatud Ühiskonna Instituut*

Tallinna kodurahuprogramm töötati välja 2007. a. pärast aprilli sündmuseid, mille käigus rahvussuhete stabiilsus ja elanike turvalisus said tugevasti kahjustada. Selleks, et ära hoida aprillirahutuste laadsete sündmuste kordumist pidasid Tallinna linnajuhid väga oluliseks, et Tallinnal oleks oma tegevuskava, mille abil leevendada rahvuslikke pingeid ja tagada kodurahu.

Eestis on see esmakordne, kus kohalik omavalitsus töötab välja ja viib ellu oma tegevuskava rahvussuhete parandamiseks. Seni on omavalitsused selles valdkonnas olnud passiivsed ja selge prioriteet on olnud riiklikul integratsioonipoliitikal. Paraku pole riiklik integratsioonipoliitika, mis on rajatud peamiselt keeleõppele ja kodakondsuse omandamisele, andnud oodatud tulemusi rahvussuhete edendamiseks.

Eestlaste ja mitte-eestlaste eraldatus on jätkuvalt suur ja võib väita, et paljuski on Eesti jaotunud eesti- ja venekeelseks ühiskonnaks, kus on kaks erinevat infomaailma, hariduskeskkonda, tööturgu, eluruumi (teatavasti elavad eestlased ja mitte-eestlased ka erinevates elurajoonides) jne. See tekitab vastastikust usaldamatust ja on potentsiaalse konflikti allikas.

Tallinna kodurahuprogrammi esmaseks ülesandeks on ennetada kõikvõimalikke julgeolekuriske, mis võivad tuleneda rahvuspingetest ja tagada linnaelanike turvalisus, vastastikune usaldus ja rahulik kooselu. Kaugemaks eesmärgiks on eesti- ja venekeelse kogukonna ühendamine, kus kahe paralleelmaailma asemele on üks ja ühine: infomaailm, hariduskeskkond, tööturg, eluruum, sarnased väärtused, arusaamad ajaloost jne.

Sarnaselt Eestile ei ole riiklikud integratsioonipoliitikad ka Euroopas andnud soovitavaid tulemusi, põhjuseks peetakse, et nad on kitsad ja peamiselt rajatud vaid keeleõppele ja kodakondsuse saamisele. Euroopa Nõukogu hinnangul on selliste poliitikate aeg ümber saamas. Kitsalt keeleõppe ja kodakondsuse omandamise poliitikate asemele soovitab Euroopa Nõukogu rakendada märksa avaramaid kaasamise strateegiaid, kus märksõnadeks on: võrdsed õigused ja võimalused, poliitiline ja sotsiaalne osalus, pluralism, vastastikune austus ja solidaarsus.<sup>1</sup>

Ka on uutes strateegilistes lähenemistes usaldatud omavalitsustele kandev roll integratsioonipoliitikas. Lähtutud on arusaamast, et riigi tasandil on raske arvesse võtta kohaliku linna või maakonna rahvuslikku eripära, kohalikku spetsiifikat, küll aga suudavad seda teha konkreetse linna või maakonna juhid, spetsialistid, kolmas sektor jt. Paljudel Euroopa linnadel on oma integratsioonikavad, kus nähakse ette spetsiaalseid meetmeid ja toetusprogramme rahvusvähemuste probleemide lahendamiseks. Nii on Amsterdumis edukalt rakendatud multikultuurset arengustrateegiat, Stuttgartis võrdsete võimaluste ja kaasamise strateegiat jne. Rahvussuhete monitooringud linnades, kus integratsioonikavasid ellu viidi, näitavad positiivseid tulemusi. Tulemused on

---

<sup>1</sup> W. Bosswick, F. Heckmann, D. Lüken-Klaßen, *Housing and Integration of Migrants in Europe*. Straßburg, Dublin 2007

õnnestunud, rahvussuhete kvaliteet on kaasamise programmi realiseerinud linnades-maakondades oluliselt paranenud.

Uue strateegilise lähenemise raames on loodud on Euroopa linnade integratsioonipoliitika koostöövõrgustik (CLIP), millega Tallinn ühines 2008.a.<sup>2</sup>

Lähtuvalt Euroopa Nõukogu ja Euroopa linnade integratsioonipoliitika koostöövõrgustiku (CLIP) soovitudest, on ka Tallinna kodurahuprogramm üles ehitatud kaasamise strateegiale, kus prioriteediks on teiste rahvuste võrdväärne positsioon eestlastega.

Selle eesmärgini jõudmine võtab aega ja sihile jõudmist ei ole võimalik täpselt ette ennustada. Alustada tuleb aga sellest, et muuta Tallinn turvalisemaks ja hubasemaks elukeskkonnaks, arvestades eestlaste ja mitte-eestlaste spetsiifilisi probleeme ja vajadusi. Linna tasandil on oluline näha ja eristada paljude erinevate elanike sihtrühmade spetsiifilisi vajadusi ja neid võimalikult rohkem arvestada. Selles suunas on kodurahuprogrammi raames hakatud ka tegutsema.

Rahumeelse kooselu taastamiseks on väga oluline korraldada laiapõhjalisi ja avatud dialooge, kus osalevad nii eesti kui vene kogukondade esindajad ja kus avameelselt arutletakse pingestunud rahvussuhete põhjuste ja probleemide üle. Paljude riikide praktika on näidanud, et avalikkuse hoiakuid ja ühiskonna meelsust on väga efektiivne mõjutada just avalike diskussioonide abil.

Esimene kodurahu foorum toimus 4. mail 2007. Praeguseks on toimunud on 8 foorumit, kus on osalenud üle 1000 inimese. Foorumid on muutunud pidevaks töövormiks, kus mitte ainult ei räägita probleemidest, vaid kus ka otsitakse lahendusi ja kus antakse hinnang rahumeelse kooselu taastamisele Tallinnas. Foorumitel on osalenud mitmed mainekad analüütikud ja spetsialistid Eestist, Euroopa Liidust ja Venemaalt.

2007.aasta suvel alustasid tööd 5 töörühma järgmistes suundades:

1. Võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste edendamine Tallinnas
2. Mitte-eesti kultuuriseltide, ühenduste jne kaasamine Tallinna kultuuripealinnaks ette valmistamiseks aastal 2011
3. Eesti ja venekeelse meedia eraldatuse vähendamine
4. Tallinna venekeelsete koolide gümnaasiumireformile kaasaaitamine
5. Elanikkonna informeerimine ja ettevalmistamine majanduse languseks ja hinnatõusuks.

Töörühmadesse kuulub ca 50 inimest, nende seas on eesti- ja venekeelsete kodanikeühenduste liidrid, Riigikogu liikmed, Tallinna Linnavolikogu ja Linnavalitsuse liikmed, kõrgkoolide õppejõud, spetsialistid jt. Töörühmad otsivad lahendusi, kuidas lähendada eesti ja venekeelset kogukondi Tallinnas, suurendada vastastikust usaldust, kujundada võrdväärset kohtlemist tööturul, avalikus elus, poliitikas jne.

Ka on kodurahuprogrammi üheks prioriteediks regulaarselt korraldada uuringuid ja analüüse rahvussuhete olukorra kohta Tallinnas, et kaardistada rahvussuhetes toimuvaid muutusi, otsida lahendusi vastasseisude ületamiseks ja vastastikuse usalduse taastamiseks. Usaldusväärsete uuringute korraldamine (1-2 korda aastas) võimaldab võtta rahvussuhete arengu nii linnajuhtide kui avalikkuse kontrolli alla, aga ühtlasi ka hinnata, kuidas suudetakse Tallinnas kujundada turvalist ja sõbralikku elukeskkonda kõigile siin elavatele rahvustele.

<sup>2</sup> CLIP loodi 2006.a. Euroopa Nõukogu poolt, ebaõnnestunud riiklike poliitikate tasakaalustamiseks. See koondab enda alla 30 linna nii Euroopa Liidust kui väljaspoolt. CLIP võrgustik aitab omavalitsustel viia ellu kaasamise strateegiat ja ületada kitsaid integratsiooninägemusi, mis rajanevad keele õppele ja kodakondsuse omandamisele.

