

Sisekaitseakadeemia

Finantskolledž

Liivi Horg

**VABAD AMETIKOHAD JA TÖÖOTSIJATE EELISTUSED
EESTIS**

Lõputöö

Juhendaja:

Maret Güldenkoh, MBA

Tallinn 2018

SISEKAITSEAKADEEMIA LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON

Finantskolledž	Juuni 2018
<p>Töö pealkiri eesti keeles: Vabad ametikohad ja töötajate eelistused Eestis.</p> <p>Töö pealkiri võõrkeeles: Vacant Positions and Job Seekers' Preferences in Estonia.</p> <p>Lõputöö on kirjutatud eesti keeles ja koosneb 90 leheküljest, sealhulgas 7 lisast. Töös on kasutatud 64 allikat, millele on tekstis viidatud. Töö on aktuaalne, sest Eesti on jõudnud etappi, kus tegemist pole enam tööpuudusega vaid tööjõupuudusega ja see ajendab ettevõtjaid leidma omal viisil lahendusi probleemiga tegelemiseks. Lõputöö uurimisprobleemiks on küsimus: kas Eestis on vabade töökohtade täitmiseks vajalik värvata välistöötajõudu?</p> <p>Lõputöö eesmärgiks on selgitada välja vabad töökohad ja töötajate eelistused ning välistöötajõu värbamine Eestis. Töö eesmärgi saavutamiseks püstitati kolm uurimisülesannet, mis lahendati kasutades kombineeritud kvalitatiivset ja kvantitatiivset uurimismeetodit.</p> <p>Analüüsi tulemustest nähtus, et Eestis on vabu töökohti ja ka töötuid, kuid erinevatel põhjustel ei täida töötud neid vabu töökohti. Eestis on küll tööjõupuudus, kuid seda peamiselt Harjumaal. Analüüsist selgus, et enim on vabu töökohti töötlevas tööstuses ja töötute hulgas populaarseim ametikoht, millel soovitakse töötada, on klienditeenindaja. Klienditeeninduses on tööjõupuudus, aga inimeste palgasoov ületab ettevõtja poolt pakutava, mistõttu hakatakse üha enam asendada tööjõudu kapitaliga. Järelikult on Eestis vabade töökohtade täitmiseks vajalik värvata välistöötajõudu.</p> <p>Analüüsist lähtuvalt tehti järgmised ettepanekud: 1. Vabariigi Valitsusel kehtestada korraldusega tööjõupuuduses vaevlevate valdkondade loetelu, mis aitab vähendada Eesti Töötukassa halduskoormust. Lisaks võimaldaks kehtestatud korraldus välismaalasel kiiremini töötamist alustada. Valdkond, millest võiks alustada on töötlev tööstus. 2. Määrata välismaalaste seaduses sätestatud palgakriteeriumiks valdkondade põhine miinimumtöötasu, mis lähtub valdkondade keskmisest töötasust, kuna Eesti keskmise brutotöötasu nõue ei ole igas valdkonnas aktsepteeritav.</p>	
Lisad: CD	
Võtmesõnad: reservatsioonipalk, töö, tööjõupuudus, vakants, välistöötajõud	
Võõrkeelsed võtmesõnad: reservation wage, work, labor shortage, vacancy, foreign workforce	
Säilitamise koht: Sisekaitseakadeemia raamatukogu	
<p>Töö autor: Liivi Horg</p> <p>Olen koostanud lõputöö iseseisvalt. Kõik lõputöö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, seisukohad, kirjalikest allikatest ja mujal allikates saadud info on nõuetekohaselt viidatud. Olen nõus oma lõputöö avaldamisega elektroonilises keskkonnas.</p> <p>Allkiri:</p>	
<p>Vastab lõputöö nõuetele</p> <p>Juhendaja: Maret Güldenkoh Allkiri:</p>	
<p>Kaitsmisele lubatud</p> <p>Kolledži direktor: Kerly Randlane Allkiri:</p>	

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. TÖÖ JA RESERVATSIOONIPALK	6
1.1. Töö olemus	6
1.2. Reservatsioonipalk ja tööotsing	12
2. TÖÖJÕUPUUDUSE VÄHENDAMINE VÄLISTÖÖJÕU KASUTAMISE ABIL	20
2.1. Vabade töökohtade dünaamika 2003-2017 ja eelistatud ametikohtade pingerida	20
2.2. Välistööjõu värbamine Eesti ettevõtjate näitel	30
KOKKUVÕTE	41
SUMMARY	43
VIIDATUD ALLIKATE LOETELU	45
Lisa 1. Reservatsioonipalga küsitlus	52
Lisa 2. Reservatsiooni- ja miinimumpalk aastatel 2010-2016	57
Lisa 3. Töösoovijate esimene eelistus aastatel 2015-2017	58
Lisa 4. EMTAK 2008 tegevusalad	59
Lisa 5. Vabad ametikohad aastatel 2011-2016	60
Lisa 6. Küsitlus ettevõtjatele	62
Lisa 7. Intervjuu ehitussektori ettevõtjaga	90

SISSEJUHATUS

Eestis on probleemiks vananev ühiskond ja aastatega kahanev rahvaarv. Siiani on valitsus keskendunud välismaalaste Eestisse rände piiramisele ja soodustanud vaid kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu sisserännet. Samas on aeg liikuda selles suunas, et Eesti majanduse elavdamise nimel saaks välismaalasi takistusteta võtta tööle ka madalapalgalistele ametikohtadele.

Lõputöö teema valik on tingitud vajadusest soodustada majanduse kasvu. Olukorras, kus erinevatel põhjustel Eesti enda töötud vabu töökohti ei hõiva, tuleks leida võimalus need kohad täita. Välismaalaste Eestisse tööle võtmine suurendaks riigieelarvet – seda nii tööjõu kui ka tarbimismaksudena.

Lõputöö teema on aktuaalne, kuna Eesti tööturg on jõudnud olukorda, kus tegemist on tööjõupuudusega. Meedias on kajastatud, kuidas üha rohkem on Eesti tööturul registreerimata välismaalastest töötajaid, peamiselt Ukrainast ja Valgevenest.

Lõputöö uudsus seisneb selles, et varasemalt on kontsentreeritud pigem kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu sissetoomisele, mida toetab ka välismaalaste seaduses sätestatud palganõue. Teadaolevalt uuriti ettevõtjate vajadust välistööjõu järele viimati 2011. aastal. Lisandväärtusena selgitatakse välja töötuks registreeritute eelistused ametikohtade lõikes, millest lähtuvalt saab Siseministeriumi moodustatud sisserände regulatsiooni töörühm mõtlemisainet.

Lõputöös püstitatud probleemiks on täitmata töökohad Eestis. Mingil põhjusel pole Eesti enda töötud võimelised või puudub neil soov vabu ametikohti täita. Samas on välismaalasi, kes seda teeksid, kuid Eesti ettevõtjatele on seatud mitmeid piiranguid, mis ei võimalda välismaalast alampalgaga ja ilma Töötukassa loata tööle võtta. See omakorda takistab muuta efektiivsemaks Eesti majandust ja heaolu ning loob olukorra, kus ettevõtjad kasutavad „musta tööjõudu“. Kas Eestis on vabade töökohtade täitmiseks vajalik värvata välistööjõudu?

Töö eesmärgiks on selgitada välja vabad ametikohad ja tööotsijate eelistused ning välistööjõu värbamine Eestis.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Analüüsida ja süstematiseerida töö olemuse, reservatsioonipalga (madalaim töötasu, mille eest töötu oleks nõus tööle asuma) ning tööotsingute teoreetilisi lähtekohti.
2. Analüüsitakse vabade töökohtade dünaamikat 2003-2017 ja tööotsijate eelistusi.
3. Lähtuvalt teoreetilisest allikatest ja teostatud analüüsist selgitada välja välistööjõu värbamine Eesti ettevõtjate näitel.

Lõputöös kasutatakse kvalitatiivset ja kvantitatiivset uurimismeetodit. Analüüsitakse teemakohaseid statistilisi andmeid. Kasutatakse teemakohast kirjandust sh teadusallikaid ja õigusakte. Viiakse läbi mugavusvalimi meetodil poolstruktureeritud intervjuu ehitussektorisse kuuluva ettevõtjaga ja kaks eesmärgipärast valimiga küsitlust Google'i vormis. Küsitlus reservatsioonipalga kohta avaldatakse sotsiaalmeedia kanali Facebook erinevates gruppides. Küsitlus välistööjõu ja tööjõupuuduse kohta saadetakse e-kirja kaudu täitmiseks ettevõtjatele, kes olid Eesti Töötukassa portaalis avaldanud töökuulutuse kolmes erinevas valdkonnas.

Lõputöö koosneb kahest peatükist, millest mõlemal on kaks alapeatükki. Esimeses peatükis antakse ülevaade töö ja reservatsioonipalgaga seonduvatest põhimõistetest. Esimeses alapeatükis antakse ülevaade töö mõistest – kuidas kujunes töö, millised on erinevad lepingulised võimalused töötamiseks, mis on tööturg, kuidas see jaguneb ning mis on töötus ja mis võib seda põhjustada. Teises alapeatükis selgitatakse reservatsioonipalga mõistet ning reservatsioonipalga mõju tööotsingutele ja töötusele.

Teises peatükis selgitatakse välja töötuks registreeritute eelistatavad ametikohad ning ettevõtjate välistööjõu värbamine. Esimeses alapeatükis analüüsitakse vabade töökohtade dünaamikat aastatel 2003-2017 ja töötuks registreerinud isikute otsitava ametikoha eelistusi. Teises alapeatükis analüüsitakse, mis valdkonnas ja mille alusel töötavad Eesti ettevõtetes välismaalased. Selgitatakse välja tööandjate rahulolu välismaalastest töötajatega.

1. TÖÖ JA RESERVATSIOONIPALK

1.1. Töö olemus

Ühiskonna toimimiseks on oluline, et riikide majanduslik olukord oleks stabiilne või kasvamas. Selleks on oluline, et tööturul ei oleks samal ajal töötuks registreeritud ja vabu töökohti. Alati ei pruugi olla kohta, kuhu saaks inimene end tööle pakkuda. Põhjuseid selleks võib olla mitmeid, need võivad olla tingitud inimesest endast või nende halvast majanduslikust olukorrast. Vabatahtlik või olukorrast tingitud töötus vähendab riigikassasse laekuvat tulu, mida saaks töötasu maksudest siis, kui kodanik ja välismaalane käiks tööl.

Töö mõiste on kaasaega jõudnud läbi pika teekonna alates ajast, mil töö eeldatav algne roll oli elatise kindlustamine. Vähearenenud ühiskondade tööd on rikastanud mäng ja üsna tavaline oli ühte sulamine usuliste rituaalidega. Harva on inimeste kogemustes mõistetud tööd kui lihtsalt piiratud instrumentaalset eesmärki. Väidetavalt on Kreeka tsivilisatsioon üheks näiteks põgenemisest instrumentaalsest lähenemisest. Materiaalsete vajaduste rahuldamiseks vajaminev töö oli oma väärtust kaotamas ning oli jäetud orjade jaoks. Kõrgemad kutsumused nagu filosoofia ja poliitika ei liigitunud töö alla. (Kelly, 2000, p. 6) Lyon-Caen (1996 ref Kelly, 2000, p. 6) arvates oli töö kui mõiste ulatus piiratud, kasutamine oli halvustav ja puudus peamiste ideoloogiliste väärtuste nõudlus. See tähendab, et tööks ei liigitunud kõik see, mis tänapäeval liigituks, sest tööl kui mõistel oli halvustav tähendus.

Tööst nagu ka majanduslikust kasust sai kodakondsuse proovikivi. Töö mõiste kui inimkohustus muutus olulisemaks kui tööst sai kõige tähtsam vahend sotsiaalse kuuluvuse ja suhete loomisel ning ühiskondliku seisundi määratlemisel. Riigi ideoloogias peegeldasid need suunad uute majanduslike kaalutluste ülimuslikkust. Kodanikku väärtustati ennekõike kui majandusinimest. Lääne ühiskondade areng on tekitanud mitmeid töö kontseptsioone. Mitte üksi neist ei langenud tööstusrevolutsiooniga välja. Selle tulemusena kannab „töö“ nüüd tähendusliku tähtsuse ja mõistelise järeltõu rõhuvat ülekoormust. (Kelly, 2000, pp. 8-9)

Lisaks sellele, et töö mõistel endal on erinevaid tõlgendusi, siis on ka töösuhte vormistamiseks mitmeid lepinguliike, mis küll ei olene tõlgendamisest vaid sisust endast. Oma tööd või teenust saab inimene müüa soovijale töölepingu või võlaõiguslike lepingute alusel. Kui füüsiline isik ehk töötaja teeb teisele isikule (tööandjale) tööd, alludes tema juhtimistele ja kontrollile ja tööandja maksab töötajale tasu, siis on tegemist töölepinguga. Töölepinguga pole tegemist, kui töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev. (Töölepingu seadus, 2008) Teenuse osutamise lepinguid on üksteist erinevat liiki, milleks on näiteks käsundusleping, töövõtuleping, maaklerileping, agendileping, veoleping jne (Võlaõigusseadus, 2001). Leping on tehing kahe või enama isiku vahel, millest tuleneb kohustus midagi teha või jätta tegemata. Lepingut võib sõlmida suuliselt, kirjalikult või mis tahes muus vormis, kui seaduses pole sätestatud teisiti. (Võlaõigusseadus, 2001) Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) §-ist 4 tuleneb, et tööleping sõlmitakse kirjalikult, välja arvatud juhul, kui töölepingu kestus ei ületa kahte nädalat (Töölepingu seadus, 2008). Järelkult erinevad tööleping ja võlaõiguslik leping vormi ja sisu poolest. Võlaõiguslikel lepingutel on nii vormi kui ka sisu osas rohkem vabadust. Sisu puhul on oluline jälgida sõltuvust – mida suurem on töö tegija sõltuvus töö tellijast, seda suurem on risk, et vormistatud on vale leping, sest arvestatakse lepingu sisu mitte pealkirja.

Erinevus seisneb ka tasustamisel. Kui töölepingu puhul eeldatakse TLS § 29 järgi, et tasu on eelnevalt kokkulepitud (Töölepingu seadus, 2008), kuid võlaõigusseadus (edaspidi VÕS) näiteks käsunduslepingu (§ 627) ja töövõtulepingu (§ 637) puhul seda ei eeldata. VÕS-ist tuleneb, et töövõtulepingu korral ei pea tellija maksma tasu enne asja ülevaatamist, kui pole teisiti kokku lepitud. Käsundilepingu puhul võib tasu maksta peale käsundilepingu lõppemist, aga ka määratud ajavahemikel. (Võlaõigusseadus, 2001) Seevastu TLS §-i 33 järgi peab töölepingu puhul töötasu maksmine toimuma üks kord kuus või kokkuleppe korral lühema tähtaja tagant, aga pole lubatud hiljem maksta (Töölepingu seadus, 2008).

Kui vormi ja sisu poolest on võlaõiguslikud lepingud töö tegijale paremad, siis tasu koha pealt on töötajasõbralikum tööleping. Lepingute sõlmimise vajadus tuleneb sellest, et tagatud oleks mõlema poolne kohustuste täitmine, ühelt poolt töö tegemise kohustus ja teiselt poolt töötasu maksmise kohustus. Selleks, et üldsegi saaks sõlmida ühte või teist lepingut, on vajalik töötajal end tööturul tööandjale pakkuda.

Tööturu moodustab tööeline rahvastik (15-74-aastased), kes omakorda jagunevad majanduslikult aktiivseteks ja majanduslikult mitteaktiivseteks. Majanduslikult mitteaktiivne rahvastik koosneb nendest inimestest, kes ei osale kaupade ja teenuse loomisel. Nad ei ole arvestatud tööjõu hulka ja ei ole ka töötud. (Varshavskaia & Denisenko, 2016, p. 288) Enamik sellesse gruppi arvestatud inimesi on ülalpeetavad, kuid paljud neist täidavad olulist sotsiaalset rolli: laste kasvatamine, majapidamise korrashoid, töövõimetud ja eakad. Mitteaktiivsete eristamiseks on kolm kriteeriumi: kas on soov töötada, kas otsitakse tööd ja kas ollakse töövõimelised. Majanduslikult mitteaktiivseteks loetakse neid, kes ei vasta ühelegi nendest kriteeriumitest. (Varshavskaia & Denisenko, 2016, p. 275) Mitteaktiivseks olemisel on igal inimesel motiivid.

Peamiseks põhjuseks majanduslikult mitteaktiivseks olemisel alla 25-aastase meeste ja naiste seas on välja toodud täisajaga õpe. Naiste seas on peamise põhjusena märgitud laste ja teiste sugulastega seotud majapidamistööd ja perekondlikud kohustused. Keskmise vanuserühma kuuluvad mehed olid põhiliselt mitteaktiivsed tervisliku seisundi tõttu, millega uuringu autorite arvates kaasnes tõenäoliselt invaliidsuspension. (Varshavskaia & Denisenko, 2016, p. 280) Eelpool kirjeldatu oli Venemaa kohta, kuid Eesti statistika andmetel on 25-64-aastaste seas elukestva õppe osakaal suurenenud. 2016. aastal oli selle vanuserühma elukestva õppe osakaal Eestis 4% kõrgem kui Euroopa Liidu keskmine. (Eurostat, 2017) Statistikaameti andmetel oli 2016. aastal tööelise rahvastiku hulgas mitteaktiivseid 290 800. Levinumaks mitteaktiivsuse põhjuseks oli pensioniiga ja teisel kohal õpingud. (Statistikaamet, 2017c) Järelikult on Venemaa uuringus väljatoodud mitteaktiivsuse põhjused ka Eesti näitel paikapidavad. Mitteaktiivsusel on küll negatiivne kõla, kuid tegelikult on pikas perspektiivis see kasulik, et tööeline rahvastik end harib. Üks kord tuleb neil tõenäoliselt samuti tööturule kas siis naasta või esmakordselt siseneda ja seejärel on nad osa majanduslikult aktiivsest rahvastikust.

Majanduslikult aktiivne rahvastik on mõiste, mis hõlmab endas neid, kes töötavad, kes ei tööta, aga tahavad ja on võimelised töötama ja neid, kes aktiivselt otsivad tööd. Majanduslikult aktiivne rahvastik on töötute ja hõivatute summa, kes moodustavad tööjõu (Statistikaamet, 2017c). Eristatakse inimesi, kellele töötamine on individuaalselt vajalik ja neid, kelle jaoks on töötamine sotsiaalselt soovitatav. Mõnes ühiskonnas võidakse eeldada, et tööd otsivad ka inimesed, kes on rikkad ja tegelikult seda ei vaja. Teises ühiskonnas näiteks takistavad seadustik, religioon või tavad otsida ning leida tööd koduperenaistel,

emadel, teismelistel või eakatel. Lisaks on veel selliseid piirkondi, kus nendel inimrühmadel on küll lubatud töötada, kuid nad ei suuda seda leida. (Lauterbach, 1977, p. 285) Ühiskonniti on suhtumine töötamisse erinev. Majanduslikult aktiivse rahvastiku mõiste alla ei kuulu inimesed, kes on küll tööealised ja isegi tahaksid tööd teha, kuid seadustiku või religiooni tõttu seda teha ei saa.

Töötus on ühiskonna kõige produktiivsema ressursi raiskamine (Ciurlău, Ciurlău & Ciobanu, 2012, p. 2), inimkapitali alakoormus (Asif, 2013, p. 219). Töötuse mõiste hõlmab endas majanduslikku, sotsiaalset ja psühholoogilist tähendust. Majanduslik tähendus viitab inimeste võimaluste puudumisele osaleda tootmistegevustes, mis võiks olla nende põhiline kättesaadav sissetuleku allikas. Sotsiaalne tähendus keskendub ühiskonnas esindatusele. Psühholoogiline tähendus viitab sellele, mida töötus võib teha inimese mõistusega ja isiksusega: enesekindluse kaotus, kasutuna ja mitte tahetuna tundmine, mässuga vahelduv ükskõiksus ja äärmuslikel juhtudel püsiv isiksuse kahjustus. Nende kolme tähenduse kombineerimisel on võimalik välja selgitada töö otsimise intensiivsus, mis aitab välja selekteerida „tõelised“ töötud. (Lauterbach, 1977, p. 290) See on vajalik eraldamiseks tõelisi töötuid vabatahtlikest.

Tööturuteenuste ja –toetuste seaduse § 2 järgi on töötu see isik, kes ei tööta ja on Eesti Töötukassas arvele võetud ning samal ajal otsib tööd (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus, 2005). Töötute määramisel on mitmeid takistusi, sest on inimesi, kes otsivad tööd, kuid omal põhjusel või seetõttu, et ei liigitu töötushüvituse saajate hulka, ei ole registreeritud töötuna. Vastand sellistele, kes on registreeritud töötuna, et saada abiraha, kuid tegelikkuses on neil töökoht olemas. Mõned inimesed on töötud, kuid pole nõus pakutava tasu eest vaba töökohta hõivama. Näiteks töötuks jäänud kõrgelt haritud inimene keeldub vastu võtmast töökohta, mis jääb allapoole tema taset. Lisaks on veel inimesi, kes on suhteliselt lühikest aega töötud seoses siirdes uuele töökohale. (Ciurlău, *et al.*, 2012, p. 2) Vabatahtlikult on töötava inimesed, kes on nii jõukad, et neil pole vaja tööl käia; inimesed, kes on alla andnud, kuna on oma olukorra lootusetuks hinnanud; kodutud ning vaimselt alaarenenud inimesed, kes isegi ei saa aru, mida tähendab töötuks olemine. Sellisest keerukusest tulenevalt on töötuse struktuur jaotatud mittevabatahtlikuks ja vabatahtlikuks töötuseks. (Ciurlău, *et al.*, 2012, p. 2) Kuna ressursside jaotus on ebaefektiivne, siis on vajalik riigi sekkumine. Üks sekkumise viise on maksusüsteemi muutmine, näiteks tõsta tööjõumakse, mis peaks tööturгу tugevalt mõjutavat majanduskriisi leevendama.

Euroopa töötuse tekkimise põhjuseid on palju, uuringute tulemusena on lihtne tuvastada ühte neist: kõrgemad töötajamaksud on viinud kõrgema reaalpalgani. See omakorda on viinud ettevõtjad selleni, et hakatakse töötajad asendama kapitaliga, mis on aeglustanud majanduse kasvu. (Daveri & Tabellini, 1997, pp. 38-39) Reaalpalk on hüviste hulk, mida saaks osta hinnaindeksiga korrigeeritud rahalise palga eest (Statistikaamet, 2018). Ettevõtjatel on lihtsam kapitaliga asendada madalapalgalist töötajad, mistõttu on sellele ka suurem nõudlus. Peale kapitaliga asendamist on võimalik, et ettevõtjad viivad oma ettevõtte üle madalama töötajakuluga piirkonda, töötajamaksud tootmist on lihtsam teise riiki viia. (Vörk & Paulus, 2006, lk 11) Seega, kõrgem töötus ja aeglasem majanduskasv Euroopas on omavahel seotud, kuid seda selles mõttes, et nad pärinevad samast põhjusest (Daveri & Tabellini, 1997, p. 39). Töötajad maksavad otseselt töötust ei mõjuta, kuid panevad tööandja kaalutlema töötasude osas.

TLS § 5 lõike 5 järgi on töötasu kokkulepitud tasu, mida makstakse töö eest. Töötasu hulka arvatakse majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu. (Töölepingu seadus, 2008) Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 157 põhineb meeste ja naiste võrdõiguslikkusel, kuid seal on selgitatud tasu tähendust. Artiklis mõistetakse tasu all harilikku põhi- või miinimumpalka või mõnd muud tasumoodust kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt tehtud töö eest otseselt või kaudselt saab. (Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid, 2016) Palgatulu alla kuuluvad: kõik rahalised tasud, mida makstakse töötajale või ametnikule; töö- või teenistussuhte vabastamisel ettenähtud hüvitis; kohtu või töövaidluskomisjoni väljamõistetud hüvitis või viivis; haigushüvitis; riigieelarvest hüvitatud puhkusetasu; hüvitis tööõnnetuse või kutsehaiguse eest. (Tulumaksuseadus, 1999) Sellest järeldub, et tasu on igasugune tööandjalt töötajale makstud rahaliselt mõõdetav kasu, mille ta on saanud töö tegemise või teenuse osutamise eest. See, mille töötaja realselt kätte saab, on netotöötasu ning brutotöötasu pealt toimub maksude arvestamine, kinnipidamine ja tasumine.

2018. aastal on töötasult kinnipeetavad maksud tulumaks, töötuskindlustusmaks töötajale ja kogumispensioni makse. Täiendavalt tuleb tööandjal brutotöötasult maksta sotsiaalmaksu ja töötuskindlustusmaksu. Maksuvaba tulu võib 2018. aastal rakendada kuni 500 eurot kuus. (Maksu- ja Tolliamet, 2017) Kinnipeetud ja arvestatud maksud laekuvad riigikassasse, mille eest rahastatakse erinevaid sotsiaalseid hüvesid. Näiteks sotsiaalmaksu osa määr 20% kantakse riikliku pensionikindlustuse vahenditesse ja riikliku

ravikindlustuse vahenditesse ülekantava sotsiaalmaksu osa määr on 13%. (Sotsiaalmaksuseadus, 2000) 2014. aastal koostas Praxis ravikindlustuse tulude ja kulude mudeli, mille tulemused näitasid, et olukorra jätkudes on pikaajaliselt haigekassa tulude ja kulude vahe negatiivne. Reservid muutuvad prognoosi kohaselt negatiivseks aastast 2022. Mudelist selgus, et ravikindlustuse finantsilise jätkusuutlikkusele avaldavad mõju rahvastiku vananemine, tööturu hindade, teenuste pakkumise struktuur, majandusriskid ja maksumuudatused. (Kruus, Soe, Vörk & Jüri, 2014) Ennetamaks ravikindlustuse reservide negatiivseks muutumist, tuleb valitsusel midagi ette võtta. See ei tähenda ilmingimata maksumäära tõstmist, alternatiive on teisi, näiteks tööhõive parandamine. Samal ajal vabade töökohtade ja töötuks registreeritud inimeste olemasolu ei ole majanduslikult kasulik.

Vaesust saab kõige efektiivsemalt vähendada, ilma et sellega kaasneks madalapalgaliste töötajate tööhõive vähenemine, vähendades madalapalgaliste töötajate maksukoormust (Rõõm, 2003, lk 46). Seda on Jüri Ratase valitsus otsustanud teha tulumaksureformi abil. Alates 2018. aasta 01. jaanuarist on maksuvaba tulu 500 eurot kuus ja seda vähendatakse ühe euro võrra 1200 eurot ületava väljamakse iga lisanduva 1,80 euro kohta (Tulumaksuseaduse, sotsiaalmaksuseaduse ja teiste seaduste muutmise seadus, 2016). Sørensen (1997, p. 250) on oma artiklis märkinud, et tugevalt progresseeruvad maksud, mis hõlmavad endas kõrgeid piirmaksumäärasid, toovad endaga kaasa selliseid muutusi nagu tööpingutuste heidutamine, inimkapitali moodustamine, tööjõu liikuvus, ettevõtluse ning tööjõu ümberpaigutamist varimajandusse ja töö pakkumist mitterahalise kasu eest. Teisest küljest leiab Sørensen (1997, p. 250), et kaasaegsete ebatäiuslike tööturu mudelite tõttu väheneb mittevabatahtlik töötus. Järelikult tuleb maksupoliitilisi muudatusi tehes olla ettevaatlik ja arvestada võimalike kaasnevate riskidega või üldse mitte keskenduda jõuliselt ainult ühe meetme rakendamisele, vaid võiks kaaluda ka näiteks tööturupoliitika muutusi.

Kokkuvõtvalt selgus, et kui algselt oli töö tegemine pigem halvustav ja orjade jaoks, siis tänapäeval määratleb töö inimese sotsiaalse seisundi. Tööga kauplemine toimub tööturul, mille moodustavad majanduslikult aktiivsed ja mitteaktiivsed inimesed. Peamisteks põhjusteks mitteaktiivseks olemisel on tervislik seisund, õpingud ja kodu ning pere eest hoolitsemine. Majanduslikult aktiivsete hulka arvatakse ka töötud. Keeruline on kindlaks teha, kas töötu ollakse vabatahtlikult või mitte, kes on tegelikult töötud ja kes on isiklikel põhjustel töötuks registreeritud. Töötuse üheks põhjuseks on kõrgemad tööjõumaksud,

millega võib kaasneda tööjõu kapitaliga asendamine või ettevõtte üleviimine riiki, kus on madalamad tööjõumaksud. Riigi edukaks toimimiseks on oluline, et tööturul aktiivselt osalejaid oleks rohkem kui mitteaktiivseid. Seda seetõttu, et riigikassasse laekuks rohkem tulusid, mille eest tagada kodanikele sotsiaalsed hüved. Seejuures ei taga riigi edukat toimimist alati progresseeruvad maksud. Tugevalt progresseeruvad maksud toovad endaga kaasa tööpingutuste heidutamise, inimkapitali moodustamise, tööjõu liikuvuse, ettevõtluse ning tööjõu ümberpaigutamise varimajandusse ja töö pakkumise mitterahalise kasu eest.

1.2. Reservatsioonipalk ja tööotsing

Töötü on osa tööturust. Enamasti on töötuks registreerinud inimesel soov sellest staatusest vabaneda, kuid see võib osutuda keeruliseks. Töötuks olemise kestvust mõjutavaid tegureid on palju. Kuna töötusemäär on paljudele riikidele probleemseks kohaks, siis on erinevad uuringud keskendunud töötuse kestvuse põhjuste ja mõjude välja selgitamisele.

Üheks töötuse mõjutajaks on arvatud reservatsioonipalka (*reservation wage*), mis omakorda on seotud mitmete teiste teguritega. Inimesel, kes end iseloomustavaid näitajaid ei muuda, on lühemas perspektiivis võimalik suurendada töö leidmise tõenäosust reservatsioonipalga ning tööotsingute intensiivsuse ja vahendi kaudu (Hinnosaar, 2004, lk 32). Reservatsioonipalk on madalaim töötasu, mille eest töötü oleks nõus tööle asuma (Viilmann & Soosaar, 2010, lk 13). Töötud võrdlevad igal perioodil temale pakutavat palka (kui seda on) eelnevalt kindlaksmääratud reservatsioonipalgaga ja kui viimane pole esimesest suurem, siis nad harva võtavad selle töökoha vastu (Lancaster & Nickell, 1980, p. 142). Reservatsioonipalk on mõiste, mis on oluline tööjõupakkumise otsuse kavandamisel, mõjutades üleminekut tööga mittehõivatust hõivatuks. Sellepärast on nii analüütilisest kui ka poliitilisest perspektiivist oluline mõista nii mikro- kui makroökonomilisi tegureid, mis mõjutavad reservatsioonipalka. (Prasad, 2003, p. 1) Seega tuleb tööhõive parandamisel rõhku pöörata reservatsioonipalgale, uurida selle kujunemist, suurust ja mõjutajaid. Samas ei piisa ainuüksi majanduslike aspektide kindlaks tegemisest, tähelepanu tuleb pöörata ka inimeste käitumisele.

Arvatakse, et majanduslanguse ajal langevad palgamäärad alla reservatsioonipalga või alla miinimumtaseme, millega inimesed on valmis töötama. Selle languse tagajärjel lahkuvad

töölised oma töökohtadelt ja hakkavad töötuteks. Väidetakse, et igäuks leiaks kiiresti mingi töö, kuid inimesed jäävad töötuks, kuna tahavad kõrgemat palka kui neile pakutakse. Sellise käitumise seletused varieeruvad. Argumendiks on, et töölt lahkutakse selleks, et nautida vaba aega või otsida mujalt paremat palka (kui kriisi tagajärjel on palk pettumust valmistavalt madal). Vastavalt klassikalisele vaatele näivad palgamäärad olevat allapoole jäikus ainult sellepärast, et töötajad ennetavad palkade märgatavat langust sellega, et lahkuvad tööturult kohe, kui palgamäärad langevad reservatsioonipalgast madalamale. (Bewley, 1998, pp. 461-462) Inimesed ei lähtu oma reservatsioonipalga kujundamisel majanduslikust hetkeolukorrast, neil on oma vajadused, mis tuleb rahuldada. Jõudes staadiumisse, kus elatakse palgapäevast palgapäevani, hinnatakse oma väärtused ümber ja otsustakse vaba aja kasuks ning proovitakse leida töökoht, mille nimel tasub vabast ajast loobuda.

Reservatsioonipalka mõjutavaks teguriks on ka töötuse kestvus. Mida kauem ollakse töötud, seda madalam on tavaliselt reservatsioonipalk (Lancaster & Nickell, 1980, p. 152). Võib eeldada, aja jooksul kaasneb jõukuse ja inimkapitali kulumisega mõju reservatsioonipalga langusele. Siiski probleem, mis muudab keeruliseks hinnangu andmise töötuse kestvuse muutujale, on see, et reservatsioonipalka ja töötuse kestvust võib selgitada endogeenselt (sisetekkeliselt). Optimaalne otsingu teooria (*optimal search theory*), eeldusel, et reservatsioonipalk on muutumatu, prognoosib nende muutujate vahel positiivset korrelatsiooni. See tähendab, et kõrgema reservatsioonipalgaga töötajatel kaldub olema pikem töötuse kestvus. (Prasad, 2003, p. 4) Prasad'i (2003, p. 8) andmetest ilmnes seos reservatsioonipalga ja töötuks olemise kestvuse vahel. Isikud, kelle majapidamise netosissetulek on kõrgem, saavad suurema tõenäosusega endale lubada parema palga ootamist ja otsimist, seetõttu on eeldatavasti neil kõrgem reservatsioonipalk. Sellest järeldub, et rikkamad inimesed saavad endale lubada kõrge reservatsioonipalga kehtestamist ja jääda ootama pikemalt sobivat pakkumist. Muutujad, mis väljendavad alternatiivseid sissetuleku allikaid ja jõukust, on positiivses seoses reservatsioonipalgaga (Prasad, 2003, p. 8). See tähendab, et mida jõukamad on inimesed, seda suurem on nende reservatsioonipalk.

Tuleb lisada, et optimaalse otsingu teooria kaudu leitud positiivne korrelatsioon on prognoositud eeldusel, et reservatsioonipalk on muutumatu. Samas ei selgunud Prasadi uuringu andmetest reservatsioonipalga muutumatuks olemise eeldust. Seega nõuab

mõningast ettevaatust ja väärrib edaspidises töös täiendavat kriitilist kontrolli tõlgendus reservatsioonipalga ja töötuse kestvuse vahel olevast positiivsest korrelatsioonist, mis nagu oleks kooskõlas optimaalse otsingu teooriaga. (Prasad, 2003, p. 12) Sellegipoolest ei saa ümber lükata reservatsioonipalga muutumatuks olemist. Addison, Centeno ja Portugal (2009, p. 7) andmetest reservatsioonipalga kohta, mis ei olnud tuletatud otsingu teooriast, selgus reservatsioonipalga muutumatuks olemine.

Samas Gorter & Gorter (1993, p. 211) juhuslikkusel põhineva lähenemise järgi ei ole reservatsioonipalk tööotsingu perioodi lõpetamisel oluline näitaja. Addison, Centeno ja Portugal (2009, p. 7) on jõudnud arvamusele, et on vähe tõendeid selle kohta, et pikaajalisem töötus toob endaga kaasa reservatsioonipalga vähenemise. Wilkinson (1997, p. 24) ei leidnud oma uuringuga tõestust, et reservatsioonipalga mõju pikendab töötuse kestvust. Uuringuid on tehtud erineval viisil kogutud andmetega, mõned küsivad reservatsioonipalga suurust, mõned tuletavad reservatsioonipalga otsingu teooriatest. Enamasti keskenduti ühe konkreetse riigi andmetele, kuid Addison, Centeno ja Portugal'i käsutuses olid 13 Euroopa liikmesriigi andmed. Jõuti arusaamale, et reservatsioonipalk mõjutab otseselt või kaudselt töötuks olemise kestvust.

Reservatsioonipalk sõltub palgapakkumiste jaotusest (*offer wage distribution*), tõenäosusest saada igal ajahetkel palgapakkumist, töötushüvitiste tasemest ja isiku juba töötuks olemise ajast (Lancaster & Nickell, 1980, p. 142). Prasad (2003, p. 1) on palgapakkumise jaotuse kui mõjuteguriga samal arvamusel, kuid lisaks on välja toonud tööpakkumiste saabumise määra (*the arrival rate of job offers*), viimati saadud töötasu suurus ja tööotsingu kulud (*search costs*). Falk, Fehr, & Zehnder (2006, p. 1347) on kindlaks teinud, et ka miinimumpalgal on oluline ja kestev mõju reservatsioonipalgale.

Hüvitised hõlmavad erinevaid rahalisi ja mitterahalisi kasusid, sõltudes tööturu konkreetsetest institutsioonidest, maksu- ja sotsiaalkindlustussüsteemist jne. Töötuhüvitised ja võimalik varimajanduses teenitud tulu määravad reservatsioonipalga, alla mille inimesed ei ole nõus loobuma vabast ajast. (Upmann & Gerber, 2003, p. 1) Kuigi Gorter & Gorter (1993, p. 211) eitavad reservatsioonipalga ja töötusekestvuse vahelist seost, leiavad nad, et töötushüvitise ja reservatsioonipalga vahel on seos olemas. Kõrgemate töötushüvitistega kaasnevad kõrgemad reservatsioonipalgad. Üsna suur töötushüvitiste mõju reservatsioonipalkadele olevat Taanis, Madalmaades, Iirimaal,

Hispaanias, Portugalis ja Austrias. Suurim mõju on Portugalis, kus 10% töötushüvitiste tõusuga kaasneb 2,6% reservatsioonipalkade tõus. (Addison, Centeno & Portugal, 2009, pp. 5-7). Prasad (2003, pp. 9-10) järeldas Lääne-Saksamaa andmete põhjal, et eeldatav reservatsioonipalga elastsus töötushüvitiste suhtes on küll statistiliselt oluline ja positiivne, kuid kvantitatiivset mõju eriti ei ole. Küll aga tundub töötushüvitiste süsteem olevat oluline tegur paljude madala kvalifikatsiooniga inimeste reservatsioonipalkade suurendamisel. Samuti on töötushüvitiste süsteemil roll tööpakkumiste vastuvõtmise initsiatiivi piiramisel. (Prasad, 2003, p. 15) Töötushüvitiste tase mõjutab reservatsioonipalga suurust erinevatel inimrühmadel erinevalt.

Matemaatilisele teooriale tuginedes tehtud majandusprognoside ja statistiliste analüüside tõendid näitavad, et viimase töötasuga seotud töötushüvitise tase avaldab suurt mõju isiku reservatsioonipalgale. Töötushüvitise asendusmäär 10% tõus toob endaga kaasa nende töökaotajate, keda pole vallandatud, umbes 4% reservatsioonipalga tõusu ja mõnevõrra väiksema tõusu teiste töötute jaoks. Töötushüvitise asendusmäär 10% tõus suurendab umbes nelja protsendipunkti võrra tõenäosust, et töötaja inimene nõuab palgatõusu 10% või rohkem. Lisaks viidi läbi katse, milles maksustati töötushüvitist 30%, tulemuseks oli töötushüvitise määra langus 0,7-lt 0,5-le. Selle tulemusel vähenes reservatsioonipalga määr rohkem kui 10 protsendipunkti võrra. (Feldstein & Poterba, 1984, p. 41) Töötuskindlustuse muutuja koefitsient on igal juhul suur ja statistiliselt oluline, näidates töötuskindlustuse tugevat mõju tõenäosusele, et töötaja reservatsioonipalk on sellest tulenevalt kõrge (Feldstein & Poterba, 1984, p. 31). Need tulemused on saadud 1976. aasta Ameerika Ühendriikide andmete põhjal, kus inimesed olid teatanud ise oma reservatsioonipalga suuruse. Olgugi, et tegemist on üle 40 aasta vanuste andmetega, võib siiski järeldada, et vähemalt Ameerika Ühendriikides sõltub reservatsioonipalga suurus töötushüvitistest.

2009. aasta New Jersey uuringu kohaselt on töötuskindlustusel limiteeritud mõju reservatsioonipalgale. Reservatsioonipalga 5-13% langus 99 nädalase perioodi ajal näitab, et töötuskindlustushüvitisel on reservatsioonipalgale väike mõju. Ka ristlõikelise analüüsi tulemused ei leidnud olulist seost töötushüvitiste ja reservatsioonipalga vahel. Reservatsioonipalk ei tõusnud oluliselt ka nädalatel, mil töötushüvitiste saamist pikendati 79 nädalalt 99 nädalani, ka selle analüüsi tulemustest järeldus, et reservatsioonipalga ja töötushüvitiste vahel on väike seos. (Krueger & Mueller, 2016, pp. 30-31) Tegelikult saab selle analüüsi põhjal pigem väita, et töötushüvitiste saamise kestvus mõjutab

reservatsioonipalka vähe, mitte töötushüvitised ise. Tõenäoliselt on töötuks jäämise algstaadiumis juba töötushüvitised oma mõju reservatsioonipalga kujunemisele avaldanud.

Krueger & Muller (2016) uurisid töötushüvitiste kestvuse mõju reservatsioonipalgale ja sarnaselt nendega leidsid Le Barbanchon, Rathelot & Roulet (2017, p. 27) Prantsusmaa näitel, et mõju on nullilähedane. Reservatsioonipalga elastsus on ebaoluline ja saab välistada, et see on suurem kui 0,006, mis tähendab, et kui need, kes omavad esialgset õigust saada 10 kuud hüvitist, saavad õiguse ühele lisanduvale kuule, siis selle tulemusel tõuseb reservatsioonipalk maksimaalselt 0,06%. Reservatsioonipalgal puudub vastureaktsioon töötushüvitiste muutmise suhtes. (Le Barbanchon, Rathelot & Roulet 2017, p. 27) Kuna Krueger & Muller'i uuringu ja Le Barbanchon, Rathelot & Roulet'i uuringu tulemustest selgus, et töötushüvitiste kestvuse pikendamine ei avalda reservatsioonipalgale erilist mõju, siis ei saa ümber lükata seda, et töötushüvitiste taseme muutmine mõjutab tugevalt reservatsioonipalka nagu leidsid Feldstein & Poterba. Järelikult ei mõjuta oluliselt töötushüvitiste kestvuse pikendamine reservatsioonipalka, kuid töötushüvitiste taseme muutmine mõjutab.

Töötushüvitised tõstavad reservatsioonipalka ja sellega suurendavad eeldatavat töötuks olemise kestvust (*expected duration of unemployment*). Kuna reservatsioonipalga ja töötuks olemise eeldatava kestvuse vaheline suhe on mittelineaarne (puudub võrdelisus), siis on töötushüvitiste mõju eriti oluline olukorras, kus see kasvatab reservatsioonipalga kõrgemaks tötasust, mida isik sai oma viimasest töökohast. Neto töötushüvitiste vähendamine (alandades brutokasu või maksustades töötushüvitisi) võib märkimisväärselt vähendada töötuse keskmist kestvust ja pika kestvusega töötuse suhtelist arvu. Tulenevalt töötuse kestvuse mittelineaarsest seosest reservatsioonipalgaga on tõenäoliselt kõrge töötuskindlustushüvitise koefitsiendi vähendamise 10 protsendipunkti võrra suurem mõju töötusele kui madala töötuskindlustushüvitise koefitsiendi vähendamise 10 protsendipunkti võrra. (Feldstein & Poterba, 1984, p. 33) See tähendab, et reservatsioonipalk, töötushüvitised ja töötuse kestvus on omavahel seotud. Töötushüvitised tingivad suurema reservatsioonipalga ja suurem reservatsioonipalk pikema töötuks olemise aja. Seega määravad töötushüvitised töötuks olemise kestvuse. Hinnosaar (2004, lk 33) on välja toonud, et töötushüvitiste eesmärk on muuta töö otsimine odavamaks, pikendades sellega töötuks olemise perioodi. Eelnevast järeldub, et hüvitised täidavad oma eesmärgi.