Korraldatud on kaks sotsioloogilist uuringut (juulis 2007 ja aprillis 2008). Tänu uurin-  
gutele on Tallinna linna käsutuses põhjalik ja usaldusväärne ülevaade rahvussuhete olukorrast  
Eestis tervikuna.

Üheks võimaluseks uute ideede saamiseks Tallinna kodurahuprogrammi arendamisel on  
ka projektikonkursside korraldamine. 2008.a. viidi läbi esimese projektikonkurss, mille prioritee-  
diks oli eesti- ja venekeelsete noorte suhtlemise ja ühistegevuse aktiveerimine. Konkursile lae-  
kus palju uusi ja huvitavaid nägemusi, kokku 101 taotlust, millistest 21 parimat said rahastuse.  
Kõik 21 projekti on praeguseks oma tegevuse lõpetanud. Projektide tulemustega on võimalik tut-  
vuda infopäevadel, mis toimuvad veebruaris ja märtsis 2009.

Kodurahuprogrammi raames on lisaks ülaltoodule korraldatud veel järgmist:

- Tallinna stipendiumid kaheksale tunnustatud eesti- ja venekeelset meediat esindavale  
ajakirjanikule
- Psühholoogilise toetuse ja abisüsteemi organiseerimine vene gümnaasiumitele Tallinnas
- Vanemaaliste tööturule kaasamine. Kodurahuprogrammi raames organiseeriti kaks  
tööklubi (50+) vanemaalistele töötajatele
- Eesti- ja venekeelsete kodanikuühenduste ühistegevuse käivitamine
- Tallinna apteekides müüdavate ravimite varustamine venekeelsete juhendite ja  
retseptidega.

Kokku on Tallinna kodurahuprogrammi raames korraldatud seminare, arutlusi, koolitusi  
ca 800-le inimesele, kus on otsitud lahendusi teravate probleemide lahendamisele jne. Paljuski on  
kodurahuprogrammi ellu viimine tuginenud Tallinna eesti- ja venekeelsetele kodanikeühendustele.

## **Tulevikuplaanid**

Programmi kaugemaks eesmärgiks on kujundada Tallinnast tolerantne euroopalikele  
väärtustele vastav linn, kus on tagatud võrdväärsed õigused ja võimalused kõigi rahvuste esinda-  
jatele. Selle eesmärgi täitmiseks on kodurahuprogrammi raames kavandatud järgmised suunad:

1. Võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste edendamine Tallinnas
2. Usalduse suurendamine eesti- ja vene kogukondade vahel
3. Eesti ja mitte-eesti noorte eraldatuse vähendamine ja ühistegevusele kaasaaitamine
4. Tallinna venekeelsete koolide gümnaasiumireformile kaasaaitamine
5. Eesti ja mitte-eesti kogukondade informeerituse parandamine
6. Ettevõtlikkuse suurendamine mitte-eestlaste seas.

Alljärgnevalt kirjeldatakse kõigi suundade peamised probleeme, millistele otsib lahendusi Tallinna kodurahuprogramm.

### **1. Võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste edendamine Tallinnas**

Eestis on süvenemas trend, mille kohaselt on mitte-eestlased sagedamini töölised või tee-  
nindajad, eestlased aga juhid ja spetsialistid. Tööturuuuringu andmetel<sup>3</sup> (2006.a.) on eesti noor-  
te hulgas 37% «valgekraesid» (juhid, spetsialistid, ametnikud), kes töötavad kontoris ja tegelevad  
vähem rutiinse ning intellektuaalsemat laadi tööga. Noorte venelaste seas on «valgekraesid»  
üle kahe korra vähem, vaid 16%. Noored venelased on aga valdavalt (84%) «sinikraed» (tööli-

---

3 S. Krusell. Noorte eestlaste ja mitte-eestlaste tööturupositsioonid. Sotsiaaltrendid nr. 4. 2007, Statistikaamet

sed ja teenindajad), kes teevad rutiinsemat ning füüsiliselt raskemat tööd. Noorte eestlaste seas on «sinikraesid» märksa vähem 2/3. Trend viitab tööturu kihistumisele noorte venelaste kahjuks.

Ka teenivad mitte-eestlased Eestis 1/10 võrra vähem. Nii oli 2006. a. tööturuuuringu andmetel kõrgharidusega noorte eestlaste keskmine palk 6605 krooni. Kõrghariduse, kodakondsuse ja eesti keeleoskusega noortel aga 6066 krooni. Kuigi arvatakse, et Eesti kodakondsus ja piisav eesti keele oskus on vahendid, mis muudavad palgalõhed olematuks, näitab tööturu analüüs, et kodakondsusel ja keeleoskusel võrdsustavat efekti ei ole. Pigem on nii, et kodakondsus ja keeleoskus on mitte-eestlaste puhul konkurentsieelis rahvuskaaslastega võrreldes.<sup>4</sup>

Siit võib järeldada, et hea keeleoskus ja kodakondsus ei ole piisavad, et omada tööturul võrdseid võimalusi. 83% rahvusvähemustest väidavad, et neil tuleb rohkem pingutada ja vaeva näha kui eestlastel, et Eestis edu saavutada.

Rahvusvähemuste suhtes kehtivad paljud (sageli varjatud) tõrjuvad hoiakud, käitumisreeglid jne, mille tulemusel on rahvusvähemuste positsioon tööturul nõrgem. 2007. aasta uurin-gus esitati küsimus: «Kuidas Eestil läheks kui mitte-eestlasi töötaks rohkem kui seni juhtivatel ja vastutusrikkastel ametikohtadel? « Tallinna eestlastest usub vaid 7%, et Eestil läheks paremini, 30% aga, et läheks halvemini. 37% on seisukohal, et see ei muudaks midagi ning 20% ei osanud vastata.<sup>5</sup> Uuringust järeldub, et eestlaste valmisolek mitte-eestlasi kaasata on vähene.

Olulise tähendusega integreerumise ja eestlaste mõtlemisviisi kujundamisel on see, kui-võrd eestlased näevad kohalikes mitte-eestlastes potentsiaali ja vajalikkust Eesti ühiskonnale. Eestlased ei ole oma arusaamistes ja hoiakutes valmis Eestis elavatele mitte-eestlastele panusta-ma selles mõttes, et ei pea oluliseks nende suuremat kaasamist riigi ja majanduselu jaoks vastu-susrikkamatele ametikohtadele.

## 2. Usalduse suurendamine eesti ja vene kogukondade vahel

Eesti ja vene kogukondade vahel pärast pronksiööd tekkinud pinged ja usaldamatus ka-handasid oluliselt inimeste turvatunnet. Kuigi aprillisündmustest on möödunud peaaegu 2 aastat, pole varasem vastastikune usaldus veel tervikuna taastunud.

Kahe rahvuse omavaheline suhtlemine jääb küll väliselt viisakuse raamidesse, aga sa-mas on see üsnagi pealiskaudne ja tegelikult tõmmatakse selge piirjoon enda ja teise rahvuse va-hele. Tuleneb see paljuski vähesest usaldamatusest. Vähesese usaldamatuse tõttu tekib paratamatult vastasseise ja konfliktolukordi.

Stabiilsuse tagamiseks on oluline, et erinevad rahvused vastastikku üksteist usaldaks ja väärtustaks. Sallivusteooria seisukohalt kindlustab rahvusriigi stabiilsuse alles austus ja lugupi-damine teiste rahvuste vastu. Kindlalt võivad tunda end vaid need riigid, kus vastastikused hal-vustavad stereotüübid, ohud ja hirmutunne on asendunud aktiivse suhtlemise ja lugupidamisega.