Tööotsijal, kellel on alternatiivseid sissetuleku allikaid ja/või töötav pereliige, on madalamad tööotsingu kulud. Jõukamate leibkondade esindajatel võib olla parem ligipääs rahalistele vahenditele, et kindlustada end töötasu riski vastu ja seetõttu on nende reservatsioonipalk kõrgem. (Prasad, 2003, p. 3) Nad saavad endale lubada kõrgemat reservatsioonipalka ja endale sobiliku palgapakkumise ootamist, kuna seda võimaldab nende finantsolukord.

Ülikooliharidusega töötajate reservatsioonipalk on umbes 15% kõrgem üldharidusega töötajate omast. Praktika ja kutseõppe töötajate reservatsioonipalk on statistiliselt sarnane üldhariduse omandanutega. (Prasad, 2003, p. 8) Kõrgelt kvalifitseeritud töötajate tööga hõivatuse väärtus on ilmselt piisavalt suur, et nad on valmis leppima tööga, mis on isegi natukene alla nende turupalga. See võib olla põhjustatud oskustööliste inimkapitali investeeringu suuremast väärtusest ja seotud selle kapitali amortiseerumise suuremast absoluutkogusest töötuse kestvuse suurenemise ajal. Suurel osal vähekvalifitseeritud töötajatest on reservatsioonipalk suurem turupalgast. (Prasad, 2003, p.13) Eestis tehtud analüüsist selgus, et haridustaseme poolest ei erinenud reservatsioonipalk erinevate tasemete puhul oluliselt. Eri- või kutsehariduseta töötute reservatsioonipalkade jaotus sarnanes töötute omaga, kellel on kõrgharidus. (Hinnosaar, 2004, lk 38) Kuid 2015. aasta andmetest selgus, et siiski on haridustasemeti reservatsioonipalk erinev, seda eelkõige meeste ja naiste võrdluses. Näiteks kõrgharidusega meeste reservatsioonipalk oli keskharidusega meeste omast 50% kõrgem, sama võrdlus naiste puhul aga 28%. (Soosaar, 2015)

Peale kooli tööd otsivate naiste reservatsioonipalk on väiksem ja tööotsingu periood lühem kui meestel (Nilsen & Bratberg, 1998, p. 15). Tõenäoliselt vähendab aja möödudes töötunoor oma reservatsioonipalka ja võtab vastu halvema kvaliteediga töökoha, mis on vähem kindlustatud ja on seega haavatavamad tulevase töötuks olemise kestvuse suhtes (International Labour Office, 2010, p. 42). Seega kui võrrelda haridustaseme järgi reservatsioonipalka naistel ja meestel eraldi, siis erinevad tulemused rohkem, kuid kui sugu arvesse ei võeta, siis haridustasemeti reservatsioonipalgad oluliselt ei erine.

1976. aastal Ameerika Ühendriikides tehtud uuringu tulemustest selgus, et ainult 24% töötutest on nõus töötasuga, mis on vähem kui 90% nende viimati saadust. 11% oli nõus aktsepteerima töötasu, mis on 90% ja 100% vahel nende eelmisest palgast. Seega ainult

üks kolmandik töötutest oli valmis mingisugusekski palgataseme kärpimiseks. 27% teatasid, et on valmis aktsepteerima sama suurt või suuremat töötasu, kui nad viimati said. (Feldstein & Poterba, 1984, p. 15) 38% töötutel oli reservatsioonipalk kõrgem kui nende eelmisel töökohal saadu. Üks neljandik nendest, kes soovisid palgatõusu ütlesid, et on nõus aktsepteerima ka väiksemat tõusu kui 10%. 28% töötutest ütlesid, et on nõus tööle tagasi minema üksnes siis, kui nad saavad palka, mis on 10% suurem kui nende viimane palk. 41% töö kaotanutest oleks nõus viimati saadud palga vähendamisega ja 24% pole nõus töökohta vastu võtma, kui see pole 10% suurem nende viimasest palgast. Vanusegrupis 25-55 on vähem kui pooled töötutest valmis töötasu vähendamiseks. (Feldstein & Poterba, 1984, p. 17) Krueger & Muller (2016, p. 3) pidasid selle põhjuseks seda, et reservatsioonipalgad on alguses liiga suured ja langevad liiga aeglaselt, inimesed kas hindavad oma väljavaateid valesti või kinnituvad liialt oma viimati saadud töötasusse. Seega enamus töötuid soovis saada vähemalt sama suurt reservatsioonipalka, kui neile maksti nende viimasel töökohal ja vähesed on nõus seda taset alla laskma. Viimati saadud töötasu on määrav reservatsioonipalga kehtestamisel.

Katsega selgitati välja miinimumpalga mõju reservatsioonipalgale. Mängides läbi olukordi, kus miinimumpalka polnud veel kehtestatud, kus miinimumpalk oli äsja rakendatud seadusesse ja olukord, kus see eemaldati seadusest. Tulemustest nähtub, et miinimumpalga nõude puudumise korral on isikute reservatsioonipalgad suuremad, kui omakasu mudel (*self-interest model*) prognoosiks, kuid peaaegu kõigil on reservatsioonipalk väiksem miinimumpalga tasemest. Miinimumpalga olemasolu puhul on suurel osal (49%) isikutest reservatsioonipalk suurem miinimumpalgast. Ajutine miinimumpalga kasutuselevõtmine viib isiku reservatsioonipalga kasvule, mis jätkub visalt isegi peale miinimumpalga eemaldamist. See tulemus näitab, et miinimumpalk mõjutab inimeste arvamust õiglasest palgast ja vastavalt sellele kujundatakse enda reservatsioonipalk. Peale miinimumpalga eemaldamist on ettevõtjad sunnitud maksma kõrgemat töötasu kui enne selle rakendamist, sest inimestel kujunes seoses eelnevalt kehtestatud miinimumpalgaga arvamus õiglasest palgast, mistõttu pole nende reservatsioonipalk enam alla miinimumi. See tähendab, et isegi peale miinimumpalga eemaldamist püsib tegelik palk eelmise miinimumpalga taseme lähedal. Reservatsioonipalgad on peale miinimumpalga eemaldamist kõrgemad kui enne selle kehtestamist. Järeldub, et miinimumpalgal on oluline ja kestev mõju isiku reservatsioonipalgale. (Falk, Fehr & Zehnder, 2006) See tähendab, et tööhõive sõltub kehtestatud seadustest, mis mõjutavad nii ettevõtja kui ka töötaja käitumist. Eestis on

miinimumpalk kehtestatud ja seetõttu saab järeldada, et reservatsioonipalk 2018. aastal on üle 500 euro (Maksu- ja Tolliamet, 2018).

Reservatsioonipalga mõju tõlgendamine sõltub sellest, millist mudelit kasutatakse tööturu konflikti lahendamiseks. Uuringus võrreldi Nash-läbirääkimiste mudelit (*Nash-bargaining solution*) Kalai-Smorodinsky mudeliga (*Kalai-Smorodinsky solution*). Kuigi mõlemad mudelid annavad Pareto efektiivseid tulemusi ja võivad isegi põhjustada samasuguseid tulemusi, siis nende võrreldavad statistilised tulemused on erinevad. Kui Nash mudeli järgi viib kõrgem reservatsioonipalk madalama tööhõive tasemeni ja kõrgema töötasuni, siis Kalai-Smorodinsky mudeli järgi on reservatsioonipalgal ebaselge mõju tööhõivele, aga positiivne mõju töötasule. Lisaks näitavad teised läbirääkimiste mudelid, et teoreetiline mitmetähenduslik mõju tööhõivele on pigem reegel kui erand. Kui tööturu konflikti lahendamiseks kasutatakse mingit muud mudelit peale Nash'i läbirääkimiste mudeli, siis võib juhtuda, et kõrgem reservatsioonipalk toob endaga kaasa tööhõive suurenemise. Samas pole selline seos tüüpiline. (Upmann & Gerber, 2003, p. 17) Seda ebatavaliseks nimetatud seost kajastab Wilkinson'i (1997, p. 20) tulemus, mille kohaselt on töötü staatusel lahkumine seda kiirem, mida parem on eelmises töökohas saadud töötasu. See tähendab, et ei saa järeldada, kas üks või teine mudel on õigem reservatsioonipalga mõjude tuvastamiseks. Selge on see, et reservatsioonipalgal on mõju töötuse kestvusele, kuid mil määral, see on juba tõlgendamise küsimus.

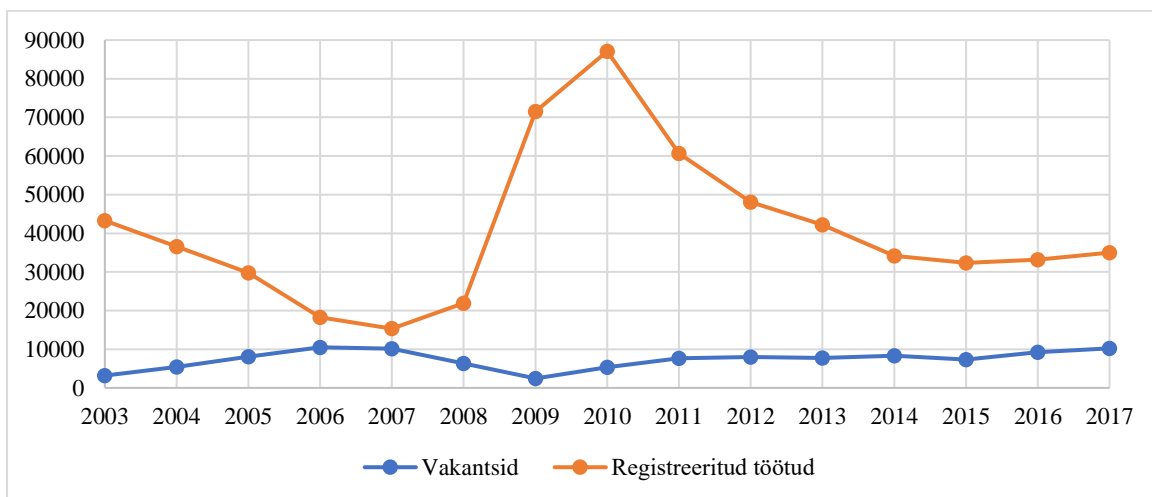
Kokkuvõtvalt selgus, et on palju erinevaid arvamusi reservatsioonipalga mõjust töötusele ja erinevate tegurite mõjust reservatsioonipalgale. Reservatsioonipalk mõjutab töötust, aja jooksul töötud vähendavad oma reservatsioonipalka, kuid aeglaselt. Kõrgem reservatsioonipalk toob endaga kaasa pikema töötuse kestvuse. Kaudselt mõjutab töötushüvitiste süsteem töötuse kestvust, sest sellel on otsene mõju reservatsioonipalga suurusele. Reservatsioonipalga kujunemisel on olulisteks näitajateks töötute viimati teenitud töötasu ja miinimumpalga suurus (või olemasolu). Suurem osa inimesi ei ole nõus oma reservatsioonipalga taset langetama alla viimati saadud töötasu suuruse. Alternatiivsed sissetulekud, töötav pereliige, enda kodu olemasolu ja jõukus suurendavad reservatsioonipalka, kuna vähendavad töötute tööotsingu kulusid. Reservatsioonipalga mõju sõltub tõlgendamisest ja erinevate mudelite kasutamisest.

2. TÖÖJÕUPUUDUSE VÄHENDAMINE VÄLISTÖÖJÕU KASUTAMISE ABIL

2.1. Vabade töökohtade dünaamika 2003-2017 ja eelistatud ametikohtade pingerida

Kõikides riikides eksisteerib töötuid, olenemata riikide jõukusest ja reservatsioonipalga suuruselt. Vaatamata sellele, et Eestis on probleemiks vananev ühiskond ja iga aastaga kahanev rahvaarv, on Eestis vabu töökohti ja ka registreeritud töötuid.

Selleks, et selgitada välja vabade töökohtade dünaamika ajavahemikul 2003-2017 viidi läbi statistiliste andmete analüüs. Statistilised andmed saadi Eesti Töötukassa kodulehelt (Eesti Töötukassa, 2018a). Võrdluseks võeti samal perioodil arvel olnud töötute arv. Registreeritud töötute kohta oli aasta keskmine peamistes statistilistes näitajates olemas (Eesti Töötukassa, 2018a). Aastate keskmiste vakantside (vabade töökohtade) saamiseks liideti kokku ühe aasta kõikide kuude jooksul olnud vakantsid ning jagati kaheteistkümnega. Selliselt saadi perioodil 2003-2017 aasta keskmine arvel olnud registreeritud töötute ja vakantside arv (vt joonis 1).



Joonis 1. Perioodi 2003-2017 aasta keskmine arvel olnud registreeritud töötute arv ja vakantsid (Eesti Töötukassa, 2018a; autori koostatud)

Analüüsist selgus, et registreeritud töötute arv oli kõrgeim 2010. aastal. Seejärel langes töötute arv iga aastaga kuni 2016. aastani. Võrreldes 2015. aastaga tõusis 2016. aastal registreeritud töötute arv 840 inimese võrra (2,6%). (vt joonis 1) Töötute arvu suurenemine on peamiselt tingitud mitteaktiivsete arvu vähenemisest, mille põhjustajaks arvatakse olevat 2016. aastal alanud töövõimereformi (Statistikaamet, 2016b). Jooniselt nähtub, et aastatel 2015-2017 on kasvanud nii töötute arv, kui ka vabade töökohtade arv, mis aga ei ole efektiivne selle arvelt riigieelarvesse laekumata jäänud maksutulud arvesse võttes.

Selgitamaks välja jooniselt 1 nähtu põhjuseid, viidi töötajate seas läbi küsitlus reservatsioonipalga kohta. Reservatsioonipalga küsitlus avati 17.03.2018, vastuseid sai esitada kuni 08.04.2018. Vastajaid oli 346, kellest 254 said esimesest küsimusest edasi. Esimene küsimus oli „kas otsid tööd?“. Otsustati, et soovitakse teada saada vaid töötajate reservatsioonipalka, kuna inimene, kes tööd aktiivselt ei otsi, ilmselt ei ole enda jaoks reservatsioonipalga suurust mõtestanud. Küsitluses kasutati eesmärgipärast valimit. Küsitlus avaldati 17.03.2018, 18.03.2018 ja 21.03.2018 sotsiaalmeedia kanali Facebooki erinevates gruppides, kus tööd otsivad inimesed on liikmeteks. (vt lisa 1)

Töötute määramisel tuleb arvestada erinevate takistavate teguritega. Töötajad, kes pole töötuks registreerinud ja töötuks registreerinud, kellel tegelikult töö olemas jne. (vt alapeatükk 1.1) Töö koostaja läbiviidud küsitlusest reservatsioonipalga kohta selgus, et kõik töötud töötajad ei ole end Eesti Töötukassas arvele võtnud. Küsitlusele vastanutest 122 olid töötud, kellest ainult 30,3% olid ka töötuna arvele võetud. (vt lisa 1) Järelikult on tegelike töötute arvu määramine võimatu.

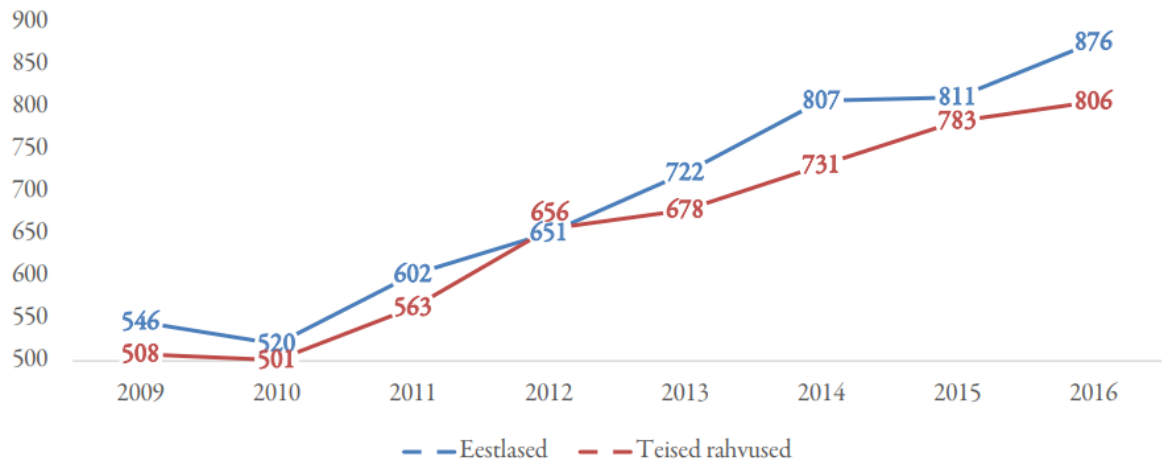
60,2% nendest töötajatest, kes töötud ei ole, otsisid tööd eesmärgiga leida praegusest paremat töökohta. 18% tahaks teha midagi uut ja huvitavat. 10,9% otsis kooli kõrvalt tööd, 9,4% otsis lisatööd. Kaks vastajat lisasid oma variandid: ma ei ole töötu, kohe lõpetan ülikooli. Inimene, kes vastas, et ei ole töötu, polnud ilmselt eelmistest küsimustest aru saanud, sest tegelikult poleks talle see küsimus ette tulnud, kui ta teisele küsimusele oleks vastanud õigesti (ei). (vt lisa 1) Analüüsi tulemustest saab järeldada, et paljud inimesed ei ole oma töökohaga rahul ja kaudselt võib lisatöö otsimistki tõlgendada rahulolematusega. Järelikult ei saa inimesed piisavalt palka, et oma vajadusi rahuldada.

Lancaster & Nickell (1980, p. 152) väitsid, et mida kauem ollakse töötud, seda madalam on tavaliselt reservatsioonipalk (vt alapeatükk 1.2). Kaudselt saab selle väite võtta ka küsitluse tulemuste aluseks. Küsitluse analüüsist selgus, et inimestel, kes otsivad tööd, aga pole töötud, on reservatsioonipalga soov kõrgem. 49,3% nendest vastanutest, kellel tegelikult töökoht olemas, ei ole nõus tööle asuma brutopalgaga, mis on alla 1000 euro. Sellise nõudmisega töötuid tööotsijaid on 32,2%. (vt lisa 1)

Falk, Fehr & Zehnder'i (2006) katsest (vt alapeatükk 1.2) selgus, et miinimumpalk mõjutab inimeste arvamust õiglasest palgast ja vastavalt sellele kujundatakse enda reservatsioonipalk, mis on suurel osal (49%) isikutest suurem miinimumpalgast. Küsitluse tulemuste analüüs kinnitab ka seda, suurel osal inimestest on reservatsioonipalk suurem kui miinimumpalk, kuid veelgi rohkem kui 49%. Reservatsioonipalk on miinimumpalgast suurem 90,9% töötutel ja 96,3% tööd omavatel tööotsijatel. (vt lisa 1)

Aastate lõikes reservatsiooni- ja miinimumpalga erisuse leidmiseks jagati ühe aasta reservatsioonipalk sama aasta miinimumpalgaga ja saadi tulemuseks erisus kordades. Seitsme aasta jooksul on reservatsioonipalk olnud miinimumpalgast keskmiselt 2,2 korda suurem. Kõige suurem oli erinevus 2014. aastal. 2015. ja 2016. aastal on reservatsiooni- ja miinimumpalga vahe eelmise aastaga võrreldes vähenenud. Enne seda iga aastaga vahe kasvas. (vt lisa 2) Eelnevast järeldub, et üheks põhjuseks, miks eksisteerib samaaegselt vabu töökohti ja töötuid, on tööotsijate kõrge palgaootus.

Analüüsimaiks reservatsiooni- ja miinimumpalga erisust, toodi välja eestlaste ja teisest rahvusest inimeste reservatsioonipalk aastatel 2009-2016. Kuigi joonisel 2 kohati ei ühti graafiline joon selle kohal olevate andmetega, siis eeldati, et õiged on graafilise joone kohal olevad andmed, mitte joon ise. Eestlastel ja ka teisest rahvusest inimestel on alates 2010. aastast reservatsioonipalk igal aastal tõusnud. Ainult 2012. aastal oli eestlaste reservatsioonipalk madalam kui teisest rahvusest elanikel. (vt joonis 2) Ilmselt on eestlaste ja teistest rahvustest elanike reservatsioonipalga erinevuse üheks põhjuseks keeleoskus.



allikas: Eesti tööjõu-uuring, autorite arvutused

Joonis 2. Eestlaste ja teisest rahvusest inimeste reservatsioonipalk aastatel 2009-2016 (Balti Uuringute Instituut, 2016)

Selgitamaks välja töötuks registreeritute töösoove, teostati Eesti Töötukassast saadud statistiliste andmete analüüs. 15.12.2017 pöörduti e-kirjaga Eesti Töötukassa analüüsisiosakonna osakonnajuhataja (Margit Paulus) poole, saamaks informatsiooni töötuks registreeritud isikute ametikoha eelistuste kohta aastatel 2011-2017. Paulus (2017) edastas 29.12.2017 vastuse, mis sisaldas Exceli tabelina andmeid aastatel 2015-2017 töötuna arvel olnud isikute ametikohtade eelistuste kohta. Kuna Eesti Töötukassast analüüsimiseks saadud andmed on mahukad (*print preview* järgi 52 977 lehekülge), siis neid lõputöö lisasse ei lisata, vaid kiri ja selles sisalduvad andmed säilitatakse CD-l. CD sisaldab ka töö koostamiseks vajalikke andmeanalüüsi tabeleid, mis on koostatud Pauluse saadetud materjali alusel ning Exceli tabelis lehtede nimetuseks „töösoov esimesel järjekohal“ ja „töösoovid kokku“.