## 3. Eesti ja mitte-eesti noorte eraldatuse vähendamine ja ühistegevusele kaasaaitamine

Tallinnas elab rahvastikuregistri andmeil 87296 noort vanuses 15-29 aastat, nen-dest 56% on eestlased ja 44% mitte-eestlased. Rahvussuhete uuringud viitavad eesti ja mit-te-eesti noorte kasvavale eraldatusele. Iseseisvusaja jooksul on üles kasvanud mitte-ees-ti noorte põlvkond (15-29 aastased), kes on valdavalt (91%) Eestis sündinud. Noort põlv-

4 Ibid

5 Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi üle-eestiline uuring, 2007.a.

konda iseloomustavad mitmed positiivsed näitajad nagu hea keeleoskus – 72% oskab eesti keelt heal või keskmisel tasemel, kodakondsuse omamine – 69% on Eesti kodanikud, huvi eestikeelsete TV ja raadiokanalite vastu – 37% jälgib iga päev, iga kolmas kuulub jõukate kihti. Keskealise ja vanema põlvkonna on samad näitajad pea poole võrra madalamad.<sup>6</sup> Vaatamata keeleoskusele ja kodakondsusele noorte eestivenelaste integreerumisest Eesti ühiskonda rääkida ei saa, vastupidi on tunda nende võõrandumist Eestimaast aga eelkõige Eesti riigist. Paraku ka hästi keelt oskavad noored venelased tunnevad end Eestis teisejärgulistena ja kõrvalejäetutena.

Integreerumise üheks eelsoodumuseks on millist distantsti, lähedust või kaugust üksteisest eestlased ja mitte-eestlased tunnetavad ja eneste jaoks tähtsaks peavad. Üldtendentsiks on, et eestlased püüavad tugevamini vältida elamist ja töötamist või õppimist keskkonnas, kus domineerivad mitte-eestlased. Tallinna mitte-eestlastel ei ole nii tugevaid barjääre eestlaste suhtes. 88% neist töötaks segakollektiivis, samal ajal, kui eestlastest töötaks segakollektiivis vaid 53%. Tallinna eestlastest elaks linnas, kus on suurel hulgal teise rahvuse esindajaid vaid 33%. Tallinna mitte-eesti noorte hulgas on sama näitaja 73%.<sup>7</sup>

Pooltele Tallinna eesti noortest on venelased häirivad, häirib nende teistsugune mõtlemine ja mentaliteet. Tallinna mitte-eesti noorte hulgas on neid, kes tunnevad end eestlastest häirituna märksa vähem – viiendik.

Mitte-eesti noorte elukogemus ütleb neile, et eesti keele oskus, isegi heal tasemel ei garanteeri veel edu ja võrdväärset positsiooni Eesti ühiskonnas. Noorte eestivenelaste põlvkond tahaks võrdselt eesti noortega tunda ennast osana Eesti rahvast, osaleda samaväärsena kõikides eluvaldkondades. Vaja oleks aga sotsiaalset kompetentsi, mis õpetaks kuidas Eesti ühiskonnas hakkama saada, kuidas eestlastega suhelda, neid mõista, kuidas ületada vastastikuseid barjääre.

Ei saa tekkida vastastikust usaldust kui koos ei tegutseta. Alustada tuleks sellest, et eesti ja vene noored omavahel rohkem suhtleks.

#### **4. Tallinna venekeelsete koolide gümnaasiumireformile kaasaaitamine**

Tallinnas on 63 üldhariduskooli, sh 10 põhikooli (8 eesti ja 2 vene õppekeelega) ning 53 gümnaasiumi (31 eesti ja 22 vene õppekeelega). Õpilaste arv Tallinna munitsipalkoolides kokku on 42362, vene õppekeelega koolides 15322, eesti õppekeelega koolides 27040.

2007. aasta sügisel algas eestikeelsele aineõppele üleminek kõigis venekeelsetes gümnaasiumides ja 2007/2008 õppeaastal õpetatakse esimese ainenähtena eesti kirjandust eesti keeles. Eestikeelse aineõppe eesmärgiks on jõuda olukorrani, kus 60% vene gümnaasiumide õppekavadele oleksid eestikeelsed.

Vene koolil on raskusi, et kohanduda Eesti riigi ja ühiskonna nõuetega. Kohandumisprotsess on komplitseeritud ja aeglane. Vene kool vajab mitmekülgset toetust ja abi, et gümnaasiumireformiga toime tulla.

Probleemseks teeb olukorra ka see, et venekeelne elanikkond pole kindel, et praegune haridusreform tagab kvaliteetse hariduse noortele. Sotsioloogilised monitooringud näitavad, et mitte-eesti kogukonna hoiakud reformi suhtes on pigem kahtlevad ja negatiivsed, kui reformi soosivad. Vaid kolmandik Tallinna mitte-eestlastest peab koolireformi otsust heaks ning usub, et

---

6 Sama uuring

7 Sama uuring



selle kaudu paraneb mitte-eesti noorte toimetulek Eestis. 2/3 aga kahtlevad selles ning kardavad, et reformi tulemusena võivad venekeelsed noored kaotada oma identiteedi.<sup>8</sup> Mitte-eestlaste skepsis peegeldab kaudselt olukorda, kus venekeelsele avalikkusele suunatud selgitustöö koolireformi sihtidest ja sisust on olnud puudulik.

Venekeelset meediat tuleks senisest aktiivsemalt kaasata vene kooli probleemide ja arengute analüüsimisele. Mitte-eestlaste ebakindlust gümnaasiumi reformi suhtes on oluline pideva selgitustööga vähendada.

## 5. Eesti ja mitte-eesti kogukondade informeerituse parandamine

Eesti ja vene kogukond elavad omaette inforuumides ja seetõttu tunnevad üksteise probleeme, arusaamu ja hirme küllalt halvasti. Elamine ühtses inforuumis võimaldab üksteisest paremini aru saada, aitab ennetada võimalikke konfliktolukordi ja loob eeldused usalduseks. Suur osa vastastikusest usaldamatusest on kindlasti tingitud ka informatsiooni vähesusest.

Vene kogukonnal on raskem kui eesti kogukonnal saada kätte adekvaatset ja objektiivset infot. Üheks oluliseks põhjuseks on siin kindlasti ka vähene eesti keele oskus. 2007.a. uuringu andmetel oskab hästi eesti keelt vaid iga neljas mitte-eestlane, 28% hindab oma keeleoskust keskmiseks, pooled teiste rahvuste esindajatest oskavad eesti keelt kas veidi või üldse mitte.<sup>9</sup>

Usaldusväärne ja eluks vajalik info peab arusaadaval viisil jõudma iga tallinlaseni. Riskantne on jätta suur osa venekeelsetest inimestest infota põhjusel, et nad ei oska piisavalt eesti keelt.

## 6. Ettevõtlikkuse suurendamine mitte-eestlaste seas

Mitte-eestlaste seas on ettevõtlusaktiivsus madalam kui eestlaste seas, eestlastest tegeleb ettevõtjana 10% hõivatutest, samal ajal on mitte-eestlastest ettevõtjaid ainult 6%.<sup>10</sup> Tegemist on üsnagi erandliku olukorraga, sest tavapäraselt on teistes riikides vähemusrahvuste ettevõtlikkus oluliselt kõrgem kui põlisrahvusel.<sup>11</sup> Põhjuseks asjaolu, et enamikus riikides on vähemusrahvuste esindajate palgatase madalam kui põhirahvuse oma, selline seaduspära kehtib ka Eestis, kus Statistikaameti andmetel on mitte-eestlaste palgad eestlaste omast ca viiendiku võrra madalamad.

Paljudes riikides kogu maailmas ajendab madalam palgatase ja ka suuremad raskused töökoha leidmisel vähemusrahvuste esindajaid tegelema ettevõtlusega. Olles suuremas riskivalmiduses on immigrandid näiteks Saksamaal ise loonud sadu tuhandeid töökohti ja on seetõttu muutunud tähtsaks majanduslikuks jõuks. Eestis on paraku mitte-eestlaste ettevõtluspotentsiaal paljuski kasutamata.

Hetkel, kus Eestis on majanduse langus, on ettevõtlikkuse suurendamine veelgi olulisema tähendusega, sest ühelt poolt aitab see parandada mitte-eestlaste majanduslikku olukorda, teiselt poolt loob iga uus ettevõtja uusi töökohti, mis vähendab tööpuudust.