Analüüsimiseks oli andmeid 226 577 (CD-le lisatud Exceli tabeli leht nimega „Eesti Töötukassalt saadud“) tunnust (edaspidi isikid). Ühe isikid järel on üks lahter, millesse on sisestatud kõik ametikohad, mida konkreetse isikid tunnusega inimene on nõus hõivama. Analüüsi alustati reastades filtriga vaid lahteris esimesel järjekohal olevad ametid. Filtreerimise tulemusel saadi järjestada kõik isikid tunnused, kellel oli samasugune esimesel järjekohal olev eelistatav ametikoht.

Seejärel loendati kokku sama ametikoha esimeseks eelistuseks valinud isikud. Tulemuseks saadi 1034 ametikohta (vt CD-le lisatud Exceli tabeli lehte nimega „töösoov esimesel järjekohal“), mida töötud on töösooviks märkinud. Järgnevalt otsiti CTRL+F-ga eelpool kirjeldatud viisil koostatud statistika andmetest ametikoha koodi järgi kogu isikute arv, kes on teatanud sellel konkreetset ametikohal töötamise soovist (vt CD-le lisatud Exceli tabeli lehte nimega „töösoovid kokku“). Selliselt kaasati ka eelistused, mis ei olnud ainult esimesel järjekohal. Analüüsi tulemuste põhjal koostati esikümme töösoovidest, mis olid esimesel järjekohal (vt lisa 3) ning ka töösoovidest kokku (vt tabel 1).

Tabel 1. Esikümme 2015-2017 arvel olnud töötute töösoovidest kokku (Paulus, 2017; autori koostatud)

TÖÖSOOV	KOKKU EELISTATUD
52230005-klienditeenindaja	29 896
91120000-puhastusteenindaja, koristaja, toateenija	24 406
220003-kaubanduse, teeninduse vahetusevanem, müügisaali admin	19 105
93130000-ehituse abitöölaine, ehituslihttöölaine (hooned)	19 002
71110000-üldehitaja	18 176
96220000-juhutöölaine, lihttöölaine	17 793
93290000-muu tootmise lihttöölaine	17 223
93210000-käsitsipakkija	15 632
83220003-sõiduautojuht	15 329
43210001-laotöötaja, laoametnik	13 971

Töötute ametikoha eelistuste statistiliste andmete analüüsist selgus, et ajavahemikul 2015-2017 ei olnud 4555 isikul ametikoha eelistust valitud (Paulus, 2017; CD Exceli leht „töösoov esimesel järjekohal“). Klienditeenindaja ning puhastusteenindaja, koristaja, toateenija ametikohad olid kaks kõige eelistatuimat, seda nii esimesel järjekohal olevate ametikohtade analüüsist lähtuvalt kui ka kõiki töösoove kokku arvestades. Esimese järjekoha eelistatud töösoovidest järgnes puhastusteenindajale üldehitaja ametikoht. Kõiki töösoove arvestades on siinkohal erinevus, sest kolmandal kohal on kaubanduse, teeninduse vahetusevanem, müügisaali administraator (nimistu väljend admin, mida ka edaspidi kasutatakse), millele järgnevad kaks ehituse valdkonna ametikohta ehituse abitöölaine, ehituslihttöölaine (hooned) ning üldehitaja. Analüüsides esimesel järjekohal olevate töösoovide ja kõikide töösoovide statistikat, siis kümme kõige populaarsemat ametikohta erinevad vähe. Kokku eelistatud töösoovide esikümnes on vaid kaks ametikohta (käsitsipakkija ja kaubanduse, teeninduse vahetusevanem, müügisaali admin) sellised,

mida ei ole esimesel järjekohal oleva töösoovi esikümnes. Nende asemel on veoautojuht ning tootmise koostetööline, monterija. (vt tabel 1 ja lisa 3)

Seejuures tuleb tulemuste tõlgendamisel arvestada sellega, et inimeste töösoovid ei pruugi kokku minna nende oskustega, ehk isik kas alles plaanib õppima minna või õpingud kestavad veel. Samuti võivad töösoovid seotud olla piirkonnaga. Inimene ei pruugi leida tööd soovitavale ametikohale endale sobivas piirkonnas. (Paulus, 2017)

Veendumaks tööpakkumiste erinevuses piirkonniti, teostati seisuga 29.03.2018 analüüs selle kohta, kui palju on CV Keskuse portaalis töökuulutusi märksõnaga „puhastusteenindaja“. Analüüsi tulemustest nähtus, et kasutades märksõna „puhastusteenindaja“ on Harjumaal 50, Tartumaal 20, Pärnumaal 3, Ida-Virumaal 0, Põlvamaal 1 ja Valgamaal 1 töökuulutus (CV Keskus, 2018). Probleemi oli välja toonud ka üks välistöötaja ja töötajapuuduse küsitluses osaleja, vastates küsimusele, et kas tunneb, et Eestis on töötajapuudus „muu“ lahtrisse „kui rääkida sellest Eestist, mis jääb Tallinnast allapoole, siis pigem tööpuudus“ (vt lisa 6). 2017. aasta teises kvartalis olid enamik vabade töökohtadest Harjumaal (67%), sh Tallinnas (51%) (Statistikaamet, 2017a). Seega on Eestis piisavalt tööpakkujaid ja ka töötajaid, kuid erinevatel põhjustel (näiteks sobimatu piirkond, omandamata oskused) ei ole nõudmine ja pakkumine tasakaalus.

2015-2017 töötuna arvel olnud isikute eelistatud ametikohti ei saa kategoriseerida EMTAK 2008 tegevusaladesse põhjusel, et üks ametikoht sobib mitmesse valdkonda. Näiteks klienditeenindaja sobitub hulgi- ja jaekaubanduse, majutuse ja toitlustuse tegevusvaldkonda. Puhastusteenindaja, koristaja, toateenija võib kuuluda avaliku halduse, majutuse ja toitlustuse ja ehituse tegevusvaldkonda jne. Seetõttu ei saa töötute töösoove võrrelda Eesti Töötukassas 2015-2017 arvel olnud vakantsidega.

Selgitamaks välja tegevusalad, kus on enim vabu ametikohti, teostati analüüs aasta jooksul arvel olnud vakantside kohta tegevusalade lõikes ajavahemikul 2011-2017 (vt tabel 2). Tegevusalad on tähistatud tähtedega, millele vastav tegevusala on leitav lisa 4.

Kuna Eesti Töötukassa kodulehelt saadud statistika vakantside kohta alates 2010. aasta kolmandast kvartalist oli EMTAK 2008 järgi ja enne seda EMTAK 2003 järgi, siis otsustati võrreldavate andmete saamise eesmärgil välja jätta enne 2011. aastat olevad andmed. Aasta

jooksul vakantside arvu saamiseks liideti kokku iga tegevusala aasta nelja kvartali vakantsid.

Tabel 2. Vakantside arv aasta jooksul tegevusalade lõikes ajavahemikul 2011-2017 (Eesti Töötukassa, 2018a; autori koostatud)

EMTAK 2008	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	KOKKU
A	1422	1127	1193	1264	1735	2113	2566	11 420
B	110	195	184	52	89	100	164	894
C	10 868	10 796	9342	9276	10 818	14 107	16 722	81 929
D	47	62	64	47	44	89	141	494
E	219	373	158	244	214	366	384	1958
F	5205	5048	3383	3375	3354	5428	6112	31 905
G	7581	8730	8165	8259	10 026	10 720	12 311	65 792
H	2750	2954	2806	3576	3707	4857	4826	25 476
I	3371	3585	3846	5005	5577	6166	6853	34 403
J	1077	678	732	722	1029	890	891	6019
K	346	339	227	483	386	403	268	2452
L	800	691	696	759	905	1111	1393	6355
M	1527	1743	1381	1383	1116	1164	1186	9500
N	6607	7000	5997	7622	6421	10 668	9241	53 556
O	3	2	0	0	1	1	1374	1381
P	650	536	395	683	606	660	2737	6267
Q	852	1213	1216	1224	1713	2048	3428	11694
R	231	376	470	552	549	986	1160	4324
S	1583	1639	1161	1372	1910	2322	2007	11 994
T	0	0	0	0	0	0	0	0
U	0	0	5,5	0	0	0	0	5,5
MÄÄRATLEMATA	8906	11 024	13 132	11 306	3496	4888	843	53 595
KOKKU	54 155	58 111	54 570	57 204	53 696	69 087	74 607	421 430

Luhavee (2018) väitel on oluline välja tuua, et selline kvartalite summeerimine ei väljenda Eesti Töötukassa kaudu aasta jooksul vahendada olnud tööpakkumisi, sest kvartali jooksul avatud olnud tööpakkumiste summeerimisel võivad mõned tööpakkumised kajastuda

dubleerivalt. See tähendab, et tööpakkumine on olnud avatud kahel järjestikusel kvartalil, näiteks II kvartali juuni lõpus ja III kvartali juuli alguses. Olemas on ka näitajad selle kohta, et palju Eesti Töötukassa on vahendanud aastas tööpakkumisi, kuid seal ei ole andmed tegevusalade lõikes ja seetõttu ei saa tabelit 2 nende andmete põhjal koostada.

Läbiviidud analüüsist selgus, et 2011. aastal oli kõige rohkem vabu töökohti töötlevas tööstuses (20,1%). Järgmisel kohal oli määratlemata tegevusala töökohad (16,5%) ja siis hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont (14%). Ajavahemikul 2012-2014 oli järjestus järgmine: määratlemata tegevusala, töötlev tööstus, hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont ning haldus- ja abitegevus. Ajavahemikul 2015-2017 oli järjestus järgmine: töötlev tööstus, hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont, haldus- ja abitegevused ning majutus ja toitlustus. (vt tabel 2) Võrreldes 2015. aastaga on 2016. aastal tõusnud aasta jooksul keskmine vakantside arv 1907 (26%) võrra. Ajavahemikul 2009-2017 on vakantside arv eelmise aastaga võrreldes langenud vaid 2013. ja 2015. aastal. (vt joonis 1)

Töötlevas tööstuses on ajavahemikul 2011-2017 olnud kõige rohkem vakantse toiduainete tootmises (18%), järgneb puidutöötlemine ning puit- ja korktoodete tootmine, v.a mööbel; õlest ja punumismaterjalist toodete tootmine (15,2%). Hulgi- ja jaekaubanduse; mootorsõidukite ja mootorrataste remondi valdkonnas seitsme aasta jooksul olnud enim vakantse jaekaubanduses, v.a mootorsõidukid ja mootorrattad (68,9%). Haldus- ja abitegevused valdkonnas on enim vakantse seitsme aasta jooksul olnud hoonete ja maastike hoolduses (40,3%), millele järgneb tööhõive (26,6%) valdkond. Majutuse ja toitlustuse valdkonnad on seitsme aasta jooksul domineerinud vakantside arvu poolest toidu ja joogi serveerimine (78,9%). (Eesti Töötukassa, 2018a; autori arvutused)

Kuna analüüsi teostamise ajal selgus, et erinevate andmebaaside arvandmed ei ühti, siis analüüsiti erinevuse kajastamiseks ka Statistikaameti (2017b) andmeid vabade ametikohtadest ajavahemikul 2011-2016 (vt lisa 5). Selleks arvutati keskmine aasta ühe kvartali vabade ametikohtade arv. Arvutuskäik: liideti ühe aasta nelja kvartali andmed ja jagati neljaga.

CV Keskuse Baltikumi kommunikatsioonijuht Henry Auväärti sõnul ei ole õiget vabade töökohtade arvu tegelikult keegi avaldanud. Ta selgitab, et aeg-ajalt on ühe tööpakkumise taga rohkem kui üks vaba töökoht ning mõni tööpakkuja avaldab kuulutuse mitmes erinevas portaalis ja muudab seejuures veel nii sisu kui ka pealkirja. (Auväärt, 2017) Eesti Töötukassa statistika andmete järgi oli avaliku halduse ja riigikaitse valdkonnas mõni üksik vakants (vt tabel 2), kuid Statistikaameti andmete järgi oli selles valdkonnas palju rohkem vabu ametikohti, näiteks 2016. aastal keskmiselt 872,50 (vt lisa 5). Statistikaametil puudusid enamikel aastatel andmed vabadest töökohtadest põllumajanduses, metsamajanduses ja kalapüügis (vt lisa 5), kuid Eesti Töötukassa statistika järgi oli igal aastal mitusada vakantsi (vt tabel 2). Statistikaameti andmete kogumise meetodika kirjelduses on välja toodud, et vaid riigi- ja munitsipaalasutustelt ja -organisatsioonidelt ning 50 või enama töötajaga ettevõtetelt kogutakse andmeid kõikselt (Statistikaamet, 2016a). Järelikult ei ole võimalik saada ühest ülevaadet ega andmeid omavahel võrrelda.

2017. aasta teises ja kolmandas kvartalis oli üle 12 000 vaba ametikoha, mis oli viimase üheksa aasta rekord (Statistikaamet, 2017b). CV Keskuse ja Palgainfo Agentuuri igasügisest tööandjate uuringust selgus, et Eesti tööandjatel on probleeme sobivate töökäte leidmisel, seda arvab 87% tööandjatest. Seejuures vähendavad demograafilised muutused rahvastikuprognosi andmetel tööealiste arvu iga aastaga 3000-5000 inimese võrra. Suurim värbamisvajadus on elektri- ja gaasivarustuse ning energeetikasektoris (91%). 80% ja rohkem on värbamisvajadus IT-, turva-, tehnika- ja majutuse tegevusaladel. Loodusvarade-, õigusala-, tööstuse ja tootmise, transpordi ja logistika-, kinnisvara- ning ehituse tegevusaladele vajatakse uusi töölisi enam kui 70% ettevõtetes. Tööjõu nõudluse suurenemisega kaasneb tööotsijate suurenenud palgaootus ning tööandjate vajadus palgatasemed üle vaadata, kuid seda peamiselt spetsialistidel. (CV Keskus, 2017) 2017. aasta oktoobris (Palgainfo Agentuur, 2017) tehtud uuringust selgus, et avaliku halduse ja riigikaitse valdkonna ettevõtetest plaanivad 79% tõsta järgneva kuue kuu jooksul töötajate põhipalka. Loodusvarade-, halduse- ja abitegevuste-, õigusala-, hariduse-, infotehnoloogia- ning mehaanika ja tehnika tegevusaladel valmistuvad rohkem kui 60% ettevõtetest töötajate palkasid tõstma. (CV Keskus, 2017)

Swedbanki vanemökonomit Liis Helmiku väitel oli tööjõupuudus 2017. aasta juulis peamine äritegevust takistav tegur, seda poolte ehitusettevõtete ning veerandi tööstus- ja

teenindusettevõtete seas. (Koppel, 2017) Analüüsist tulenevalt selgus, et Eestis on vabu töökohti, mida meie oma rahvas täitma pole suuteline või ei soovi. Lisaks olemasolevate töökohtade täitmata jätmisele võib tekkida olukord, kus soovitakse juurde luua uusi töökohti, kuid kuna olemasolevaidki on raske täita, jäävad uued loomata.

Arusaadav on CV Keskuse ja Palgainfo tööandjate uuringust selgunud enim tööjõupuuduse käes vaevleva elektri- ja gaasivarustuse ning energeetikasektori ikaldus, kuna 2015-2017 arvel olnud töötute töösoovide analüüsist ei nähtu, et töötute eelistuste esikümnes oleks sellesse sektorisse tööle tahtjaid. Kuid selles sektoris pole arvuliselt palju vakantse. Seitsme aasta jooksul vaid 494 vakantsi (Eesti Töötukassa, 2018a). Vastuoluline on, et majutuse sektoris on 80% ettevõtjatel värbamisvajadus, kuna esikümnesse (vt tabel 1) kuuluvad klienditeenindaja ja toateenija peaks ka hõlmama majutuses pakutavaid töökohti. Lisaks veel olid ametikoha hotelli, spa, muu majutusasutuse vastuvõtutöötaja, administraator oma üheks eelistuseks märkinud 6146 inimest (kolme aasta jooksul) (Paulus, 2017; CD Exceli leht „töösoovid kokku“) Samuti on tööstuse ja tootmise-, transpordi ja logistika-, kinnisvara- ning ehituse tegevusaladele soovijaid, mida kajastab töösoovide eelistuse esikümme (vt tabel 1).

Kuna Swedbanki vanemökonomisti sõnul (Koppel, 2017) takistas tööjõupuudus äritegevust veerandil teenindusettevõtjatest, siis liideti kokku 2015-2017 jaekaubanduse, v.a mootorsõidukid ja mootorrattad tegevusala vakantsid (Eesti Töötukassa, 2018a), et võrrelda samal perioodil töötuna arvel olivate töösoove vakantsidega. Kolme aasta jooksul oli jaekaubanduse, v.a mootorsõidukid ja mootorrattad tegevusalal vakantse 19 518 ja töötutest olid klienditeenindaja ametikoha märkinud üheks sobivaks uueks töökohaks 29 896 inimest. Järelikult on värbamisvajadustega valdkondadesse tööotsijaid.

Kokkuvõtvalt selgus, et ajavahemikul 2010-2015 langes iga aastaga töötuks registreeritute arv, kuid 2016. aastal hakkas see tõusma. Põhjuseks on tõenäoliselt 2016. aastal alanud töövõimereform. Leidis kinnitust, et eestlaste reservatsioonipalk on aastate jooksul olnud miinimumpalgast suurem. Ajavahemikul 2003-2017 on võrreldes eelneva aastaga vakantside arv langenud vaid neljal aastal. Kõige rohkem vakantse on ajavahemikul 2011-2017 olnud töötlevas tööstuses. 2015-2017 arvel olnud töötute töösoovideks oli enim märgitud klienditeenindaja ametikoht. Selgus, et tööpakkumisi sellistele ametikohtadele on palju, kuid erinevatel põhjustel (näiteks piirkonna sobimatus, puudulikud oskused) ei sobitu

tööpakkujate nõudmised, vajadused töötajate omadega. Andmete analüüsist järeldub, et hoolimata statistiliste andmebaaside paljususest, ei saa määratleda täpset vakantside arvu ega ka töötajate arvu.

2.2. Välistööjõu värbamine Eesti ettevõtjate näitel

Eesti tööjõupuuduse probleemile on vaja leida lahendusi. See, et vabade töökohtade arv on viimaste aastatega tõusnud, näitab, et ei saa jääda lootma, et tegemist on ajutise nähtusega, mis iseenesest aja jooksul kaob. Isegi kui kaoks, siis on tegemist ressursside raiskamisega, riigieelarve tulukusele mitte mõtlemisega.

Võttes aluseks eelmise alapeatüki tulemused töötute eelistatud ametikohtadest, teostati analüüs Eesti Töötukassa portaali kõikidest tööpakkumistest kolmes erinevas valdkonnas, mis olid ühel konkreetsel päeval kuulutusena avaldatud. Sellega selgitati välja klienditeeninduse, ehituse ja ehitusmaterjalide ning puhastusteeninduse valdkonna tööpakkumised ja saadeti e-kirjaga küsitlus (vt lisa 6) perspektiivikatele tööpakkujatele. Seisuga 28.02.2018 oli ehituse ja ehitusmaterjalide valdkonnas 171 tööpakkumist (511 töökohta). Seisuga 02.03.2018 oli puhastusteeninduse valdkonnas 142 tööpakkumist (236 töökohta). Seisuga 03.03.2018 oli klienditeeninduse valdkonnas 257 tööpakkumist (596 töökohta). (Eesti Töötukassa, 2018b)

Avati iga tööpakkumine, kirjutati üles pakkujate nimi ja e-maili aadress. Valim koostati kontaktisikute e-maili aadresside põhisel. Kõigis tegevusvaldkondades oli ühel tööpakkujal mitu erinevat kuulutust, mõnel juhul otsiti erinevale ametikohale inimest, mõnel juhul kattusid ka ametikohad, kuid kontaktisik oli erinev. Lisaks oli tööpakkumisi, mille asukoht ei olnud Eestis, kuulutus oli vene või inglise keeles jne, sellistele tööpakkujatele otsustati küsitlust mitte saata, sest küsitlus viidi läbi eesti keeles. Küsitlus saadeti 383 e-kirjaga perioodil 23.03.2018-24.03.2018. (vt lisa 6)

Selgitamiseks välja, kas ettevõtjad kasutavad välistööjõudu ja tööjõudu ka ametlikult registreerivad ning täidavad palgakriteeriumid, viidi läbi intervjuu (vt lisa 7) ehitusettevõtjaga (äriühingu juhatuse liige). Lähtudes koostöövalmiduse põhimõttest, kasutati intervjuu läbiviimiseks mugavusvalimit. Intervjuu toimus 24.03.2018 Tartumaal

Kambja vallas ja kestis 45 minutit. Intervjueeritavale tagatakse anonüümsus ning seetõttu tema andmeid ja küsimuste sõnasõnalisi vastuseid ei avaldata.

Eestis on tekkinud kasvav tööjõupuudus. Täitmata on umbes 13 000 töökohta, mis tähendab, et laekumata maksutulu on suurusjärgus 120 miljonit eurot. Selle rahaga saaks näiteks suurendada iga õpetaja palka 500 euro võrra, luua 11 000 uut lasteaeda, ehitada valmis uus Estonia teatrimaja või kasvatada kogu Eesti vähiravieelarvet 2,5 korda. (Tamsar, 2018) 2017. aasta sügisel asus tööle siseministeeriumi eestvedamisel sisserände töörühm (Luts, 2017). Vabariigi Valitsusele on tehtud sisserände töörühma poolt ettepanekud tööjõupuuduse leevendamiseks, kuid pole teada, kas valitsus saadab ettepanekud parlamenti (Tamsar, 2018).