8 Sama uuring

9 Sama uuring

10 Statistikaamet, Eesti tööjõuuuring 2006

11 Vt [http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise\\_policy/survey/eurobarometer83.htm](http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/survey/eurobarometer83.htm)

Kuigi arvestatav ettevõtluspotentsiaal on mitte-eestlaste osas olemas, ei tegeleta Eestis sihipäraselt sellega, et olemasolevat potentsiaali realiseerida. Mitmetes riikides on välja töötatud spetsiaalsed vähemusrahvuste ettevõtluse toetamise programmid, millest on abi olnud. Ka Tallinnas tuleb alustada mitte-eestlaste ettevõtluse toetamise ja sihipärase suunamisega.

---

## III jagu. «KUUM LIIN» DISKRIMINEERIMISE OHVRITELE: TEOORIA JA PRAKTIKA

### Diskrimineerimise küsimustes «kuuma liini» töö korraldamine

*Mstislav Rusakov*  
*Inimõiguste Teabekeskuse jurist*

#### «Kuuma liini» eelised

Milleks on vaja «kuuma liini» ning milles seisnevad selle eelised võrreldes teiste õigusabi osutamise võimalustega?

Põhiliseks «kuuma liini» eeliseks on otsene ja vahetu konsultandi kontakt inimestega, kes vajavad informatsiooni. See on midagi kiirabi taolist. Erineval internetist telefonile pääs on olemas pea igal inimesel. Pealegi mõningad diskrimineerimise ohvrid võivad eelistada telefonitsi suhtlemise ametiruumi külastamisele. See lubab säilitada anonüümsus ja olla maksimaalselt avatuks.

Puuduseks võib osutada see, et vastuseis tuleb anda praktiliselt momentaalselt, aega mõtlemiseks ja normatiivbaasi uurimiseks pole. Kuid see on lahendatav probleem. Esmajärjekorras «kuumal liinil» peavad istuma pädevad, eriväljaõpet saanud inimesed. Teiseks, «kuuma liini» luuakse üsna kitsa küsimuste ringi lahendamiseks ning asjatundja saab nendes selguseni jõuda päris lühikese ajaga. Kolmandaks, ei pea alati andma vastust koheselt, võib kirja panna helistaja telefoninumbri, täpsustada vastus normatiivbaasi alusel ning siis tagasi helistada. Neljandaks, kui küsimust ei saa ammendada telefonivastusega, mis juhtub päris sageli, küsijat palutakse tulla kontorisse.

#### Kaadrivalik

«Kuuma liini» töö algab kaadrivalikust. Pretendent konsultandi kohale peab omama tööks vajalike kindlaid iseloomuomadusi. Ta peab olema ääretult peetud, tugeva psüühikaga, mitte üliemotsionaalseks.

#### Töögraafiku koostamine

Peale sobiva töötaja valikut võib alustada töögraafiku koostamist. Kogemus näitab, et telefonikõnede lõviosa jääb tööpäeva esimesele poolele. Puhkepäevadel helistatakse vähem. See on seletatav, kuna inimesed on harjunud, et asutused töötavad esmaspäevast reedeni kella 9 ja 17 vahel. Seetõttu kõige aktiivsemateks «kuuma liini» kasutajateks on pensionärid. Puhkepäevadel töötaval inimesel on võimalus helistada, kuid ta pole kindel, et liin töötab. Seda tuleb arvestada soovi korral laiendada pöördujate ringi.

Suureks «kuuma liini» puhkepäeviti ja õhtusel ajal töötamise plussiks on ka see, et õhtuste kõnede hinnad on madalamad. Kuid töö korraldamiseks puhkepäevadel ja õhtuti on vaja motiveerida konsultante. Ning kui nad pole mitte vabatahtlikud vaid palgatöötajad, tuleb maksta lisatasu õhtuse töö eest.

Arvestada tuleb ka seda, et «kuuma liini» töö ei piirdu telefonikõnede vastuvõtmisega. Palju tähtsamaks on diskrimineerimise ohvritele õigusabi osutamise kontoris. Selle töö efektiivsus on kõrgem, kui «kuuma liini» operaatoriks ning asutuses konsultandiks osutub üks ja sama isik. Asutuses osutav õigusabi ei piirdu külastajate vastuvõtuajaga. Suurema osa ajast nõuab juuriidiliste dokumentide koostamine (järelepärimised võimuorganitele, kaebused kohtusse jt). Konsultantidele tuleb jääta ka aega analüüsiks ja perioodiliste aruannete koostamiseks.

### **Registreerimisvormi väljatöötamine**

«Kuumale liinile» mõte seisneb mitte ainult diskrimineerimise ohvritele õigusabi osutamises, kuid ka võimaluses teostada monitooring ja mingis mõttes sotsioloogiline uuring. Kuid siin tekitab teist laadi probleemi. 2007.a. detsembrist Eestis jõustus uus isikuandmete kaitse seadus, mis piirab selliste andmete kogumise. Seda tuleb kindlasti arvestada.

Kõnede vastuvõtmiseks tuleb kasutada äärmiselt lakoonilist vormi, milles puuduvad isikuandmed.

### **Nimekirja koostamine ümberadresseerimiseks**

«Kuumale liinile» operaatoritel tuleb koostada organisatsioonide nimekirja, kuhu saab adresseerida pöördujaid, kui nende probleem ei ole teie pädevuses või kui te arvate, et teine organisatsioon tuleb probleemiga paremini toime.

### **Telefoni paigaldamine**

Kui on lahendatud kõik korraldusliku laadi küsimused saab lõpuks paigaldada «kuuma liini» telefon. Selge on see, et igal organisatsioonil on telefon. Ja miks siis ta ei võiks olla «kuuma liini» telefoniks? Tungivalt soovime seda mitte teha, kuna sel numbril hakkavad helistama teie igapäevased kliendid, mis komplitseerib olukorda. Te ei suuda pidada «kuuma liini» kõnede statistikat, sest alati pole selge, kas see on tavaklient või just «kuumale liinile» helistatav.

Võimaluse korral püüdke saada «kuuma liini» jaoks kergelt meeldejäädav number.

### **Reklaamikampaania**

Telefon on paigaldatud. Mis edasi? Reklam pole ainult kaubanduse, vaid ükskõik millise ühiskondlikult kasulike tegevuse mootoriks. Väga palju sõltub reklamile eraldatud vahenditest. Kõige levinum moodus – kuulutused «kuumale liinile» ajakirjanduses. Tekst seejuures peab oma konkreetset adressaati ja olla arusaadavaks kõige laiemale inimeste ringile. Sellised spetsiifilised oskussõnad, nagu diskrimineerimine või põhiõigused, pole nende killast. See aga provotseerib täiesti mõttetuid helistamisi kaebustega naabrite käitumisele või kommunaalprobleemidele.

Kui tulevad esimesed kõned ning ilmuvad esimesed kliendid, nende juhtumeid saab kirjeldada ajakirjandusväljaannetes. See on «kuuma liini» parimaks reklamiks.

## Suhtlemise iseärasused

Kuidas peab rääkima kliendiga telefonioperaator?

«Kuum liin» pole psühholoogilise abi telefoniks. Siin ei tohi olla pikki jutuajamisi elust, meie seaduste ebatäiuslikkusest või poliitilise olukorra keerulisusest. Kuigi paljud helistavad niimelt selleks, et hädaldada raske elu üle ning pihtida. Seejuures nad ei eelda vastuseid oma küsimustele, kuigi konsultandil võib olla, mida vastata.

Et vältida selliseid olukordi, operaator peab otse kohe esitama küsimuse, milles seisneb probleem, mille lahendamisele ta saaks kaasa aidata. Pole mõtet oodata, kuna inimene ütleb kõik välja, vaja on suunavate küsimuste abil selgitada olukorda.