Näiteks oli seisuga 28.02.2018 vabu töökohti Eesti Töötukassa andmetel 4254 (Eesti Töötukassa, 2018a). Miinimumpalk 2018. aastal on 500 eurot, sotsiaalmaks sellelt 165 eurot. Lähtudes eeltoodud andmetest, arvutatakse hüpoteetiliselt riigieelarvesse 2018. aasta veebruaris laekuda võiv sotsiaalmaksu summa, kui need vabad töökohad oleksid täidetud. Arvestuslikult jäi riigil saamata veebruari kuus sotsiaalmaksu 701 910 eurot. Arvutuskäigu selgitus: $500 * 0,33 * 4254 = 701\,910$. Töö koostaja on veendunud, et vakantsid saavad viivitusega täidetud, kuid kui leitaks töötajad võimalikult kiiresti, laekuks riigieelarvesse enam maksutulu.

Üheks lahenduseks on, et kolmandate riikide elanikud taotlevad tööloa Leetu ja Poola ning suunduvad seejärel renditööjõuna edasi Eestisse. Eesti Tööandjate Keskliidu juhataja Toomas Tamsari sõnul on sellise skeemiga Eestis hinnanguliselt 5000-10 000 töötajat. (Matsalu, 2017) Sedasi välditakse Eesti õigusaktidega seatud piiranguid (sisserände piirarvu ja keskmise palga maksmise nõuet) ja kõik maksud makstakse rentija riiki. Ettevõtjad on alati seadusandjast sammukese eespool. Tulemuseks on riigieelarvesse selle arvelt laekumata maksutulu.

Intervjuu analüüsist selgus, et Eestis on pigem puudu kvaliteetsest tööjõust, kes oskab ja tahab tööd teha. Seetõttu ollakse sunnitud värbama välistööjõudu. Intervjueeritav värbas esmakordselt välismaalased 2017. aastal, vormistades värvatud lühiajaliselt tööle. 2017. aastal töötas intervjueeritava äriühingus ligikaudu 40 välismaalast, kellest 80% vormistati ametlikult tööle, 20% saadeti juba esimestel nädalatel tagasi kodumaale. Välismaalased

töötasid keskmiselt 300 tundi kuus, töötasu deklareeriti normtundide eest. Eesmärgiks polnud maksude optimeerimine, vaid enamus välismaalasi teeb 300 tunniga kuus tööd täpselt sama palju kui hea töömees Eestis normtundidega. Ametlikult makstakse neile miinimumpalka, mis seadus ette näeb, brutotöötasu 1149 eurot, tegelikult teenisid enamus 1500 eurot netotöötasu (viis eurot tund). Ettevõtja hinnangul on 90% välismaalastest sellised, et „kui neil kogu aeg selja taga ei seisa, siis nad tööd ei tee“. Intervjueeritava sõnul ei ole ta enamike välismaalaste töökvaliteediga rahul. (vt lisa 7)

Analüüsist selgus, et suurimaks takistuseks välistööjõu värbamisel osutus Eestis tööviisa taotlemine. Intervjueeritav suhtles kolme erineva viisaekspertiga ja kõigil oli erinev arusaam seaduse tõlgendamisest, mille tõttu ei saanud head töölised viisat. Põhjus oli selles, et üks viisa ametnikest väitis, et meestel veel kehtib 90-päevane viisavabadus ja uue viisa tegemiseks on aega. Tehti Eestis taotlused ja kümne päeva pärast tuli keeldumisotsus. Alles Ukrainas Eesti saatkonnas tuli ilmsiks, et meestel oli aeg üle läinud ja kahjuks nad ei saanudki enam tagasi tulla. Teiseks probleemiks on nende majutamine, keeruline on leida 30-40 inimesele öömaja. Raskeks tegi töösuhte ka see, et värvatud välismaalastel puudusid pangakontod ja Eesti pangad neile kontot ei ava. Töötasu peab sularahas maksma. Kui neid on ligikaudu 40, kellele palka vaja maksta, siis summad, mis tuleb pangast välja võtta, on suured. Intervjueeritava ettepanek riigile on, et ehituse valdkonnas võiks kehtestada kõigile keskmise töötasu nõude. Riik peaks kehtestama ametitele eraldi vastava miinimumtasu. Sellega meelitaks naasma ka varem lahkunud eestlasi. (vt lisa 7)

Igale ametikohale miinimumtasu määramine vastavalt ameti keskmisele töötasule oleks üks lahendus, kuid aeganõudev protsess. Eestlastele seda ilmselt niipea rakendada ei õnnestu, kuid kuna välismaalaste sisserände on seatud kvoot, mis ei tohi ületada 0,1% Eesti alalisest elanikkonnast (Välismaalaste seadus, 2009), siis kuluks välistööjõu värbamisel ametipõhise miinimumtasu määramisele vähem ressursse.

Ettevõtjate hinnangul on möödunud üheksa aasta suurima tööjõupuuduse põhjustanud eestlaste soovimatus teha lihttööd ja seadusega kehtestatud piirangud, mis takistavad välismaalasi tööle võtta (Piir, 2017). Kusagil ehk tõesti on vaja ka paarsada programmeerijat, IT-spetsialisti ja spetsiifilise kogemusega juhti, aga põhiliselt on Eestis puudus vaid teenindajatest, müüjatest ning hooajatöölistest. Töötajad ise ei tunne, et töötajaid väga vaja oleks (Uusen, 2018). Siiski ei saa väita, et eestlased ei soovi teha

lihttööd, arvel olevate töötute töösoovide esikümnes on lihttöö ametid (vt alapeatükk 2.1 tabel 1).

Küsitlusele vastajaid oli kokku 104. Kuigi Eesti Töötukassa portaalist otsiti tööpakkumisi kindlatest valdkondadest, nähtub analüüsist, et tihti kategoriseeritakse oma tööpakkumine vales valdkonnas, mis omakorda kinnitab vakantside arvu määratlemise keerukust. 20,4% vastajat lisasid lahtrisse „muu“ kolmest etteantud tegevusvaldkonnast erineva vastuse. Analüüsist nähtus, et mõnel juhul ei saanud vastajad täpselt aru, mis on küsimuse eesmärk. Näiteks üks vastaja ilmselt eeldas, et küsitlus on seotud kuidagi Eesti Töötukassa arendamisega vms, sest pidas vajalikuks „muu“ lahtrisse tuua välja Eesti Töötukassa kui vahendaja miinused. (vt lisa 6)

Vastanutest 74% vajasid 2018. aasta märtsis lisatööjõudu, 10,6% ei vajanud. 14,4% arvasid, et varsti vajavad lisatööjõudu. Üks vastaja kirjutas ise vastuse, et hetkel on ta aktiivse värbamise lõpetanud ning nad tegelevad intervjuude läbiviimisega. 38,8% vastajatest vajas töötajat klienditeeninduse valdkonda, 20,4% ehituse valdkonda ja 20,4% puhastusteenindusse. 20,4% vastajatest lisas kommentaarina ise valdkonna. (vt lisa 6)

Analüüsist nähtub, et ehituse jaotises oli vastajaid 22, kellest 9,1% otsivad juba uusi töötajaid, 18,2% alles valivad kandidaatide vahel ja 36,4% on saanud vabad ametikohad täita. Põhjusel, et ei saa olla kindel, kas kandidaatide seas ka sobiv töötaja on, siis ei arvestata sellise vastusevariandi valijaid töötaja leidnuteks. Vabad ametikohad oli täitnud kokku 45,5% ehituse valdkonna vastajatest. 54,6% vastajatest pole vabu ametikohti täitnud (vt lisa 6)

Sobiva töötaja leidmine ehitusse võttis aega rohkem kui kolm nädalat 30% vastanutest. Kuni kolm päeva võttis sobiva töötaja leidmine aega vaid 10% ettevõtjatest. Üle ühe nädala keetsid otsingud 70% vastajatest. Ükski uutest töötajatest ei ole välismaalane, 70% on eesti keelt kõnelevad Eesti kodanikud. 68,2% ehituse valdkonna vastajatest tunnevad, et Eestis on tööjõupuudus. Üks vastajatest kirjutas, et tööjõupuudus on Tallinnas, aga sellest allpool on pigem tööpuudus. 13,6% vastanutest ei tunne, et Eestis ole tööjõupuudus. 22,7% on kunagi värvanud välistööjõudu. (vt lisa 6)

Klienditeeninduse valdkonna jaotises oli vastajaid 39. Nendest 38,5% on vaba ametikoha täitnud. 59% ei olnud selleks ajaks vakantsi hõivanud. Ühest vastanust ei saanudki aru, kas töökuulutuses pakutav vaba ametikoht on endiselt vaba või mitte. Tema kirjutas ise vastuseks „meie ettevõtte on mitmeid vabu ametikohti ning ei saa kindlalt vastata. Enamus kandidaate laekub siiski alternatiivsete meetodite abil“. Enamasti värvati klienditeenindusse uus töötaja ühe kuni kahe nädalaga (43,8%). Üks kuni kolm nädalat võttis töötaja värbamine aega 81,3% vastanutest. Kuni kolm päeva kestsid otsinguid vaid 6,3% vastajatest. 12,5% vastajatest värbas välismaalasest töötaja. 10,3% on varasemalt värvanud välismaalase. Klienditeeninduse valdkonna ettevõtjatest 74,4% arvavad, et Eestis on tööjõupuudus. (vt lisa 6)

Puhastusteeninduse jaotises oli vastajaid 22. Nendest 63,7% olid töökuulutuses pakutava ametikohale värvanud uue töötaja, sh 36,4% otsivad juba uusi töötajaid lisaks. 36,3% ei olnud selleks ajaks vaba ametikohta hõivanud. Üks vastajatest kirjutas vastuseks, et ei ole leidnud, kuna lihttöö tegijatel puudub sageli oskus kasutada arvutit, aga töötukassa portaal ei võimalda töandjal tutvuda tööotsijate cv-dega, et ise sobivate kandidaatidega ühendust võtta. Portaali pakub kuu ajase kuulutuse puhul kuni kümme suvalist tööotsijat (puhastusteenindaja puhul nt lasteaiakasvataja, ehitaja, massööri ja autojuhi). Puhastusteenindusse võttis sobiva töötaja saamine aega rohkem kui kolm nädalat 60% vastajatest. Kuni kolme päevaga ei täitnud keegi vaba ametikohta. Vaid 6,7% värbas välismaalasest töötaja. 38,1% on varasemalt võtnud tööle välismaalase. 77,3% vastanutest tunneb, et Eestis on tööjõupuudus. (vt lisa 6)

Jaotises muu oli vastajaid 21, kellest 42,9% olid vaba ametikoha täitnud ja 57,1% ei olnud seda veel teinud. Vaba ametikoha täitmine võttis aega rohkem kui kolm nädalat 77,8% vastajatest. Ükski värvatutest ei ole välismaalane. 23,8% on varasemalt võtnud tööle välismaalase. 76,2% arvates on Eestis tööjõupuuduse probleem. (vt lisa 6)

Analüüsist selgus, et puhastusteeninduse valdkonnas oli vakantsi hõivanute osakaal suurim ja kõige väiksem klienditeeninduse valdkonnas, vahe 25,2%. Kõige kauem kestsid otsingud kategooria muu alla kuulunud vastajatel. Kõigi valdkondade peale kokku on vaid kolm uutest töötajatest välismaalased. Varasemalt on värvanud välismaalasi kõige rohkem puhastusteeninduse valdkond ja kõige vähem klienditeenindus. Varasemalt on välismaalasi värvanud 21,2% vastanutest, neist 4,5% on välismaalast värvates seadust mitte järginud.

Kolmandast riigist on värvanud 68,2% ja Euroopa Liidust 31,8%. Kolmandast riigist värvatud töötajaga olid väga rahul ja rahul 73,3% vastajatest. 13,4% vastasid, et ei ole rahul või pigem ei ole rahul. Euroopa Liidust päris töötajaga olid väga rahul 42,9% ja 28,6% vastasid, et ei ole rahul või pigem ei ole rahul. (vt lisa 6) Analüüsist nähtub, et Eesti ettevõtjad on siiani jäänud rohkem rahule kolmandast riigist värvatud töötajaga.

Neid ettevõtjaid, kes pole siiani välistööjõudu värvanud oli 80. Nendest 72,5% ei ole kaalunud välistööjõu värbamist ja 27,5% on kaalunud. Peamine põhjus, miks ei ole välistööjõudu värvatud on eesti keele oskuse nõue ametile (57,5%). Järgmiseks levinumaks põhjuseks märgiti infopuudus välistööjõu registreerimise kohta (13,8%). Seadusega kehtestatud piirangud on takistuseks osutunud 6,2% vastanutele. 6,3% leidsid, et välismaalane ei sobitu keskkonda ja 5% märkisid, et Eestis on piisavalt tööjõudu. 2,5% bürokraatia tõttu. (vt lisa 6) Lisaks olid välja toodud muu lahtis järgnevad vastused (lisa 6):

- olen leidnud sobiva töötaja ka Eestist;
- pole vajadust olnud;
- eestlased on selles valdkonnas osavamad ja teevad korralikumad tööd;
- amet nõuab eesti keele oskust, seepärast pole värvanud, ühel korral soovisin rendifirma kaudu tööd pakkuda välismaalasele ja kinnitasin ta ka töötajaks, aga ta ei jõudnudki elukohale;
- ettevõtte poolne puudulik inglise keele oskus, mille tõttu on tööülesannete selgitamine raske;
- ei ole värvanud;
- töötasu liiga väike välismaalase jaoks.

Praegu peab enamike töökohtade puhul kolmandast riigist värvatud töötajale maksma tasu, mille suurus on vähemalt võrdne Statistikaameti viimati avaldatud Eesti aasta keskmise brutokuupalgaga. Küsitluse analüüsist selgus, et kui seda nõuet ei oleks, siis kaaluksid välistööjõu värbamist 27% (lisatud ühe vastaja enda kirjutatud kommentaar) vastanutest, 31,7% ei kaaluks ja 38,5% ei oska öelda hetkel. Üks inimene kirjutas, et igal juhul kaaluks. Vastuseks kirjutati veel „meie sisseastumistasu ei olene inimesest ega tema rahvusest, maksame kõigile sama summat. Palkame inimesi, kes sobivad töö jaoks ning on võimelised õppima. Paraku saame täita vaid üsna vähesed ametipositsioonid välismaalt pärit

inimestega, kes ei valda eesti keelt, kuna töölõigud, mis eeldavad teenindaja otsust suhtlust kliendiga, vajavad eesti keele rääkijat“. Kolmas kommentaar oli „amet nõuab eesti keele oskust, see ei ole oluline, kas tegemist on välistöajõuga või mitte. Aga see kriteerium teeb antud juhul võimatuks värvata välistöajõudu, sest klienditeenindaja töö eest pole võimalik maksta Eesti keskmist palka“. Neljas kommentaar oli „see nõue oleks takistuseks, ise kui amet ei nõuaks eesti keele oskust“. Kolm vastajate kommentaari olid omavahel seotud, sest kõigi läbivaks teemaks oli ametile kehtestatud keelenõue, mistõttu ei aitaks neid ka palgakriteeriumi vähendamine. (vt lisa 6)

„/.../ Klienditeeninduse sektor ei saa välistöajõudu värvata just riigi poolt kehtestatud keelenõude tõttu. Eesti keele tase peab olema B1 ning selle kohta peab olema ka tõend. Oleme mõningad isikud värvanud (sellised, kes juba ise Eestisse tööle asunud ning keeleõpingutega alustanud), kuid kahjuks kliendid on niivõrd kurjad. Kui eestikeelset teenindust ei saa, kaevatakse Keeleinspeksiooni ning peame hakkama neile tõestama, kes meil töötavad ja mis keeletasemetega nad on. Samuti tegelikult on kõik meie töölased juhendid ja reeglid eestikeelsed. Nii et välistöajõu värbamine jaekaubanduses on veel suhteliselt võimatu.“ (Aasa, 2018) Järelikult ei ole igas valdkonnas tööjõupuuduse probleemi lahenduseks välismaalaste seadusest palgakriteeriumi kaotamine.

Tallink hotelliketi juhtkonna liige Krista Tuulik sõnul pärsib tööjõupuuduse vähendamist Eesti range keelepoliitika. Tõi näiteks, et nad tahaksid värvata Eesti ülikoolides õppivaid hea võõrkeele oskusega välismaalastest tudengeid, aga ei tohi, sest nende eesti keele oskus on puudulik. (Piir, 2017) Järelikult on piirkonniti Eestis tegemist tööjõupuudusega, kuid igat tegevusvaldkonda ei aitaks seadusega kehtestatud keelenõude tõttu hädast välja ka palgakriteeriumi vähendamine. Kõrged tööjõumaksud on viinud ettevõtjad selleni, et tööjõudu hakatakse asendama kapitaliga (vt alapeatükk 1.1). Viimasel ajal on trendiks kujunenud kauplustes iseteeninduskassade kasutamine, kuigi see samamoodi ei vasta kliendi eesti keelsetele küsimustele. Kuid hotellinduses on vähe neid kohti, mida robotite või arvutitega asendada (Piir, 2017).

Ettevõtjatel, kellel oleks abi välismaalastele kehtestatud palgakriteeriumi kaotamisest või alandamisest, on mitmeid variante välismaalase tööle võtmiseks. Kolmandatest riikidest Eestisse tööle tulemiseks on variant, et viisa alusel vormistatakse kolmanda riigi kodanik

lühiajaliselt tööle, mille kestvus võib 2017. aasta seisuga olla maksimaalselt 270 päeva. Teine variant on, et taotletakse Töötukassalt elamisluba töötamiseks.

Analüüsidest seitsme aasta jooksul Eesti Töötukassa poolt välismaalase tööle väljastatud lubade statistikat selgus, et enim on väljastatud lube töötleva tööstuse tegevusalale. Alates 2014. aastast on töötlevale tööstusele väljastatud lubade arv iga aastaga kasvanud ja suurim tõus toimus 2017. aastal, mil võrreldes 2016. aastaga väljastati 3,2 korda rohkem lubasid. (vt tabel 3)

Tabel 3. Tööandjale välismaalase tööle võtmiseks Töötukassa poolt väljastatud lubade arv tegevusalade lõikes aastatel 2011-2017 (Paulus, 2017)

TÖÖANDJA TEGEVUSALA	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	KOKKU
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	0	1	0	0	1	12	24	38
Mäetööstus	0	0	0	2	2	4	3	9
Töötlev tööstus	57	196	147	147	213	431	1828	3019
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	0	0	0	0	2	0	1	3
Veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	0	0	0	1	0	0	0	1
Ehitus	0	4	7	45	23	190	606	875
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrattaste remont	14	8	8	23	20	39	133	245
Veondus ja laondus	30	26	50	92	91	150	364	803
Majutus ja toitlustus	25	26	38	64	55	116	92	416
Info ja side	9	25	12	15	26	57	63	207
Finants- ja kindlustustegevus	3	2	4	6	7	24	19	65
Kinnisvaraala tegevus	1	3	1	0	2	2	29	38
Kutse-, teadus- ja tehnikalaane tegevus	2	12	16	18	24	42	19	133
Haldus- ja abitegevused	22	17	11	18	14	253	306	641
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	0	0	0	1	0	0	0	1
Haridus	6	16	23	1	2	2	4	54
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	13	24	18	26	32	43	39	195
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	0	0	0	1	0	1	4	6
Muud teenindavad tegevused	6	6	3	7	7	42	31	102
Välisettevõtetele väljastatud tööload, mille tegevusala pole teada	0	0	0	0	0	1	346	347
Kokku	188	366	338	465	521	1409	3911	7198

Seitsme aasta jooksul kokku väljastatud lubade arvust moodustas töötlevale tööstusele väljastatud lubade arv 41,9%. Ehituse tegevusalale väljastati kokku seitsme aasta jooksul 875 luba, mis on 12,2% kõikidest väljastatud lubadest. Veonduse ja laonduse tegevusalale väljastati 803 luba, mis on 11,2% kõikidest väljastatud lubadest. 641 loaga järgneb haldus- ja abitegevused, moodustades kogumist 8,9%. Teistele tegevusaladele väljastatud load jäävad juba alla 500. (vt tabel 3)

Eesti Töötukassa poolt tööandjale välismaalase tööle võtmiseks väljastatud lubade arvu rohkus töötlevas tööstuses (vt tabel 3) on põhjendatud, sest seitsme aasta jooksul on selles valdkonnas ka enim vakantse olnud (vt tabel 2). Ehituse valdkond kuulub vakantside arvu poolest perioodil 2011-2017 esiviisikusse (arvestades välja määratlemata tegevusala) (vt tabel 2), aga samas on paljud töötud märkinud ehituse ametikohad eelistatuks, esikümnes on koguni kaks ehituse valdkonna ametit (vt tabel 1). Siiski jääb arvude taga teadmata, mis põhjusel töötusijad pole sobinud neid kohti täitma, mille on hõivanud välismaalased. Ehituse valdkond hõlmab endas spetsiifiliste oskustega ameteid, mida võib-olla töötuks registreerunud tegelikkuses omandanud ei ole.