Kõigepealt operaator peab maksimaalselt minuti jooksul otsustama, kas pöördumine toimub õigel aadressil. Kui valel, tuleb vabandada ning suunata helistajat vastavasse organisatsiooni nimekirjast. Kui aga on üheselt selge, et helistaja on «kuuma liini» klient, tuleb kas anda talle nõu telefoni teel või määrata kohtumisaja kontoris.

## Kontorisse küllakutse

Kui inimest kutsutakse tulema kontorisse, vaja on eelnevat ettevalmistust. Tema juba telefonikõnest tuttavat asja uuritakse igast küljest. Võimaluse korral uuritakse üksikasju, koostatakse järelepärimise ametiasutustesse, tähelepanelikult uuritakse normatiivset baasi. Kui küsimus on keeruline, korraldatakse juristide konsiilium. Võib ka eelnevalt koostada mõni juriidiline dokument.

Inimese saabudes tema kohta täidetakse registreerimisvorm, mis peab sisaldama ka sätte külastaja nõusolekust isiklike andmete töötlemiseks.

## Info analüüs

Peale «kuuma liini» esimest töökuud saab teha esialgseid kokkuvõtteid. Selleks analüüsitakse saadud informatsiooni; tehakse kindlaks nende arv, kelle kohta on alust arvata, et nad osutuvad diskrimineerimise ohvriteks. Samuti tehakse kindlaks telefoni teel antud konsultatsioonide üldarv, kontoris antud konsultatsioonide arv ning nende põhitemaatika.

# Inimõiguste Teabeskuse diskrimineerimisalase «kuuma liini» tööst

*Mstislav Rusakov*  
*Inimõiguste Teabeskuse jurist*

2008. aasta jaanuaris Inimõiguste Teabekeskus Euroopa Komisjoni projekti raames korraldas diskrimineerimise ning põhiliste inimõiguste- ja vabaduste küsimuses «kuuma liini». Esimese sellelaadse kogemuse me saime juba kolm aastat tagasi. Ning kogu selle perioodi kestel me praktiliselt ei katkestanud «kuuma liini» tööd. Praegu ta töötab kuus päeva nädalas – esmaspäevast laupäevani. 2008. a jooksul oli vastu võetud ligi 500 kõnet: 5-10% pöördumisi ühel või teisel viisil puudutasid diskrimineerimist, 10-15% – ilmseid inimõiguste ja põhivabaduste rikkumist. Ülejäänud enamuses puudutasid töö- ja pensioniõiguse küsimusi. Viimastel kuudel üha aktuaalsemaks muutuvad kohtutäituritega seotud küsimused.

«Kuumal liinil» vahetustega töötavad kaks juristi-konsultanti. Muidugi esmajärjekorras meid huvitavad diskrimineerimisega seotud pöördumised. Kuid kõnede põhimass pole ebaõrdselt kohtlemisega seotud. Sellistel juhtudel me anname kas juriidilist konsultatsiooni telefoni teel või adresseerime pöördujat pädevasse asutusse. Kui aga inimene pöördus sellesse asutusse ning vastust ei saanud ja tegemist on diskrimineerimisega või muu põhiseadusliku õiguse jämeda rikkumisega, siis me määrame kohtumise inimesega Teabekeskuses ja püüame vahetult lahendada probleemi.

Sootuks vähesed teavad, millisel juhul tegemist on just diskrimineerimisega, mitte aga mingi muu õigusrikkumisega. Igasuguse ebaõigluse enda suhtes inimese on aldis hindama kui diskrimineerimist. Seetõttu me juriidilise võhikluse likvideerimise eesmärgil valime kõige huvitavamad ja iseloomulikumad asjad kajastamiseks neid ajakirjanduses. Põhiliselt nad avaldatakse artiklite kujul, kus on kangelane oma probleemiga ja meiepoolne olukorra õiguslik analüüs.

Et oleks mõistetav, millest juttu, illustreerin meie tegevuse mõnede näidetega.

## **Asi lasteaiast**

«Kuumale liinile» helistas venekeelne naisterahvas Paldiskist, kelle tütrele öeldi ära järjekorda panemises eestikeelsesse lasteaeda. Kui me hakkasime olukorda selgitama, ilmnes, et lasteaiajuhataja tegutses Paldiski linnavolikogu määruse, mis reguleerib sellesse lasteaeda vastuvõttu, alusel. Määruses oli otseselt öeldud, et vene ja teisi mitte-eestlastest lapsi võetakse lasteaeda ainult juhul, kui eestlastest lastest on jäänud vabu kohti. Tegelikult eksisteerivad kaks järjekorda. Esimene – eesti lastest, teine – mitte-eesti, kusjuures esimest eelistatakse.

Antud juhul meil on tegemist ebaõrdselt kohtlemisega rahvuse tunnuse alusel ligipääsus haridusele ja sotsiaalteenustele, mis on põhiseaduse § 12 ja direktiivi 2000/43/EÜ rikkumiseks.

Meie esitasime õiguskantslerile avalduse selle määruse sätte tunnistamiseks põhiseadusega vastuolus olevaks. Kantsler algatas menetluse, mille tulemusena diskrimineerivad sätted

olid tühistatud ning praegu lasteaeda kõiki lapsi võetakse ühise järjekorra alusel. Või vähemalt eeskirjad näevad ette ühist järjekorda.

Meil on tõsised alused arvata, et Paldiski linn pole unikaalne ning samalaadne praktika eksisteerib ka teistes Eesti linnades. Vahe on selles, et mujal seda tehakse salaja, Paldiskis aga kinnitati norm õigusaktiga.

### **Seitsmenda päeva adventistide asi**

Seitsmenda päeva adventist tuli Eestisse Bulgaariast raha teenima. Adventistide usulised iseärasused seisnevad ka selles, et nende jaoks on püha neljas käsk – mäleta laupäevast päeva ja pühitse seda. Seetõttu nad ei tohi oma usulistele veendumustele vastavuses teha tööd laupäeviti. Teabekeskusesse pöördunu polnud kõrgema astme mänedžeriks, ta tuli Eestisse kõige lihtsamat ja mustemat tööd tegema. Kuid selline töö toimub reeglina vahetustega. Tulemusena kõik keeldusid teda tööle võtmast, kuna ta ei saa laupäeviti tööd teha.

ELi direktiiv 2000/78/EÜ, mis kehtestab üldise võrdse kohtlemise süsteemi tööhõive ja professionaalse tegevuse vallas, keelustab otsese või kaudse diskrimineerimise ka usulistel alustel. See säte oli transponeeritud ka Eesti tööseadusandlusesse.

Esmapilgul mingit adventisti ebavõrdset kohtlemist polnud, kuna ka teised töötajad olid sunnitud töötama laupäeviti. Isegi vastupidi, adventist nagu nõudis endale eelist. Kuid vastavalt töölepingu seadusele töötajatele nende usuliste vajaduste rahuldamiseks sobiva töö- ja puhkeaja režiimi võimaldamine ei ole ebavõrdseks kohtlemiseks. Tähendab diskrimineerimist töötajate suhtes, kes pole seitsmenda päeva adventistid, siin poleks toimunud. Veelgi enam, lähtudes kaudse diskrimineerimise määratlusest ei ole lubatav praktika, mis paneb teatud usulise kuuluvusega isikut eriti ebamugavasse olukorda võrreldes teiste isikutega isegi siis, kui see paistab väliselt neutraalse tingimusena. Mis oli ka antud juhul.

Järelikult tööandjad, kes keeldusid töögraafikut adapteerima seitsmenda päeva adventistide vajadustele, kaudselt diskrimineerisid neid usulise tunnuse alusel.

### **Asi turismifirmast**

Üks noor naisterahvas elas kolm aastat Egiptuses õpetades seal lastele inglise keelt. Ta on Venemaa kodanik, kuid omab Eestis pikaajalise elaniku elamisloa. Siis ta otsustas naasta Eestisse. Hakkas tööd otsima. Nägi kuulutust firma esindaja Egiptuses vakantsist kohast ja saatis oma CV nimetatud aadressil. Mõne aja pärast talle helistati ning kutsuti vestluseks. Veel mõne aja pärast ta sai teatise sellest, et on tööle võetud. Talle saadeti elektronpostiga tööleping ja kindlustuspoliis ning ta juba valmistus lennuks Egiptusesse.