Paulus (2017) selgitas, et 2016. aastal muutus töölubade väljastamise kord - kui enne seda väljastati tööload tööandjale isikupõhiselt, siis seoses 01.01.2016 jõustunud välismaalaste seaduse muudatusega ei ole töötukassa väljastatav luba töökoha täitmiseks enam seotud konkreetse inimesega. See tähendab, et töötukassa hindab loa välja andmisel ainult seda, kas meil on arvel töökohale sobivaid inimesi (haridus, kogemus, piirkond). Kui selliseid inimesi Eesti Töötukassas arvel ei ole, siis väljastatakse luba. Eesti Töötukassa loa alusel saab tööandja taotleda konkreetsetele inimestele elamisluba töötamiseks Politsei- ja Piirivalveametist. Kes lõpuks tööle võetakse, selle kohta Eesti Töötukassal andmed puuduvad. (Paulus, 2017)

Teine samaaegselt kehtima hakanud muudatus on see, et tööandja võib loa küsida korraga mitme inimese värbamiseks. Näiteks kümne laevakere keevitaja või 30 üldehitaja värbamiseks. Sellest tulenevalt ei võrdu välja antud lubade arv võimaliku tööle asunud välismaalaste arvuga. (Paulus, 2017)

Erinevate andmete analüüsil ning koostatud tabelite ja jooniste tõlgendamisel jõuti järeldusele, et Eestis on tegemist tööjõupuudusega, kuigi mitte igas piirkonnas. Valitsus on

samuti teadvustanud probleemi tõsidust ja seetõttu on hakatud kaaluma erinevaid variante lahenduse leidmiseks.

Tööjõupuuduse ajutiseks leevendamiseks pakkus siseministeeriumi poolt kokku kutsutud sisserände töörühm välja senise üheksa kuu asemel kaheaastase pikendamisvõimaluseta elamisloa loomise. Töörühm on ühel meelel, et sisserände piirarvu ei suurendata, kuid palgakriteeriumi alusel tuleks tippspetsialistid piirarvust välja arvata. (Matsalu, 2017) Sisserände piirarv aastas ei tohi ületada 0,1% Eesti alalisest elanikkonnast (Välismaalaste seadus, 2009). Piirarvu alla kuuluvad töötamiseks, ettevõtluseks ning välislepingu alusel antavad tähtajalised elamisload. Piirarvu alla ei kuulu iduettevõtetes tööle asumine, iduettevõtte asutamine, suurinvestorina tegutsemine, õpiränne (sh teadlased ja õppejõud), info- ja kommunikatsioonitehnoloogia erialal tööle asumine, pereränne ja elamislubade pikendamine, Euroopa Liidu kodanikud ja nende perekonnaliikmed, Ameerika Ühendriikide ning Jaapani kodanikud. (Klopets, 2017)

Ühiskonnauuringute Instituudi poolt Eesti kodanike seas läbiviidud küsitluse tulemustest selgus, et 72% kodanikest ei pea vajalikuks sisserände kvoodi suurendamist. 63% häälõiguslikest kodanikest arvab, et Eestile pole vaja kolmandatest riikidest pärinevat tööjõudu. 27% vastanutest peab vajalikuks kolmandate riikide tööjõu sissetoomist. Oma arvamust põhjendati sellega, et on tööjõupuudus, Eestis elanikkond vananeb, inimesed ei taha teha madalamat/musta tööd, see on odavam (kasulik riigile või ettevõtjatele) ning inimesed on läinud välismaale tööle. Oskustega ja kõrgelt kvalifitseeritud tööliste sisserände puhul on pooldajad vastastest enam. Lihttöölisi peab vajalikuks sisse tuua 28% ja hooajatöölisi 39%. (Ühiskonnauuringute Instituut, 2017) Seega on rahvas ja valitsus võõrtööjõu sissetoomise suhtes skeptilised. Proovitakse leida alternatiive, et mitte suurendada kvooti, kuid tööjõupuuduse probleemiga tuleb tegeleda.

VMS § 181 lõike 8 alusel tähtajalise elamisloa töötamiseks anda ka ilma Eesti Töötukassa loa nõuet täitmata valdkonnas, milles on vajalik tööjõupuudust vähendada. Selliste valdkondade loetelu, kus on tööjõupuudus, võib kehtestada Vabariigi Valitsus korraldusega kuni kaheks aastaks. (Välismaalaste seadus, 2009) Teostatud statistiliste andmete analüüsist nähtus, et töötlevas tööstuses on töökäte puudujääk. 2018. aastal peavad tööandjad kõigepealt saama Eesti Töötukassalt loa ja siis alles võib Politsei- ja Piirivalveametilt taotleda elamisloa töötamiseks. Valdkondades, kus on kindlaks tehtud

töajõupuuduse probleem, võimaldaks Eesti Tõotukassalt loa saamise etapi vahele jätmine kiiremini vaba tõokoht täita.

Lähtuvalt läbiviidud analüüsidesest soovitatakse:

1. Vabariigi Valitsusel kehtestada korraldusega tõajõupuuduses vaevlevate valdkondade loetelu, mis aitab vähendada Eesti Tõotukassa halduskoormust. Lisaks võimaldaks kehtestatud korraldus välismaalasel kiiremini tõotamist alustada. Valdkond, millest võiks alustada on tõotlev tõostus.
2. Määrata välismaalaste seaduses sätestatud palgakriteeriumiks valdkondade põhine miinimumtõotasu, mis lähtub valdkondade keskmisest tõotasust, kuna Eesti keskmise brutotõotasu nõue ei ole igas valdkonnas aktsepteeritav.

Kokkuvõtvalt selgus, et tõajõupuudus, mis on piirkondlik probleem, on viinud ettevõtjad olukorda, kus tuleb abi otsida välitõajõu värbamisest. Välismaalaste seaduse piirangute tõttu kasutatakse erinevaid viise, et välismaalase värbamine ei oleks ettevõtjale ülemäära kulukas. Peamine põhjus, miks ei ole välitõajõudu värvatud on eesti keele oskuse nõue. Analüüsist selgus, et välismaalaste seadusega kehtestatud palgakriteeriumi nõude kaotamine ei lahendaks tõajõupuuduse probleemi igas valdkonnas, kuna näiteks teeninduses on nõutud eesti keele oskus B1 tasemel. Eesti Tõotukassa on seitsme aasta jooksul enim väljastanud välismaalase tõole võtmiseks lubasid tõotleva tõostuse tegevusalale. Autor soovib sisserände tõorühma ettepaneku (senise üheksa kuu asemel kaheaastase pikendamisvõimaluseta elamisloa loomise) asemel kaaluda Vabariigi Valitsusel korralduse tegemist, milleks annab võimaluse välismaalaste seaduse § 181 lõige 8.

KOKKUVÕTE

Lõputöö teema on aktuaalne, kuna Eesti tööturg on jõudnud olukorda, kus tegemist on tööjõupuudusega. Meedias on kajastatud, kuidas üha rohkem on Eesti tööturul registreerimata välismaalastest töötajaid, peamiselt Ukrainast ja Valgevenest. Lõputöö on uudne, kuna varasemalt on kontsentreeritud pigem kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu sissetoomisele, mida toetab ka välismaalaste seaduses sätestatud palganõue. Teadaolevalt uuriti ettevõtjate vajadust madalama palgaga tööjõu järele viimati 2011. aastal.

Püstitatud probleemküsimus sai vastuse: Eestis on vabade töökohtade täitmiseks vajalik värvata välistööjõudu, kuna Eesti enda töötud on kõrge reservatsioonipalga sooviga, neile ei sobi vaba töökoha asukoht, neil puuduvad vajalikud oskused vakantsi täitmiseks jne. Lõputöö eesmärgiks oli selgitada välja vabad ametikohad ja tööotsijate eelistused ning välistööjõu värbamine Eestis. Eesmärk täideti kolme uurimisülesande kaudu.

Esimeseks uurimisülesandeks oli analüüsida ja süstematiseerida töö olemuse ja reservatsioonipalga (madalaim töötasu, mille eest töötu oleks nõus tööle asuma) ning tööotsingute teoreetilisi lähtekohti. Selgus, et algselt oli töö tegemine pigem halvustav ja orjade jaoks, siis tänapäeval määratleb töö inimese sotsiaalse seisundi. Peamisteks põhjusteks mitteaktiivseks olemisel on tervislik seisund, õpingud ja kodu ning pere eest hoolitsemine. Töötuse üheks põhjuseks on kõrgemad tööjõumaksud, millega võib kaasned a tööjõu kapitaliga asendamine või ettevõtte üleviimine riiki, kus on madalamad tööjõumaksud. Tugevalt progresseeruvad maksud toovad endaga kaasa tööpingutuste heidutamise, inimkapitali moodustamise, tööjõu liikuvuse, ettevõtluse ning tööjõu ümberpaigutamise varimajandusse ja töö pakkumise mitterahalise kasu eest. Reservatsioonipalk mõjutab töötust, aja jooksul töötud vähendavad oma reservatsioonipalka aeglaselt. Kõrgem reservatsioonipalk toob endaga kaasa pikema töötuse kestvuse. Kaudselt mõjutab töötushüvitiste süsteem töötuse kestvust, sest sellel on otsene mõju reservatsioonipalga suurusele. Reservatsioonipalga kujunemisel on olulisteks näitajateks töötute viimati teenitud töötasu ja miinimumpalga suurus (või olemasolu). Suurem osa inimesi ei ole nõus oma reservatsioonipalga taset langetama alla viimati saadud töötasu suuruse. Alternatiivsed sissetulekud, töötav pereliige, enda kodu olemasolu ja jõukus suurendavad reservatsioonipalka, kuna vähendavad töötute tööotsingu kulusid.

Teiseks uurimisülesandeks oli analüüsida vabade töökohtade dünaamikat 2003-2017 ja töötajate eelistusi. Analüüsist nähtus, et alates 2016. aastast hakkas töötuks registreeritute arv tõusma. Eestlaste reservatsioonipalk on aastate jooksul olnud keskmiselt 2,2 korda suurem miinimumpalgast. Rohkem kui 90% töötajatel oli reservatsioonipalk miinimumpalgast suurem. Tulemustest selgus, et peaaegu pooled töötajad, kellel töökoht olemas, ei ole nõus alla 1000-eurose palgaga tööle asumata. Kõige rohkem vakantse on ajavahemikul 2011-2017 olnud töötlevas tööstuses. 2015-2017 arvel olnud töötute töösooviks oli enim märgitud klienditeenindaja. Selgus, et tööpakkumisi sellistele ametikohtadele on palju, kuid erinevatel põhjustel (näiteks asukoha sobimatus, puudulikud oskused) ei sobitu tööpakkujat nõudmised, vajadused töötaja omadega.

Kolmandaks uurimisülesandeks oli lähtuvalt teoreetilistest allikatest ja teostatud analüüsist selgitada välja välistöötajate värbamine Eesti ettevõtjate näitel. Selgus, et tööjõupuudus on sundinud ettevõtjaid värbama välistöötajad, aga välismaalaste seadusega kehtestatud palgakriteeriumi nõude tõttu kasutatakse erinevaid ettevõtjale kasulikuid meetodeid: renditöötajad ja töötundidega optimeerimine. Peamine põhjus, miks ei ole välistöötajad värvatud on eesti keele oskuse nõue ametile. Kõige rohkem on seitsme aasta jooksul Eesti Töötukassa väljastanud välismaalase tööle võtmiseks lubasid töötleva tööstuse tegevusalale.

Lähtuvalt analüüsist soovitatakse:

1. Vabariigi Valitsusel kehtestada korraldusega tööjõupuuduses vaevlevate valdkondade loetelu, mis aitab vähendada Eesti Töötukassa halduskoormust. Lisaks võimaldaks kehtestatud korraldus välismaalasel kiiremini töötamist alustada. Valdkond, millest võiks alustada on töötlev tööstus.
2. Määrata välismaalaste seaduses sätestatud palgakriteeriumiks valdkondade põhine miinimumtöötasu, mis lähtub valdkondade keskmisest töötasust, kuna Eesti keskmise brutotöötasu nõue ei ole igas valdkonnas aktsepteeritav.

Järgnevatel uurijatel soovitatakse analüüsida iseteeninduskassade arvukust Eestis ja nende tasuvust.

SUMMARY

The title of this thesis is Vacant Positions and Job Seekers' Preferences in Estonia. It is written in Estonian language and it consists of 90 pages, including 7 annexes. It is compiled using 64 sources that are referred to.

The subject is topical, because Estonian job market has reached the situation where labor shortage exist. In the media there is a lot of info on how there are uprising number of unregistered forgein workers. Most of them are from Ukraine and Belarus.

The novelty of this thesis is that previously have been concentrated on bringing in high qualified workforce which is supported by wage standards set by forgeiners salary requierments act. It is known that need for forgein workforce to work in companies was researched in 2011. As an added value there is an explanation of registered job seekers' preferences in each available job sector from which working group of immigration will get some thinking substance.

The main problem looked at this thesis was unfilled jobs in Estonia. For some reason Estonian unemployed people are not capable or they do not wish to fill available jobs while there are forgeiners who would do that. But there have been set many limitations for Estonian entrepeneurs which makes it impossible to hire a forgeiner with minimum wage and without agreement from job centre. This in other hand sets limitations to make Estonian economy and wellbeing more effective and sets the situation where companies use unregistrered workforce. Is it necessary to employ forgein workers in Estonia to fill available jobs?

The aim of this theses is to find out vacancies, job seekers preferences and employment of forgein workforce in Estonia. To reach the goal of this thesis there was made 3 research subjects which were resolved with combination of qualitative and quantitative reasearch methods.

The results of the analysis showed that there are available jobs and unemployed people in Estonia but for different reasons there are available jobs that not being filled. In Estonia there is labor shortage mostly in Harjumaa.

Analysis showed that most available jobs are in manufacturing industry and most popular job among unemployed where they wish to work is customer service. In customer service sector there is need for workers but people are asking for wage that exceeds the wage offer of employers in which case more and more workforce has been replaced by capital.

According to the analysis it is necessary to employ foreign workers in Estonia to fill available jobs. On the basis of analysis the following proposals have been made: 1. Republican Government to establish the order list of working areas in need of labor which helps to lessen Estonian jobcentres administrative burden. In addition the established procedure would allow foreigners to start working sooner. The field which could start from is the manufacturing industry. 2. Set to the Aliens Act a minimum wage which is based on the average wage in the sector since the Estonian average gross salary is not acceptable in every field.

VIIDATUD ALLIKATE LOETELU

- Aasa, K., 2018. *Abipalve: lühike küsitlus lõputöö tarbeks. [E-kiri]* (26.03.2018).
- Addison, J.T., Centeno, M., & Portugal, P., 2009. Do Reservation Wages Really Decline? Some International Evidence on the Determinants of Reservation Wages, *Journal Of Labor Research*, 30, 1, pp. 1-8.
- Asif, K., 2013. Factors Effecting Unemployment: A Cross Country Analysis. *Informational Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(1), pp. 219-230.
- Auväärt, H., 2017. *Tööpakkumiste arv [E-kiri]* (19.04.2017).
- Balti Uuringute Instituut, 2016. *Eesti tööturu rahvuslik ja keeleline jaotus: meta-analüüs. [Võrgumaterjal]* Leitav: https://www.integratsioon.ee/bw_client_files/integratsiooni_sihtasutus/public/img/File/Eesti_tooturu_rahvuslik_ja_keeeline_jaotus.pdf [Kasutatud 29.03.2018].
- Bewley, T.F., 1998. Why not cut pay?. *European Economic Review*, 42(3), pp. 459-490.
- Ciurlău, C., Ciurlău, F. & Ciobanu, A., 2012. UNEMPLOYMENT AND ECONOMIC PERFORMANCE. *Annals Of The University Of Craiova, Economic Sciences Series*, 2, pp. 1-8.
- CV Keskus, 2017. *Palgatõusu veab avalik sektor. [Võrgumaterjal]* Leitav: https://www.cvkeskus.ee/career_center.php?op=view&article_id=2857/comments [Kasutatud 28.11.2017].
- CV Keskus, 2018. *Tööpakkumiste otsing. [Võrgumaterjal]* Leitav: https://www.cvkeskus.ee/joboffers.php?op=search&detailed_search=1 [Kasutatud 29.03.2018].
- Daveri, F. & Tabellini, G., 1997. Unemployment, growth and taxation in industrial countries. *Economic policy*, 15(30), pp. 1-60.
- Eesti Töötukassa, 2018a. *Peamised statistilised näitajad. [Võrgumaterjal]* Leitav: <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/peamised-statistilised-naitajad> [Kasutatud 19.02.2018].

Eesti Töötukassa, 2018b. *Tööpakkumised*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.tootukassa.ee/toopakumised?detailotsing=1> [Kasutatud 28.02.2018, 02.03.2018 ja 03.03.2018].

ERaamatupidaja, 2017. Eesti miinimumpalk. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.eraamatupidaja.ee/eesti-miinimumpalk/> [Kasutatud 29.03.2018].

Eurostat, 2017. *Lifelong learning*. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc440> [Kasutatud 02.04.2017].

Falk, A., Fehr, E., & Zehnder, C., 2006. FAIRNESS PERCEPTIONS AND RESERVATION WAGES--THE BEHAVIORAL EFFECTS OF MINIMUM WAGE LAWS. *Quarterly Journal Of Economics*, 121, 4, pp. 1347-1381.

Feldstein, M. & Poterba, J., 1984. Unemployment Insurance and Reservation Wages., *Journal of Public Economics*, Vol. 23, pp. 1-45.

Gorter, D. & Gorter, C., 1993. THE RELATION BETWEEN UNEMPLOYMENT BENEFITS, THE RESERVATION WAGE AND SEARCH DURATION. *Oxford Bulletin Of Economics & Statistics*, 55, 2, pp. 199-214.

Hinnosaar, M., 2004. Tööpuudus, reservatsioonipalk ja tööotsingud. *Kroon ja Majandus*, (1), lk 32-38.

International Labour Office (ILO), 2010. *Global Employment Trends for Youth: August 2010: Special issue on the impact of the global economic crisis on youth*. ILO, Geneva, Switzerland. [Võrgumaterjal] Leitav: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_143349.pdf [Kasutatud 28.11.2017].

Kelly, G., M., 2000. Employment and concept of work in the new global economy. *International Labour Review*, 139(1), pp. 5-32.

Klopets, M., 2017. *Tänavune sisserände piirarv täitub poole aasta pealt*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.siseministerium.ee/et/uudised/tanavune-sisserande-piirarv-taitub-poole-aasta-pealt> [Kasutatud 09.01.2018].

Koppel, K., 2017. Töötukassa juht: Eestis valitseb töjõupuudus. *Eesti Rahvusringhääling*, 14. august. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.err.ee/612856/tootukassa-juht-eestis-valitseb-toojoupuudus> [Kasutatud 28.01.2018].

Krueger, A.B. & Mueller, A.I., 2016. A contribution to the empirics of reservation wages. *American Economic Journal: Economic Policy*, 8(1), pp. 1-35.

Kruus, P., Soe, R-M., Võrk, A. & Jüri, L., 2014. *Ravikindlustuse jätkusuutlikkuse prognoos*. Uringuaruanne ja mudeli tutvustus. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/02/Ravikindlustuse-j%C3%A4tkusuutlikkuse-prognoos-09.04.pdf> [Kasutatud 15.04.2017].

Lancaster, T. and Nickell, S., 1980. The analysis of re-employment probabilities for the unemployed. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (General)*, pp. 141-165.

Lauterbach, A., 1977. Employment, Unemployment and Underemployment: A Conceptual Re-examination. *American Journal Of Economics & Sociology*, 36(3), pp. 283-298.

Le Barbanchon, T., Rathelot, R. and Roulet, A., 2017. Unemployment insurance and reservation wages: Evidence from administrative data. *Journal of Public Economics*, pp. 1-39.

Liidu lepingu ja Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioonid. C 202, 07.06.2016, lk 1-329

Luhavee, T., 2018. *Exceli tabel vabad töökohad 2003 – 2018 [E-kiri]* (12.03.2018).

Luts, P., 2017. Sisserände tööruhm jõudis kompromissini, sisu ministerium ei avalda. *Eesti Rahvusringhääling*, 22. november 2017. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.err.ee/644271/sisserande-tooruhm-joudis-kompromissini-sisu-ministerium-ei-avalda> [Kasutatud 08.04.2018].

- Maksu- ja Tolliamet, 2017. *Maksumäärad*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.emta.ee/et/eraklient/tulu-deklareerimine/maksumaarad> [Kasutatud 12.01.2018].
- Maksu- ja Tolliamet, 2018. *Töötasu alammäärad*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.emta.ee/et/ariklient/tulud-kulud-kaive-kasum/kinnipeetud-tulumaks-tulumaksu-kinnipidamine/tootasu-alammaarad> [Kasutatud 12.01.2018].
- Matsalu, E., 2017. Tööjõupuuduse lahendused seisavad sahtlis. *Äripäev*, 08. detsember.
- Nilsen, Ø. A. and Bratberg, E., 1998. Transitions from school to work: Search Time and Job Duration. *IZA Discussion Paper*, No. 27, pp. 1-25.
- Palgainfo Agentuur, 2017. *Süvenev tööjõupuudus vaevab kõiki sektoreid*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.palgainfo.ee/palgainfo-agentuur/agentuur-meedias> [Kasutatud 12.01.2018].
- Paulus, M., 2017. *Lõputöö materjal [E-kiri]* (29.12.2017). Kiri koos Exceli tabeliga säilitatakse CD-l.
- Piir, R., 2017. Eestlased tahavad olla direktorid. *Postimees: Majandus*, 10. september 2017. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://majandus24.postimees.ee/4237237/eestlased-tahavad-olla-direktorid> [Kasutatud 30.03.2018].
- Prasad, E.S., 2003. What determines the reservation wages of unemployed workers? New evidence from German micro data. *IZA Discussion Paper*, 2003(694), pp. 1-29.
- Registrite ja Infosüsteemide Keskus, 2018. *EMTAK 2008 EST*. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.rik.ee/et/e-ariregister/emtak-tegevusalad> [Kasutatud 06.01.2018].
- Rõõm, T., 2003. Alampalga tõstmise mõju Eesti tööturul. *Kroon & Majandus*, 2003(3). [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.eestipank.ee/search/gss/alampalga%20t%C3%B5stmise%20m%C3%B5ju%20eesti%20t%C3%B6turule%20r%C3%B5%C3%B5m> [Kasutatud 08.04.2017].

Soosaar, O., 2015. *Tööturu ülevaade 2/2015*. Tallinn: Eesti Pank. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2015/tooturu-ulevaade-22015> [Kasutatud 21.11.2017].

Sotsiaalmaksuseadus (2000) RT I, 26.06.2017, 36.

Sørensen, PB, 1997. Public finance to the European unemployment problem? *Economic Policy*, 12(25), pp. 223-264.

Statistikaamet, 2016a. *Metoodika*. [Võrgumaterjal] Leitav: http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Majandus/12Palk_ja_toojeukulu/09Vabad_ametikohad/04Luhiajastatistika/PAV_11.htm [Kasutatud 28.01.2018].

Statistikaamet, 2016b. *Tööturul aktiivsete arvu kasv jätkus*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.stat.ee/pressiteade-2016-125> [Kasutatud 28.01.2018].

Statistikaamet, 2017a. *II kvartalis oli 12 000 vaba ametikohta*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.stat.ee/pressiteade-2017-098> [Kasutatud 30.03.2018].

Statistikaamet, 2017b. *PAV011: Vabad ja hõivatud ametikohad põhitegevusala (EMTAK 2008) järgi (kvartalid)*. [Võrgumaterjal] Leitav: http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=PAV011&ti=VABAD+JA+H%D5IVATUD+AMETIKOHAD+P%D5HITEGEVUSALA+%28EMTAK+2008%29+J%C4RGI+%28KVARTALID%29&path=../Database/Majandus/12Palk_ja_toojeukulu/09Vabad_ametikohad/04Luhiajastatistika/&lang=2 [Kasutatud 03.11.2017].

Statistikaamet, 2017c. *15-74-aastased mitteaktiivsed mitteaktiivsuse põhjuse järgi, aasta*. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.stat.ee/37189?highlight=majanduslikult,mitteaktiivsed> [Kasutatud 05.04.2017].

Statistikaamet, 2018. *Keskmise palga kohta korduma kippuvad küsimused (KKK)*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.stat.ee/16426> [Kasutatud 05.05.2018].

Tamsar, T., 2018. Toomas Tamsar: tööjõupuudus – silmad pärani kinni. *Postimees*, 03. jaanuar. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://arvamus.postimees.ee/4363147/toomas-tamsar-toojoupuudus-silmad-parani-kinni> [Kasutatud 10.01.2018].

Tulumaksuseadus (1999) RT I, 07.07.2017, 21.

Tulumaksuseaduse, sotsiaalmaksuseaduse ja teiste seaduste muutmise seadus (2016) RT I, 24.12.2016, 1.

Turu-Uuringute AS, 2011. *Välistöajõu vajaduse uuring 2011*. [Võrgumaterjal] Leitav: <https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/Valistoojou%20vajaduse%20uuring%202011.pdf> [Kasutatud 07.11.2017].

Töölepingu seadus (2008) RT I, 28.04.2017, 3.

Tööturuteenuste ja –toetuste seadus (2005) RT I, 29.06.2017, 10.

Upmann, T. and Gerber, A., 2003. The Kalai-Smorodinsky Solution in Labor-Market Negotiations. *CESifo Working Paper Series*, 2003(941), pp. 1-24.

Uusen, K., 2018. Kaire Uusen: kas Eestis on ikka tööjõupuudus? *Postimees: Arvamus*, 19. veebruar 2018. [Võrgumaterjal] Leitav: https://arvamus.postimees.ee/4412267/kaire-uusen-kas-eestis-on-ikka-toojoupuudus?_ga=2.18243065.1318154410.1521308426-1260558071.1421244768 [Kasutatud 30.03.2018].

Varshavskaia, E., Ia. & Denisenko, M., B., 2016. The Economically Inactive Population in Russia. *Sociological Research*. 55(4), pp. 274-290.

Viilmann, N. & Soosaar, O., 2010. Tööturu ülevaade. *Eesti Pank*, (10), pp. 1-33.

Võlaõigusseadus (2001) RT I, 17.11.2017, 40.

Välismaalaste seadus (2009) RT I, 04.07.2017, 123.

Võrk, A. & Paulus, A., 2006. *Eesti sotsiaaltoetuste ja maksude mõju inimeste tööjõupakkumise stiimulitele*. Uurimisprojekti raport, Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.praxis.ee/wp->

content/uploads/2014/03/2006-Sotsiaaltoetuste-ja-maksude-m%C3%B5ju-
t%C3%B6%C3%B6j%C3%B5upakkumise-stiimulitele.pdf [Kasutatud 02.04.2017].

Wilkinson, G., 1997. A Micro Approach to the Issue of Hysteresis in Unemployment: Evidence from the 1988-1990 Labour Market Activity Survey. *Bank of Canada Working Paper*, 97(12), pp. 1-39.

Ühiskonnauuringute Instituut, 2017. *Küsitus: mida arvavad inimesed sisserände kvoodi tõstmisest ja võõrtööjõust üldiselt*. [Võrgumaterjal] Leitav: <http://www.inst.ee/uuringud/kusitus-mida-arvavad-inimesed-sisserande-kvoodi-tostmisest-ja-voortoojoust-uldiseelt> [Kasutatud 16.01.2018].

Lisa 1. Reservatsioonipalga küsitlus

17.03.2018 avaldati reservatsioonipalga küsitlus Facebooki gruppides: „Tööpakkumised Tartus“, „Tööpakkumised Eestis“, „Tööpakkumised Tartus – lisatööd“. 18.03.2018 avaldati küsitlus gruppides: „Töökuulutused Eestis / TÖÖ24“, „Pakun Otsin tööd Tööpakkumised Töökuulutused Töö“ (läks külastajate postituste hulka), „Tööpakkumised Töökuulutused Töö Pakume tööd“ (postitust ei avaldatud), „Töö Töökohad Tööpakkumised Viljandi s“ (külastajate postituste hulgas). 21.03.2018 avaldati „CVKeskus.ee“ ja „Eesti Töötukassa“ Facebooki lehel, kus küsitlus suunati külastajate postituste hulka ja polnud seetõttu koheselt lehe külastajatele märgatav. 18.03.2018 avaldas autor küsitluse ka enda Facebooki profiilil ja seda jagasid 19 inimest.

Küsitluse sissejuhatuses oli järgnev:

Tere! Olen Sisekaitseakadeemia Finantskolledži kolmanda kursuse kadett. Kirjutan lõputööd tööotsijate eelistustest ja välistööjõu värbamisest Eestis, milles uurin muuhulgas eestlaste reservatsioonipalka ehk madalaimat töötasu, mille eest ollakse valmis tööle asumata. Selleks, et saaksin oma idee edukalt ellu viia, palun Teil täita järgnev küsimustik. Täitmine võtab aega ligikaudu 1 minuti.

1. Kas otsid tööd?

Jah

Ei

2. Kas oled praegu töötu?

Jah

Ei

3. Kas oled töötuna arvele võetud?

Jah

Ei

4. Miks otsid tööd?

Otsin lisatööd

Tahan leida paremat töökohta kui praegune

Tahaks teha midagi uut ja huvitavat

Otsin kooli kõrvalt tööd

Muu

Mis on madalaim töötasu, mille eest oled nõus tööle asuma ehk milline on sinu reservatsioonipalk? (5. Töötul ja 6. mitte töötul erinevas jaotises sama küsimus)

Alla 400

400-500

500-700

700-900

900-1000

1000-1200

1200-1400

üle 1400

Kui vastaja vastas esimesele küsimusele eitavalt, siis temale rohkem küsimusi ei tulnud.

Kui vastas teisele küsimusele eitavalt, siis tuli temale 4. küsimus ja peale seda 6. küsimus, et oleks võimalik eristada töötut ja juba tööd omava töötaja reservatsioonipalka.

Küsitlus on kättesaadav aadressilt:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe87DgaInCPVWZlu6n-nSLEfVnR74mKTRN74r0l4c2IquyzIA/viewform?usp=sf_link

346 vastust



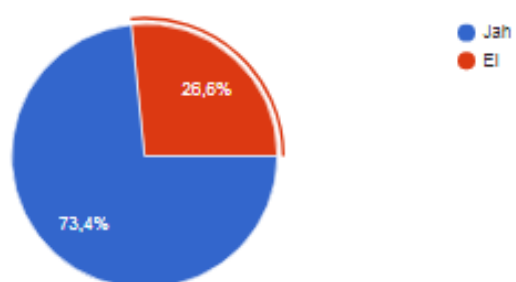
KOKKUVÕTE

INDIVIDUAALNE

Aktsepteerib vastuseid

Kas otsid tööd?

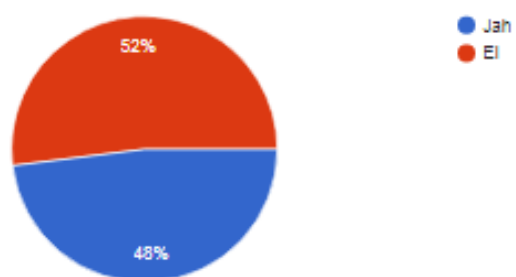
346 vastust



Töötü?

Kas oled praegu töötü?

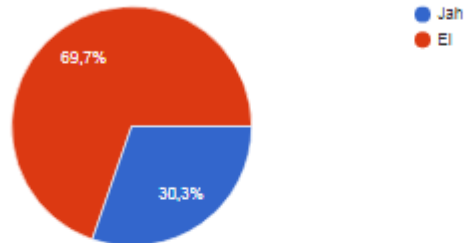
254 vastust



Töötuna arvel?

Kas oled töötuna arvele võetud?

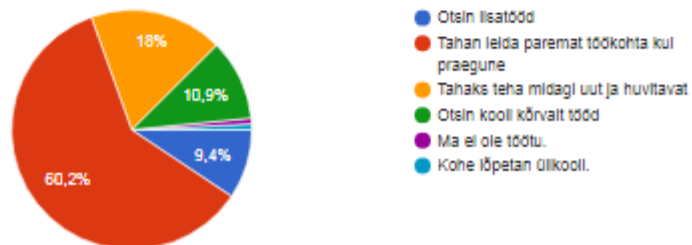
122 vastust



Töötu ei ole

Miks otsid tööd?

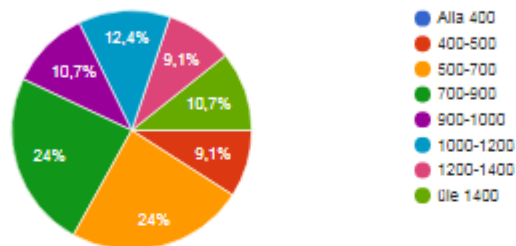
128 vastust



Reservatsioonipalk töötul

Mis on madalaim töötasu, mille eest oled nõus tööle asuma ehk milline on sinu reservatsioonipalk?

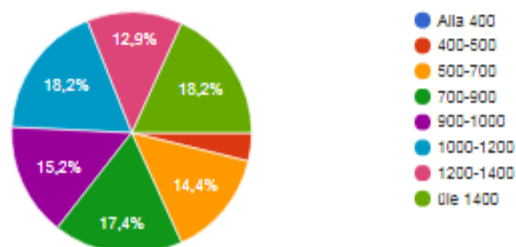
121 vastust



Reservatsioonipalk

Mis on madalaim töötasu, mille eest oled nõus tööle asuma ehk milline on sinu reservatsioonipalk?

132 vastust



Lisa 2. Reservatsiooni- ja miinimumpalk aastatel 2010-2016

Reservatsiooni- ja miinimumpalga erisuse (kordades) leidmiseks jagati reservatsioonipalk (Balti Uuringute Instituut, 2016) miinimumpalgaga (eRaamatupidaja, 2017).

Aasta	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Reservatsioonipalk (euro)	520	602	651	722	807	811	876
Miinimumpalk (euro)	278	278	290	320	335	390	430
Erisus	1,9	2,2	2,2	2,3	2,4	2,1	2,0

Lisa 3. Töösoovijate esimene eelistus aastatel 2015-2017

Tabel koostatud e-kirjaga (Paulus,2017) Eesti Töötukassast saadud andmetest.

TÖÖSOOV	ESIMENE EELISTUS
52230005-klienditeenindaja	10 905
91120000-puhastusteenindaja, koristaja, toateenija	9556
71110000-üldehitaja	7315
96220000-juhutööline, lihttööline	5955
93130000-ehituse abitööline, ehituslihttööline (hooned)	5626
93290000-muu tootmise lihttööline	5045
83220003-sõiduautojuht	4413
83320002-veoautojuht	4128
82190000-tootmise koostetööline, monteeriija	3935
43210001-laotöötaja, laoametnik	3883

Lisa 4. EMTAK 2008 tegevusalad

EMTAK 2008 tegevusaladele vastavad tähed (Registrite ja Infosüsteemide Keskus, 2018).

A = Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük

B = Mäetööstus

C = Töötlev tööstus

D = Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine

E = Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus

F = Ehitus

G = Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont

H = Veondus ja laondus

I = Majutus ja toitlustus

J = Info ja side

K = Finants- ja kindlustustegevus

L = Kinnisvaraalne tegevus

M = Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus

N = Haldus- ja abitegevused

O = Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus

P = Haridus

Q = Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne

R = Kunst, meelelahutus ja vaba aeg

S = Muud teenindavad tegevused

T = Kodumajapidamiste kui tööandjate tegevus; kodumajapidamiste oma tarbeks mõeldud eristamata kaupade tootmine ja teenuste osutamine

U = Eksterritoriaalsete organisatsioonide ja üksuste tegevus

Lisa 5. Vabad ametikohad aastatel 2011-2016

Statistikaameti andmete (Statistikaamet, 2017b) alusel arutati ajavahemiku 2011-2016 keskmine aasta ühe kvartali vabade ametikohtade arv. Selleks liideti nelja kvartali andmed ja jagati neljaga.

TEGEVUSALA	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	-	-	34,9	34,5	-	-
Mäetööstus	-	-	-	-	-	-
Töötlev tööstus	1085,3	1237,8	1539,5	1462,9	1333,2	1474,2
Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	-	-	-	-	-	-
Veevarustus; kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	-	-	-	-	-	-
Ehitus	309,3	361,9	206,4	314,8	163,1	248,4
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	871,7	970,4	1120,2	1334,3	1358,8	1468,7
Veondus ja laondus	449,1	525,8	432,8	516,8	403,7	513,0
Majutus ja toitlustus	294,7	385,2	348,5	440,3	430,8	680,0
Info ja side	343,8	410,8	396,1	295,1	452,5	649,4
Finants- ja kindlustustegevus	120,9	95,5	130,3	134,1	191,9	233,2
Kinnisvaraalne tegevus	-	-	-	-	-	-
Kutse-, teadus- ja tehnikaalne tegevus	253,6	297,3	198,0	278,2	316,9	280,9
Haldus- ja abitegevus	463,2	541,5	668,5	755,3	664,2	1088,5
Avalik haldus ja riigikaitse;	941,3	854,8	788,3	680,0	844,3	872,5

kohustuslik sotsiaalkindlustus						
Haridus	583,1	605,0	576,0	538,1	658,7	840,4
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	343,9	331,1	367,8	413,5	486,5	506,6
Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	185,6	193,3	160,0	190,2	200,0	250,6
Muud teenindavad tegevused	-	-	-	-	-	-
Tegevusalad kokku	6588,2	7354,4	7373,4	7656,3	7807,5	9486,4

Lisa 6. Küsitlus ettevõtjatele

Küsitlus ettevõtjatele viidi läbi teemal välistööjõud ja tööjõupuudus. Varasemalt on teinud sarnase uuringu Turu-Uuringute AS (2011) Eesti Töötukassa tellimusel. Saadeti 383 e-kirja pealkirjaga „Abipalve: lühike küsitlus lõputöö tarbeks“.

Lugupeetud *ETTEVÕTJA NIMI* esindaja

Olen Sisekaitseakadeemia Finantskolledži kolmanda kursuse kadett. Leidsin 28.02.2018/02.03.201/03.03.2018 Eesti Töötukassa portaali lehelt töökuulutuse, kus oli avaldatud Teie kui tööpakkuja e-mail. Kirjutan lõputööd tööotsijate eelistusest ja välistööjõu värbamisest Eestis, milles uurin muuhulgas välistööjõu värbamise vajadust ja tööjõupuuduse olemasolu. Selleks, et saaksin oma idee edukalt ellu viia, palun Teil täita anonüümne küsitlus, mille leiate allpool asuvalt URL-lt. Küsimusi on kuni 13, mõnel juhul vähem. Need on vastusevariantidega ja mõnel küsimusel on variant "muu", mille valimise korral palun trükkida täpsustav kommentaar. Küsitluse täitmine võtab aega ligikaudu 1-3 minutit.

Täna Teid leitud aja ja abi eest!

Küsitluse URL: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfnHDWi-OtMCUdN56lQaSKD2nPy6uhP9ywmu0q5BIJL859fg/viewform?usp=sf_link

Lugupidamisega

Liivi Horg

Jrk nr	ETTEVÕTJA NIMI	KONTAKT	TEGEVUSVALDKOND
1	GEOS NORDIC OÜ	geos.gena@gmail.com	Ehitus ja ehitusmaterjalid
2	Marsalis Metall OÜ	natalia.puzanoff@gmail.com	
3	Hanatar Consult OÜ	hanatarconsult@gmail.com	
4	Worldforce Estonia OÜ	roland.lao@hotmail.com	
5	AJM Teed OÜ	arvi.roosenberg@gmail.com	
6	Tuulekai OÜ	timo@tuulekai.ee	

7	Concrete Workers OÜ	syne.betoneerijad@gmail.com	
8	Osaühing Krisling	tootmisjuht@krisling.ee	
9	Snikarglädje i Sverige AB Eesti filiaal	peep.luht@gmail.com	
10	Enviplan Ehitus OÜ	info@enviplan.ee	
11	Aktsiaselts OG ELEKTRA	personal@ogelektra.ee	
12	Osaühing SALMEEHITUS	dmo69@mail.ru	
13	OSAÜHING KATUSE EKSPERT	magnus@katuseekspert.ee	
14	OÜ Barbam Ehitus	andrias.adul@tptlive.ee	
15	Ensam OÜ	rolandka11@hotmail.com	
16	OÜ CAPTUS	info@captus.ee	
17	Loksa Linnavalitsus	linn@loksa.ee	
18	Ehitajamees OÜ	ehitajamees.ou@gmail.com	
19	OÜ Pintselsabad	pintselsabad@gmail.com	
20	Berg Ehitus OÜ	bergehitus@gmail.com	
21	Nordkisa OÜ	nordkisaou@gmail.com	
22	Aktsiaselts RAKE	toomas@rake.ee	
23	MaxWhite OÜ	sales@centerhotel.ee	
24	Kivilõhe OÜ	kivilohe@gmail.com	
25	Novars OÜ	roman.novars@gmail.com	
26	Telimer Grupp OÜ	reimo@leiger.ee	
27	Revotor OÜ	info@revotor.ee	
28	Sehke OÜ	kurvitsellar@gmail.com	
29	Lserv OÜ	arved@elserv.ee	
30	ILSTRO EHITUS	ilstroehitus@gmail.com	
31	OÜ POWERSTEEL	info@powersteel.ee	
32	Maralex Ehitus OÜ	ehitus@maralex.ee	
33	Anonüümne OÜ	jaanluppe@gmail.com	
34	Kimm Invest OÜ	info@kimm.ee	
35	FinEst Investors OÜ	finestinvestors@gmail.com	
36	STUWE Service OÜ	stuwescand@gmail.com	
37	AIVelo MÖÖBEL OSAÜHING	aivelo@aivelo.ee	
38	Marteks Elekter OÜ	martekselekter@gmail.com	
39	Lammutusmehed OÜ	info@lammutusmehed.ee	
40	OSAÜHING SHINOK	chinahouse.narva@gmail.com	

41	osaühing Grundar Puit	kardo@grundar.ee	
42	ERLICON OÜ	info@katuseremont.ee	
43	AS EG Ehitus	kristel.torop@gaas.ee	
44	Inxan Glass OÜ	andre@inxan.eu	
45	Granite Marble Industry OÜ	info@gmi.ee	
46	Ryxsan OÜ	ryxsan@gmail.com	
47	Velma Mööbel	velma@velma.ee	
48	osaühing Arca Nova Element	janno@arcanova.ee	
49	Osaühing Sandla Puit	info@sandlapuit.ee	
50	Revoks Grupp OÜ	revoks@hotmail.ee	
51	OÜ PETKAM REALTY	petkam.realty@mail.ee	
52	MIDEN OÜ	midenmin@gmail.com	
53	Silpower Aktsiaselts	irina.proskurina@silpower.ee	
54	NEVITA OÜ	nn.nevitaou@mail.ru	
55	ArCon Group OÜ	arcongroup2017@gmail.com	
56	OSAÜHING VÄRIMAL	58slava@mail.ru	
57	Isalepp OÜ	info@bauindustrie.ee	
58	OÜ AdviBalt	advibalt@gmail.com	
59	ESTBaltic OÜ	estbaltic@hotmail.com	
60	Tiptiptap OÜ	info@tiptiptap.ee	
61	Riiko OÜ	info@riiko.ee	
62	Jannes OÜ	info@jannes.ee	
63	OMRAT PROJEKT OÜ	tarmo03@gmail.com	
64	osaühing Sakret	raamatupidamine@sakret.ee	
65	happy foods OÜ	elmar.liitmaa@pindi.ee; elmar.liitmaa@gmail.com	
66	G.L.A. AGENTUUR OÜ	admin@johvibeerhouse.ee	
67	DREVORTO OÜ	drevorto@gmail.com	
68	JÕELÄHTME VALLAVALITSUS	maire.kivistu@joelahtme.ee	
69	PÕLTSAMAA VALLAVALITSUS	annika.teesaar@poltsamaa.ee	
70	FALCO EHITUS OÜ	falcoehitus@gmail.com	
71	NARVA LINNAVALITSUSE ARHITEKTUURI- JA	info@narvaplan.ee	