Personalimänedžer küsis mingil põhjusel naisterahvalt tema passi numbrit, mida talle ka saadeti SMS-iga. Vaadates numbrit mänedžer samuti SMS-iga täpsustas, kas see on Eesti pass? Millele sai vastuse: «Ei. Venemaa oma». Pärast seda mänedžer teatas SMS-iga, et «vajalik on Eesti kodanik».

Töölepingu seaduse loetelus pole sellist keelatud diskrimineerimise alust, nagu kodakondsus. Aga põhiseaduse § 12 keelustab diskrimineerimise ükskõik mis tunnuse alusel. Õiguskantsler vastuses meie pöördumisele vastas, et töölepingu seaduses toodud diskrimineerimise aluste loetelu ei ole ammendav. Antud juhul tööandja käitumisel pole mingit õigusliku alust, kuna viisanõuded viibimiseks Egiptuses on ühised nii Eesti, kui ka Venemaa kodanikele.

Me koostasime ja aitasime esitada turismifirma vastu hagi aasta palga summa nõudega lähtudes naisterahvale saadetud töölepingu variandist. Kusjuures kahju moodustus nii materiaalsest komponendist saamata kasu kujul, kui ka moraalsest – diskrimineerimise eest hüvitisest. Nii üks, kui ka teine on töölepingu seaduses ettenähtud.

Tahaks öelda ka paar sõna ebavõrdse kohtlemise tõestamisest. Reeglina keeldumine tööle võtmisest diskrimineerival alusel toimub suulises vormis ning midagi tõestada on väga raske. Siin aga see toimus SMS-teadete kujul. SMS tekst sisestatakse Word'is, trükitakse välja ning esitatakse notarile koos mobiiltelefoniga notariaalseks kinnitamiseks. Sellega SMS-teade muutub dokumendiks, mida saab kohtule esitada.

### **Turumüüja asi**

Venekeelse turumüüja juurde Balti jaama turul tuli meesterahvas ja palus eesti keeles kilo kohupiima. Kui müüja asetas kohupiima kaaluledele, osutus, et seda on 1 kg ja 100 g. Ta küsis: «Kas nii sobib?» Meesterahval oli kuskile kiire ja ta närveeris, hakkas karjuma, et palus 1 kg kohupiima, mitte 1,1 kg. Siis müüja hakkas liigset kohupiima eemaldama. Ostja hakkas aga karjuma, et las jääb, nagu on. Müüja aga otsustas olla printsiipiaalne: «Ei! Nüüd saate täpselt kilo!» Siis meesterahvas teatas talle, et ta ei tunne eesti keelt, pööras selja ja läks minema. Pärast seda ta kaebas Keeleinspektsiooni, kuigi kogu nende dialoog toimus eesti keeles ning müüja sai sellest keelest suurepäraselt aru. Ta töötas turul juba 15 aastat, omas alalisi kliente ka eestlaste seas. Keelt valdas olme kõnepruugi tasemel ning seni pole tema kohta kaebusi kunagi olnud, mistõttu pole ka eksamit sooritanud. Omas tehnilist kõrgharidust ja oli täiesti intelligentne inimene.

Paari päeva pärast turule ilmus keeleinspektor, kest tegi müüja tööandjale ettekirjutise kindlustada nimetatud müügipunktis teenindamine eesti keeles teatavaks ajaks (kuu aja jooksul). Eksami tegemiseks tähtaeg oli täiesti ebareaalne. Suuliselt aga inspektor ütles tööandjale, et seda müüjat poleks enam siin näha.

Vastavalt tarbijakaitseseadusele tarbijal on õigus saada müüjalt teavet eesti keeles. Antud juhul me ei saa väita, et tarbija ei saanud teavet eesti keeles, kuna kogu suhtlemine toimus eesti keeles. Arusaamatus tekkis puht olmetasandil, mitte aga keele ebaküllaldase valdamise tõttu. Vastavalt keelseadusele töötaja peab valdama eesti keelt tasemel, mis on vajalik tema kohustuste täitmiseks, milline nõue antud juhul oli täidetud. Nõudmine keele valdamisest sellest kõrgemal tasemel on juba diskrimineerimiseks keele ja kaudselt ka rahvuse tunnuse alusel, mis on põhiseaduse § 12 rikkumiseks.

### **Taimetoitlase asi**

Inimõiguste Teabekeskusesse tuli kiri taimetoitlaselt, kes oli peetud uurimise ajal Narva arestimajas ning seejärel Viru vanglas. Probleem seisnes selles, et ta kuue aasta vanuselt psühholoogilise trauma tõttu ei saa tarbida lihatoitu, vanglas aga teda taimetoiduga ei kindlustata. Olles võimetu tarbida lihatoitu ta oli sunnitud nälgima ja korduvalt kaotas selletõttu meelemärguse. Lõpuks ta tegi enesetapu katse lõigates veresooni.

Vastavalt põhiseaduse § 41 igapähele on õigus säilitada ustavus oma arvamustele ja veendumustele. Kedagi ei saa sundida neid muutma.

Kui vangistuses olevat inimest ei kindlustata küllaldaselt toiduga, mis ei ole vastuolus tema veendumustega, seda saab hinnata kui põhiseaduse ja Euroopa Inimõiguste Konventsiooni § 9 rikkumist. Pealegi, kui kinnipeetav ei saa tarbida toitu, mida talle võimaldab vangla administ-



ratsioon, seda võib vaadelda kui ebainimlikku või väärikust alandavat karistust, mis on keelatud Euroopa Inimõiguste Konventsiooni § 3.

Eesti seadusandluses kinnipeetavate toitumise küsimusi reguleerib vangistamise seadus. Sellele vastavalt kinnipeetavatel lubatakse võimaluse korral pidada kinni toitumise traditsioonidest, mis vastavad nende usulistele veendumustele. Seega mitteusulised veendumused arvesse ei tule. Järelikult me saame rääkida diskrimineerimisest veendumuste alusel, kuna põhiseaduse ja Euroopa Inimõiguste Konventsiooni kaitse all on mitte ainult usulised, vaid ka muud vaated, mis määravad inimese maailmavaadet. Ei tohi, nagu seda teeb vangistusseadus sidusta taimetoitu võimaldamist ainult usuga.

Selles küsimuses meie organisatsioon pöördus õiguskantsleri poole avaldusega tunnistada vangistuseaduse taimetoitlaste õigusi ahistavad sätted põhiseadusevastasteks. Õiguskantsler algatas menetluse, kuid lahkhelisid ei leidnud viidates justiitsministeeriumi informatsioonile (ministeerium väitis, et eritoit praktikas võimaldatakse mitte ainult usulistel kaalutlustel).

## Soovitused Eesti võimudele

*Projekti «Kodanikuühiskonna mõju suurendamine poliitikale ning põhiinimõiguste rikkumiste ohvrite abistamine raames Inimõiguste Teabekeskus pakkus ekspertidele analüüsi- da olukorda Eestis rahvusvaheliste monitooringut teostavate struktuuride soovitusi arvestades. Eesmärgiks oli mittediskrimineerimist ja rassismivastast võitlust käsitlevate soovitude väljatö- tamine. Ekspertide arvamused on toodud allpool.*

Eesti võimudele soovitatakse:

### 1. Tõsta üldsuse informeerituse astet

- Korraldada erinevaid meetodeid kasutades laialdane informatsiooniline kampaania (ka meedias) eesmärgiga teavitada põhilisi sihtgruppe (poliitikud, ametnikud, tööandjad) ja üldsust diskrimineerimisvastase võitluse meetmetest ja mehhanismidest nagu seda nõuavad Euroopa Liidu direktiivid ja standardid.
- Teavitamise erikampaaniad peavad olema suunatud riskigruppidele (vähemused, uusimmigrandid jne), tutvustamaks neile uue diskrimineerimisvastase seadusandlusega avatavaid võimalusi.
- Viia üleriiklik tööandjate, kohtunike ja prokuröride teavitamine ja koolitamine võrdse kohtlemise ning teisi selle valdkonna seadusi puudutavates küsimustes kindlustamaks seaduste diskrimineerimisvastaste sätete tingimusteta täitmine. Eriti tähtis on kohtunike ja prokuröride eriettevalmistus KarS § 151 ja § 152 rakendamiseks.

### 2. Uuringud ja monitooring

- Tuleks üksikasjalikult uurida etniliste vähemuste (mustlased-romad ja uusimmigrandid kaasaarvatud) olukorda. Nende uuringute alusel saab töötada välja kõiki avaliku elu sfääre puudutava diskrimineerimise rahvuslikul ja kohalikul tasanditel kohta käivate andmete kogumise süsteemi.
- Selliste andmete kogumise süsteem peab vastama kohalikele ja üleeuroopalisele seadusandlusele ning isiklike andmete kaitse rahvusvaheliste standarditele. Kogutud andmed aitavad avastada otsese ja kaudse diskrimineerimise juhtumeid ning kindlaks teha nende vastu võitlemise teid.

Eksisteerivad valdkonnad, kus sellised uuringud on eriti nõutavad:

- Keeleseaduse sätete rakendamist erasfääris tuleb jälgida erilise tähelepanuga lähtudes seaduse § 2-1 täitmise vajadusest. See paragrahv piirab seaduse rakendamise valdkondadega, kus eksisteerivad vastavuse põhimõttest lähtudes rahvusvahelise õigusega tunnustatud legitiimne eesmärk ning selgelt väljendatud avalik huvi.
- Tuleb jälgida immigratsioonivastase rakendamist välistamaks diskrimineerivat praktikat või inimõiguste nt isikliku- ja perekonnaelu puutumatusel rikkumist.

- 
- Tuleb uurida KarS § 151 (vaenu õhutamine) alusel algatatud menetluste puudumise põhjusi selleks, et hinnata kriminaalõiguse efektiivsust võitluses etnilisel, rassilisel või usulisel alusel vaenu õhutamisega.
  - Uurida õiguskantsleri tegevust selgitamaks vähemuste vähese huvi põhjusi olemasolevate diskrimineerimisest kaitsemehhanismide vastu (lepitusmenetlus).

### **3. Rahvusvahelistest standarditest kinnipidamine**

Eesti peaks ratifitseerima:

- Euroopa Inimõiguste Konventsiooni protokolli nr 12
- Konventsiooni võitlusest diskrimineerimisega hariduse valdkonnas
- Konventsiooni välismaalaste osalemisest avalikus elus kohalikul tasemel
- Euroopa Kodakondsuse Konventsiooni
- Euroopa Regionaal- või Vähemuste Keelte Harta
- Euroopa Konventsiooni tööliste-migrantide õiguslikust seisundist
- Arvutikuritegevustase konventsiooni Lisaprotokolli arvutisüsteemide abil teostatavate rassistliku ja ksenofoobse iseloomuga tegude kriminaliseerimise kohta
- Kõikide töötajate-migrantide ning nende perekonnaliikmete õiguste kaitse Rahvusvahelise Konventsiooni.

Eesti peaks ka tegema deklaratsiooni seoses Rahvusvahelise konventsiooni rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta artikliga 14.

### **4. Eriküsimused**

#### **Kodakondsus**

- Teostada aktiivsemat poliitikat Eesti kodakondsuse võimaldamiseks kodakondsuseta (määramata kodakondsusega) isikutele.
- Täiendada võimalikult kiiremini kodakondsuse seadust kergendamaks Eesti kodakondsuse saamist vanemate generatsiooni esindajate poolt. Nii võiks tühistada keelelised nõudmised eakatele inimestele.
- Korraldada kvaliteetsed ja tasuta keelekursused kodakondsuseta isikutele, kes soovivad sooritada naturaliseerimiseksami, sõltumata sellest, kas nad suudavad hiljem sooritada keeleksami või mitte.

#### **Kriminaalõigus**

- Aktiivsemalt võtma vastutusele vaenu pinnal kuritegusid sooritanuid isikuid, kindlustades sellistes kuritegudes süüdlaste karistamise kogu seadusega lubatud rangusega. Õiguskaitsejäd ja kuritegude ohvrid peavad olema informeeritud KarS § 151 ja 152.

- Kindlustada, et rassistlik motiiv oleks hinnatav kohtuotsuse tegemisel kui kuritegu raskendav asjaolu. Võimud peavad võtma tarvitusele erimeetmed rassistlike organisatsioonide keelustamiseks.
- Taastada võimalus võtta vastutusele KarS § 151 alusel «vihkamise keele» kasutamise, solvangute ja teiste kuritarvitamiste eest isegi juhtudel, kui need ei ohustanud inimese elu, tervist või vara.

### **Väljasaatmise ja legaliseerimise küsimused**

- Isegi väljasaatmise otsuse tegemisel pagulase staatusest taotlejaid ning illegaalseid immigrante ei tohiks pidada kinni määramatuks ajaks. Sellistel inimestel peaks olema vaba pääs õigusabile.
- Pikaajalisi Eesti elanike, kes viibivad riigis ilma elamisloata ja soovivad oma viibimist legaliseerida, ei tohiks kinni pidada. Sellistel inimestel peaks olema küllalt aega riigist väljasaatmise otsuse vaidlustamiseks; iga konkreetset juhtumit tuleks uurida konkreetse isiku individuaalseärasusi arvestades ning lähtudes isikliku- ja perekonnaelu kaitsmise vajadusest.

### **Tööturg**

- Osutada igakülget riikliku toetust tööturul rassilise, etnilise ning usulise diskrimineerimise väljajuurimise meetmetele.



## Inimõiguste Teabekeskus

Inimõiguste Teabekeskus on asutatud 2. mail 1994. a. Taani ja Eesti mittetulundusühingute toel.

Aktiivset tegevust alustati 1995. a. jaanuaris.

Inimõiguste Teabekeskus on iseseisev valitsusväline mittetulundusühing, mis tegutseb projektide alusel.

Inimõiguste Teabekeskuse peamisteks ülesanneteks on:

1. Konfliktide tõkestamine võimalike konfliktide avastamise, situatsiooni analüüsi, inimõiguste alase informatsiooni kogumise ning levitamise kaudu;
2. Inimõiguste põhimõtetele rajaneva ühiskonna loomise soodustamine;
3. Eesti seadusandluse vastavuse analüüs rahvusvaheliste õiguslike normide suhtes;
4. Õigusalased konsultatsioonid füüsilistele isikutele, mis on suunatud nende inimõigustega seotud probleemide lahendamiseks. Konsultatsioone jagatakse vastuvõttudel või Interneti kaudu.

Lisainfo: <http://www.lichr.ee>

---

## Inimõiguste Teabekeskuse avaldatud materjalid

### Публикации Центра информации по правам человека

1. Erik André Andersen, *Erastamine Eestis ühiskonna etnilist jagunemist*. Tallinn, 1997; ISBN 9985-9165-4-9
2. Эрик Андре Андерсен, *Этнически разделенное общество как результат приватизации в Эстонии*. Таллин, 1997; ISBN 9985-9165-5-7
3. *Rahvusvähemused Eestis: siseriiklikud seadused ja rahvusvahelise õiguse sätted. Rahvusvahelise seminari aruanne. Tallinn, 25-26.04.1997.a.*; ISBN 9985-9165-2-2
4. *Ethnic Minorities in Estonia: Domestic Law and International Instruments. Report of the International Seminar. Tallinn, 25-26.04.1997*; ISBN 9985-9165-0-6
5. *Этнические меньшинства в Эстонии: внутреннее законодательство и международные инструменты. Отчет международного семинара. Таллин, 25-26.04.1997 г.*; ISBN 9985-9165-1-4
6. *Identiteedi kujunemise probleemid post-sotsialistlikus keskkonnas (Tallinna rahvusvähemuste kogemuse alusel). Uuringu aruanne. Tallinn 1999-2000*; ISBN 9985-9165-7-3
7. *Интеграция в Эстонии: проблемы и перспективы. Отчет рабочего семинара. Таллин, 12 мая 2000 г. - Eesti ühiskonnas integratsiooni protsessi probleemid ja arengusuunad. Tööaruanne. Tallinn, 12. mai 2000.a.*; ISBN 9985-9165-6-5
8. *Международная практика использования прав национальных меньшинств в Эстонии. Отчет регионального семинара. Маарду (Эстония), 28 марта 1998 г. - Strengthening the Awareness on Minority Rights in Estonia. Report of the Local Seminar. Maardu (Estonia), 28 March 1998*. Tallinn 1999; ISBN 9985-9165-8-1
9. *Inimõigused: üksikisikute kaebused ÜRO-le ja Euroopa Nõukogule. Materjalide kogumik. Tallinn, 2000, 64 lk.*; ISBN 9985-9319-0-4
10. *Права человека: индивидуальные жалобы в ООН и Совет Европы. Сборник материалов. Таллин 2000, 72 стр.*; ISBN 9985-9319-1-2
11. *Rahvusvahelised dokumendid, ratifitseeritud Eestis. Международные документы, ратифицированные Эстонией. International Treaties, ratified by Estonia. Tallinn 2000; 300 lk./p.; ISBN 9985-9165-3-0; Tallinn 1998; 299 lk./p.; ISBN 9985-9165-3-0*
12. *Институт открытого общества, Программа мониторинга расширения ЕС, Охрана прав меньшинств в Эстонии 2001, 50 стр.*; ISBN 9985-9319-5-5
13. *Социальный и экономический аспекты процесса интеграции в эстонском обществе: круглый стол 23 ноября 2000 г., Таллин, Эстония = Eesti ühiskonnas integratsiooniprotsessi sotsiaalne ja majanduslik aspekt: ümarlaud 23. novembril 2000. a., Tallinn, Eesti; 58 стр./lk., 2001; ISBN 9985-9319-2-0*

- 
14. *Развитие принципов недискриминации и защиты меньшинств: задачи Эстонии. Материалы международного семинара. Таллин (Эстония), 14-15.01.2002. - Recent Developments in the Field of Non-Discrimination and Minority Protection and Challenges for Estonia. Materials of International Seminar. Tallinn (Estonia), 14-15.01.2002; 80 стр./р.; ISBN 9985-9319-8-x*
  15. Алексей Семенов (ред.), *Интеграция в Таллине 2001, Анализ данных социологического исследования*, Таллин, 2002, 102 стр.; ISBN 9985-9319-7-1
  16. Aleksei Semjonov (toim.), *Integratsioon Tallinnas 2001, Sotsioloogilise uuringu andmete analüüs*, Tallinn, 2002, 95 lk.; ISBN 9985-9319-6-3
  17. *Национальные меньшинства в странах Балтии: процесс интеграции. Материалы международного семинара. Таллин (Эстония), 14-15 июня 2002 года. - Minorities in the Baltics: Processes of Integration. Materials of International Seminar. Tallinn (Estonia), 14-15 June 2002; 80 стр./р.; ISBN 9985-9410-2-0*
  18. *Выполнение Эстонией Рамочной конвенции по защите национальных меньшинств*, Таллин, 2002, 87 стр.; ISBN 9985-9410-0-4
  19. *Принцип недискриминации в Эстонии: права женщин и детей и исполнение международных обязательств: материалы семинара, 22-23 февраля 2002 г., Силламяэ, Эстония; 41 стр., 2002; ISBN 9985-9319-9-8*
  20. *Меньшинства и большинство в Эстонии: проблемы интеграции в европейском контексте. Материалы международного семинара, Таллин, Эстония, 15-16 ноября 2002 года - Minorities and Majorities in Estonia: Problems of Integration within a Broader European Context. International Seminar Materials, Tallinn, Estonia, 15-16 November 2002, Tallinn, 2003, 63 стр./р.; ISBN 9985-9410-5-5*
  21. *Võitlus inimkaubanduse vastu Eestis: naised ja lapsed. Seminari materjalid. 20. jaanuaril 2003, Tallinn, Eesti - Борьба против торговли людьми в Эстонии: женщины и дети. Материалы семинара. 20 января 2003 года, Таллин, Эстония - Combating Human Trafficking in Estonia: Women and Children. Materials of the Seminar. 20 January 2003, Tallinn, Estonia. Tallinn, 2003, 62 lk./стр./р., ISBN 9985-9410-6-3*
  22. Vadim Poleshchuk (ed./toim.), *Baltimaade dilemmad: seminari ettekanded etnopolitiikast = Балтийские дилеммы: Выступления по вопросам этнополитики = The Baltic Dilemmas: Seminar Presentations on Ethnic Policies*, Tallinn, 2003, 50 lk./р./стр.; ISBN 9985-9410-3-9
  23. Paul Downes, *Living with Heroin: Identity, social Exclusion and HIV among Russian-speaking Minorities in Estonia and Latvia*, Tallinn, 2003, 153 p.; ISBN 9985-9410-4-7
  24. Paul Downes, *Elu heroiiniga: Identiteet, sotsiaalne tõrjutus ja HIV Eestis ja Läti venekeelsete vähemuste seas*, Tallinn, 2003, 150 lk.; ISBN 9985-9410-7-1
  25. Пол Даунс, *Жизнь с героином: Идентичность, социальное отторжение и распространение ВИЧ среди русскоязычного меньшинства в Эстонии и Латвии*, Таллин, 2003, 162 стр., ISBN 9985-9410-8-x
-

26. Vadim Poleshchuk, *Non-citizens in Estonia. Report 2004*, Tallinn, 2004, 57 p.; ISBN 9985-9410-9-8
27. Лариса Семенова (ред.), *Предотвращение торговли людьми и трудоустройство за границей. Справочник*, Таллин, 2004, 124 стр.; ISBN 9985-9542-0-3
28. Larissa Semjonova (toim.), *Inimkaubanduse ennetamine ja töörakendus välismaal. Teatmik*, Tallinn, 2004, 88 lk.; ISBN 9985-9542-1-1
29. *Media against Intolerance and Discrimination: Estonian Situation and International Experience: Selected Materials*, Tallinn, 2006; ISBN 9985-9542-2-x
30. Klara Hallik, Vadim Poleshchuk, Andrus Saar, Aleksei Semjonov, *Eesti: rahvussuhted ja ebavõrdse kohtlemise probleemid Tallinnas = Estonia: Interethnic Relations and the Issue of Discrimination in Tallinn*, Tallinn, 2006; ISBN 9985-9542-3-8
31. Вадим Полешчук, Андрус Саар, Алексей Семенов, Клара Халлик, *Эстония: межэтнические отношения и проблема дискриминации в Таллине*, Таллин, 2006, 70 стр.; ISBN 9985-9542-4-6
32. Vadim Poleshchuk, *Estonian Minority Population and Non-discrimination: Report 2006*, 65 p.; ISBN 9985-9542-5-4
33. *Eesti rahvuspoliitika: Vaade väljast (dokumentide kogumik) = Эстонская этнополитика: Взгляд со стороны (сборник документов)*, Tallinn 2007, 158 lk./стр.; ISBN 978-9985-9542-6-3
34. *Bronze Soldier: April Crisis = Бронзовый солдат: апрельский кризис = Pronkssõdur: Aprillikriis*, 2007, Tallinn, 140 p./стр./лк.; ISBN 978-9985-9542-7-0
35. *Bronze Soldier: April Crisis (2<sup>nd</sup> edition) = Бронзовый солдат: апрельский кризис (второе издание)*, 2008, Tallinn, 143 p./стр.; ISBN 978-9985-9542-8-7
36. Александр Осипов, Илья Никифоров, *Национально-культурная автономия: Идея и реализация. Эстонский опыт*, 2008, Таллин, 66 стр.; ISBN 978-9985-9542-9-4.