	LINNAPLANEERIMISE AMET		
72	Goldhand OÜ	andres@goldhand.ee	
73	Muraste Hooldus OÜ	info@murastehooldus.eu	
74	Hardwood OÜ	info@kergupuit.eu	
75	ATLANTE AUTOTEENINDUS OÜ	indrek@atlante.ee	
76	ŠEIKER TEED OÜ	sheikerteed@gmail.com	
77	MATWUR EHITUS OÜ	matwur@list.ru	
78	TEMITEX GRUPP OÜ	temitex@gmail.com	
79	REMARKT EHITUS OÜ	info@remart.ee	
80	RRLEKTUS AS	aili@meietoidukaubad.ee	
81	PEIPSI EHITUS OÜ	peipsiehitus@gmail.com	
82	EESTI ESM OÜ	eestiesm@hotmail.com	
83	RADIVA EHITUS OÜ	taavivakk@gmail.com	
84	PRISMA NET OÜ	prismanet@prismanet.ee	
85	Viimsi Vallavalitsus	nele@viimsivv.ee	
86	Bitakco OÜ	viktor.gaplevksi@bitakco.ee; bitakco@bitakco.ee	
87	Tartu Ülikool	personal@ut.ee	
88	KGM INVEST OÜ	info@kristallehitus.ee	
89	Arutech Parimad Aknad OÜ	paide@arutech.ee	
90	STARK SERVICE OÜ	info@stark.ee	
91	LOODE HOUSE OÜ	info@loodehouse.ee	
92	SQUARE SAUNAHÄUS OÜ	e.iisak@square-saunahaus.eu	
93	KULDEN GRUPP OÜ	ewa@kuldengrupp.ee	
94	R&A VARAD OÜ	info@ravarad.ee	
95	OÜ Peetri Puit	peeter@arcwoodbeams.eu	
96	KOLMETI EHITUS OÜ	jaanus@kolmeti.ee	
97	ART RÜHM OÜ	art.ruhm@gmail.com	
98	OÜ Trives	cv@trives.ee	
99	Smart Time OÜ	info@smarttime.ee	
100	GE POWER ESTONIA AS	ivan.patsanovski@ge.com	
101	ELDORA SERVICE OÜ	info@eldora.ee	
102	SKM HALJASTUS OÜ	meelika@skmhaljastus.ee	
103	FORWOOD OÜ	info@forwood.ee	

104	AS PAIDE MEK	info@paidemek.ee	
105	RANMAN GRUPP OÜ	ranman@ranman.ee	
106	TA Measuring OÜ	info@tameasuring.ee	
107	VESMONT MAJAKESKUS OÜ	info@vesmont.ee	
108	OÜ Vesboard	info@vesboard.ee	
109	ELKA NETWORKS OÜ	info@elka.ee	
110	TALLINNA KOMMUNAALAMET	tiina.laks@tallinnlv.ee	
111	HARDABAAR OÜ	heinuakermann@hotmail.ee	
112	Volonia OÜ	volonia2018@mail.ru	
113	EE Uksed OÜ	info@eeuksed.ee	
114	Osühing Taagepera Loss	lauri@spalavendel.ee	
115	OÜ Barbam Ehitus	info@barbamehitus.ee	
116	Harmet Constructions OÜ	triinu@hcs.ee	
117	osühing Petro-Elekter	petroelekter@gmail.com	
118	Wineco OÜ	cv@wineco.eu	
119	TK-Team Baltic AS	ants.reinumagi@tk-team.com	
120	L.L. HOUSE OÜ	olavi@levalhouse.ee	
121	Ruutest OÜ	ruutest@mail.ee	
122	BALTSCAF OÜ	baltscaf@gmail.com	
123	JELD-WEN EESTI AS	KUtsmuts@jeldwen.com	
124	Heidenline OÜ	matkasuvilad@matkasuvilad.ee	
125	Euro Rakennus OÜ	harri@eurorakennus.eu	
126	LIK Ehitusgrupp OÜ	likehitusgrupp@gmail.com	
127	GRK Infra AS	kristjan.mand@grk.ee	
128	Sevengroup OÜ	info@sevengroup.ee	
129	OSAÜHINGU SOFTCOM	priit@softcom.ee	
130	SOL Baltics OÜ	aiva.kuusk@sol.ee	puhastusteenindus
131	PAHAD POISID OÜ	pubi@rp9.ee	
132	Osühing KENDRA	myyk@kendra.ee	
133	MERITON HOTELS AS	elena.budarina@rezidorparkinn.com	
134	Aktsiaselts Lääne- Tallinna Keskhaigla	sirje.remmel@keskhaigla.ee	
135	Puhastaja OÜ	info@puhastaja.com	
136	Kuldsed Käed OÜ	ele@kuldsedkaed.ee	
137	Korras Kinnisvara OÜ	janek@korraskinnisvara.ee	
138	Tartu Hooldekodu	anneli.ratsep@raad.tartu.ee	

139	TipTop Kvaliteet OÜ	eliko@tiptopkvaliteet.ee	
140	aktiaselts NETT	aet@nett.ee	
141	TP Kinnisvarahooldus OÜ	personal@tphooldus.ee	
142	Panelwood OÜ	panelwood@panelwood.ee	
143	Korras Kinnisvara OÜ	personal@korraskinnisvara.ee	
144	Kulinaaria OÜ	kristiina.tomingas@kulinaariatoit.ee	
145	Sheriff Group OÜ	Keiu@sheriffsaloon.com	
146	HORECA EDU OÜ	info@cook.ee	
147	SIBISEL Osühing	sibisel12@gmail.com	
148	Keranus OÜ	info@keranus.ee	
149	SOL Baltics OÜ	katre@sol.ee	
150	Vastseliina Piiskopilinnuse Sihtasutus	linnus@vastseliina.ee	
151	Kuldsed Käed OÜ	andre@kuldsekdaed.ee	
152	OÜ BREM Puhastus	urve.parnpuu@brem.ee	
153	OÜ BREM Puhastus	puhastus@brem.ee	
154	Osühing Siivous Puhastus	marilin@siivouspuhastus.ee	
155	Osühing Cleansmart Eesti	info@cleansmart.ee	
156	Tallinna Kelmiküla Lasteaed	inga@kelmikyla.ee	
157	MAXIMA Eesti OÜ	cv@maxima.ee	
158	OÜ Restplanet	restplanet@hotmail.com; ljudmillakn@hotmail.com	
159	Sanomar Kinnisvarahooldus OÜ	merike@sanomar.ee	
160	AKO Eesti OÜ	ako@ako.ee	
161	Kendra Grupp OÜ	personal@kendra.ee	
162	AS ISS Eesti	cv@iss.ee	
163	Noorus OÜ	sundukova@noorusspahotel.com	
164	BIZ Sillamäe OÜ	golunovigor@mail.ru	
165	Selver AS	personal@selver.ee	
166	AS ISS Eesti	Karin.Majas@ee.issworld.com	
167	OÜ PolvenAuto	aleksei.kabanov@polvenauto.ee	
168	Helme Pansionaat AS	info@helimepansionaat.ee	

169	Narva linn, A-A. Tiimanni tn 10 korterühistu	partisani9@gmail.com	
170	Kuremaa Ujula	ujula@kuremaaujula.ee	
171	Arkaadia Puhastuse OÜ	jekaterina.sell@arkaadia.ee	
172	Kivirahnu OÜ	ilmar@casainvestment.com	
173	Osaühing Viru Partnerid	virupartnerid@gmail.com	
174	PAHAD POISID OÜ	regle.laud@mail.ee	
175	My City Hotel OÜ	julia@mycityhotel.ee	
176	Mesitaru OÜ	info@mariahostel.ee	
177	Noorus OÜ	toman@noorusspahotel.com	
178	Osaühing Naimer	aime.tamme@gmail.com	
179	Premier Restaurants Eesti OÜ	anastasija.zubov@ee.mcd.com	
180	Osaühing Tallinna Pesumaja	info@pesurent.ee	
181	AS Eesti Liinirongid	personal@elron.ee	
182	Krausberg Eesti OÜ	killu@krausberg.ee	
183	aktsiaselts BAMBONA	oksana@bambona.com	
184	P. DUSSMANN EESTI Osaühing	tartu@dussmann.ee	
185	osaühing Metrola	baarmetrola@gmail.com; urve@euronics.ee	
186	SOL Baltics OÜ	piret.valdaru@sol.ee	
187	OÜ BREM Puhastus	egle.talistu@brem.ee	
188	Osaühing Sargontes	terje@sargontes.ee	
189	OÜ Extracare	info@rohelinepesumaja.ee	
190	Adven Eesti AS	adven.eesti@adven.com	
191	ALAI GROUP OÜ	parnu@krown.ee	
192	OÜ Saaremaa Camp	silja@mandjala.ee	
193	HKP OÜ	pille@hkp.ee	
194	ACE Kinnisvarahoidus OÜ	stella@acepuhastus.ee	
195	EuroHotel OÜ	katja@eurohotel.ee	
196	Cleanpro OÜ	birgit@cleanpro.ee	
197	OÜ BALTEXPERT	info@avariabi24.ee	
198	Riigimetsa Majandamise Keskus	anne.tuvi@rmk.ee	
199	AKO Eesti OÜ	karina@ako.ee	

200	Sihtasutus Eesti Evangeelse Luterliku Kiriku Tallinna Diakooniahaigla	perenaine@diakooniahaigla.ee	
201	Auto AquaLUX OÜ	info@aqualux.ee	
202	AS ISS Eesti	tatjana.krutshinkina@ee.issworld.com	
203	AS ISS Eesti	eili.jaaniste@ee.issworld.com	
204	AS ISS Eesti	Sirja.Neilinn@ee.issworld.com	
205	Saaremaa Spordikool	kalev@kuressaare.ee	
206	OÜ ElectroAir	accounting@electroair.eu	
207	TBD-Biodiscovery	apelesheva@biodiscovery.eu	
208	Aelita Forte OÜ	info@aelitaforte.ee	
209	Villa Thai OÜ	villathai@villathai.ee	
210	Stark Service OÜ	info@stark.ee	
211	Sihtasutuse Tehvandi Spordikeskus	heiki@tehvandi.ee	
212	Smiletex OÜ	katrin.kruusalu@quellestar.ee	
213	Õkokoristus OÜ	info@okokoristus.ee	
214	Maris Gilden AS	raamatupidamine@gilden.ee	
215	Osäühing Sahvri Eesti	info@sahvri.ee	
2166	Põlva Tarbijate Ühistu	personal@pty.ee	
217	Pärnu Haldusteenused	info@haldusteenused.ee	
218	OÜ Kodu Uhkus	info@koduuhkus.ee	
219	Cleanpark OÜ	info@cleanpark.ee	
220	Wolf Hotel OÜ	resto.susi@hestiahotels.ee	
221	Ülemiste Autopesula OÜ	info@ulemistepesula.ee	
222	KK Operatsioonide OÜ	info@peps.ee	
223	SOL Baltics OÜ	sirje.alloja@sol.ee	
224	osäühing Katikelli Pesumaja	info@paidepesumaja.ee	
225	Clean Planet OÜ	mariliis@cleanplanet.ee	
226	SOL Baltics OÜ	alice.kangro@sol.ee	
227	OÜ Pargi kultuurikeskus	amet@kuressaarekuursaal.ee	klienditeenindus
228	Telesales Partners OÜ	info@telesalespartners.eu	
229	Rimi Eesti Food AS	personal@rimibaltic.com	
230	Rimi Eesti Food AS	rutt.retpap@rimibaltic.com	
231	TÕRVA TARBIJATE ÜHISTU	maie@torvatarb.ee	
232	Zep Eesti OÜ	info@zep.ee	

233	Rimi Eesti Food AS	annika.arro@rimibaltic.com	
234	OÜ Briver Invest	info@veronique.ee	
235	AS TV Play Baltics	gerli.kivistik@viasat.ee	
236	Circle K Eesti Aktsiaselts	personal@circlekeurope.com	
237	Osaühing Laura Kauplus	laurakauplus@gmail.com	
238	OÜ Vestem Kaubandus	vestemkaubandus@gmail.com	
239	ABC Supermarkets AS	cv@delice.ee	
240	Osaühing Forsent Grupp	maret.nomm@mail.ee	
241	OÜ REASON PLUSS	reason.pluss@gmail.com	
242	Stockmann Aktsiaselts	kristiina.selter@stockmann.com	
243	OÜ Apranga Estonia	l.toomsalu@apranga.ee	
244	AS EXPRESS POST	personal@expresspost.ee	
245	ABC Supermarkets AS	cv@comarket.ee	
246	Anuke OÜ	anu@monsis.ee	
247	Eesti Töötukassa	cv@tootukassa.ee	
248	MyPhonePoint OÜ	info@myphonepoint.ee	
249	Hiiumaa Tarbijate Ühistu	info@hiiumaa.coop.ee	
250	Harju Tarbijate Ühistu	aide.metsaviir@harjuty.ee	
251	Anisent Sisustus OÜ	info@anisent.eu	
252	Galerii Lillesalong OÜ	galeriilillesalong@gmail.com	
253	OÜ ML Beauty	lmarianna18@mail.ru	
254	Rohepõllu OÜ	hilmasolbaja@hotmail.ee	
255	Võru Tarbijate Ühistu	personal@vty.ee	
256	Mittetulundusühing Viljandi Laste- ja Noorteteater REKY	reky@reky.ee	
257	Kerge OÜ	mkerge@hotmail.ee	
258	Varjupaikade mittetulundusühing	parnu@varjupaik.ee	
259	Startour OÜ	info@startour.ee	
260	Osaühing Tüdrukud	kaireree@hotmail.ee	
261	Sillamäe Linnavalitsus	eevi.paasmae@sillamae.ee	
262	Osaühing GERMAN SILVER	anton@juveelisalong.ee	
263	Aktsiaselts Mahtra Teeninduse	peep@mahtra.ee	
264	OÜ ASPIC	meelis@aspic.ee	
265	osaühing Karni-Voor	karnivoor@hotmail.ee	
266	Tubli Rätsep OÜ	leelo@ratsep.eu	

267	Müügimeistrite Aktiaselts	z@telemarketing.ee	
268	Sodexo OÜ	triin.sieberk@sodexo.com	
269	Linka Pärnu OÜ	ollo.krista@gmail.com	
270	OÜ Trimiks	muthatha@mail.ru	
271	Kaubamaja AS	Helen.Bus@kaubamaja.ee	
272	Osaühing Kadri Tare	post@kadritare.ee	
273	Toiduteenuse OÜ	ott@pizzapoisid.ee	
274	InfoOne Finland & Eastern Europe OÜ	kalmer.maasik@infoone.ee	
275	Metsapere Mängumaa OÜ	kuku@metsapere.ee	
276	IMLR OÜ	21patan@gmail.com	
277	Osaühing Morteron	nommvilja@gmail.com	
278	Blesser OÜ	einarp@hot.ee	
279	Osaühing Piiri Kalasaar	corsikal@gmail.com	
280	Berendsen Textile Service AS	personal@berendsen.ee	
281	Osaühing DIVIRS	divirs@list.ru	
282	OÜ Albero Verde	personal@bio4you.eu	
283	Rucol OÜ	skorpio.m.vo@mail.ru	
284	WH-Logistics OÜ	whlogistics@online.e	
285	osaühing CONSPIRATOR	Anne.Parmas@gmail.com	
286	Alphine Flowers OÜ	lena.daria@mail.ru	
287	Saaremaa Tarbijate Ühistu	malle.sadam@saaremaa.coop.ee	
288	Stockmann Aktiaselt	janne.lohmus-oselein@stockmann.com	
289	aktiaselts BAMBONA	hillar@bambona.com; tallinn@bambona.com	
290	Aktiaselts Pihlaka	personal@pihlaka.ee	
291	Multiservis OÜ	multiservis7@gmail.com	
292	Orange Kinnisvara Ida- Virumaa Osaühing	sergei.isaev@orange.ee	
293	OÜ Revel-Stal	revelmet@gmail.com	
294	Kaisumaa OÜ	lea@kaisumaa.eu	
295	Music Express OÜ	priitpoder99@gmail.com	
296	Osaühing Manderon	suudlevadtudengid@gmail.com	
297	Müügimeistrite Aktiaselts	r@telemarketing.ee	

298	Tervisekirjastus OÜ	KontorParnu@gmail.com	
299	Osaühing Tervise Paradiis	virge.grant@spa.ee	
300	Osaühing Aibicilia	prokofjeva.ljudmila@gmail.com	
301	Rapla Tarbijate Ühistu	raplaty@raplaty.ee	
302	Osaühing Arensburg	heidi@arensburg.ee	
303	CITYPARK EESTI OÜ	annika.arro@gmail.com; annika.arro@gmail.com	
304	Sihtasutuse Endla Teater	riina@endla.ee	
305	Laisholm Catering OÜ	info@laisholm.ee	
306	Saaremaa Tarbijate Ühistu	personal@saaremaa.coop.ee	
307	Müügimeistrite Aksiaselts	g@telemarketing.ee	
308	Kiviarks OÜ	arkadi.kozlov@gmail.com	
309	Osaühing AGIR	agir.ladu@gmail.com	
310	OÜ Malve TK	aivarmtk@gmail.com	
311	LIDO Mustamäe OÜ	personal@lido.ee	
312	OÜ Valaste Puhkeküla	kohvik@valaste.eu	
313	Aksiaselts OG ELEKTRA	assistent2.personal@ogelektra.ee; assistent.personal@ogelektra.ee	
314	Gerdkad OÜ	info@happykids.ee	
315	Aksiaselts LAVEX	andres@lavex.ee	
316	Nevskaya Palitra - Hammond osaühing	agnes@kunstjahobi.ee	
317	osaühing GEASTR	sirje.geastr@gmail.com	
318	Külagurme OÜ	ivo.rootslane@mail.ee	
319	RRLEKTUS AS	ryytlipood@meietoidukaubad.ee	
320	OÜ Akdeniz	annbalaban@gmail.com	
321	OÜ Kontaktikeskus	inga.beikmane@kontaktikeskus.ee	
322	Silva-Agro OÜ	info@silvaagro.ee	
323	Sihtasutuse Tehvandi Spordikeskus	terje@tehvandi.ee	
324	Tervisekirjastus OÜ	tervisekirjastus@gmail.com	
325	Aksiaseltsi Atko Bussiliinid	narvalogistik@atko.ee	
326	Osaühing Neeva	neevaaed@gmail.com	
327	Osaühing TNJ GROUP	ivaneesti@gmail.com	
328	OÜ Ksauto	ksautod@gmail.com	
329	OÜ Kohvijaam	kohvijaam@gmail.com	

330	JÄRVA TARBIJATE ÜHISTU	personal@jarvaty.ee	
331	Anna Ivanova	a.ivanova1012@gmail.com	
332	Sihtasutus Eesti Kaevandusmuuseum	info@kaevandusmuuseum.ee	
333	Soojuspumba kodu OÜ	transport@maasoojus.ee	
334	Soojuspumba kodu OÜ	toomas@soojuspumbakodu.ee	
335	sihtasutuse Tartu Ülikooli Kliinikum	ljubov.kruus@kliinikum.ee	
336	OÜ SPA Tours	annika@grandrose.ee	
337	Osäühingu KULDNE KALA	kuldnekala54@gmail.com	
338	Autopaint Eesti OÜ	lena@autopaint.ee	
339	BAUHOF GROUP AS	personal@bauhof.ee	
340	Valentina Shushkevich	shush.valentina@gmail.com	
341	Sushi King Tartu OÜ	eili@sushiking.ee	
342	Toit OÜ	loca@loca.ee	
343	Pärnu REV Kaubandus OÜ	annely@parnurev.ee	
344	OÜ INCASSOR	info@incassor24.ee	
345	Pizzakoju OÜ	olga@pizzakoju.ee	
346	OÜ INCASSOR	marika@incassor24.ee	
347	Pizzakoju OÜ	valve@pizzakoju.ee	
348	Osäühingu Oma Pörsas	info@omaporsas.com	
349	ALATI AVATUD OÜ	randovilde@gmail.com	
350	Osäühing REDERY	rederyou@gmail.com	
351	Business Technologies OÜ	buseduc@buseduc.com	
352	OÜ LSP TRANSIT	zhukova@lsp.ee	
353	Maheleib OÜ	info@maheleib.ee	
354	ULVI JAAKSON	jaakson.ulvi@gmail.com	
355	Suhkrukunst OÜ	helen@suhkrukunst.ee	
356	ILP Baltic OÜ	work@kilomax.ee	
357	Osäühing MANPOWER	kandideeri@manpower.ee	
358	aktsiaselts Kragen	info@reisiparadiis.ee	
359	Aktsiaseltsi Eesti Post	katlin.treima@omniva.ee	
360	EuroHotel OÜ	info@ryytel.ee	
361	AS HESBURGER	kristiina.reineberk@hesburger.fi	
362	Cutis Medical Group OÜ	karina.vinstein@cutismedical.com	

363	Circle K Eesti Aktsiaselts	karin.ehrbach@circlekeurope.com	
364	Curry OÜ	elis.singhsunar@gmail.com	
365	Dreamland Home osaühing	personal@toomtekstiil.ee	
366	INDAGO PLUS OÜ	indago60@gmail.com	
367	Expressline OÜ	cv@pesuparadiis.ee	
368	Artur Babajan	artur00910@bk.ru	
369	Cramo Estonia AS	hrestonia@cramo.com	
370	osaühing BEETELA	beetela.oy@mail.ee	
371	Kohvilett OÜ	indrek@kohvilett.ee	
372	Osaühingu Kolmjalg	kolmjalg3@hotmail.com	
373	REGISTER OÜ	margit@kreedix.ee	
374	Osaühing SANESI	info@narvahotell.ee	
375	Osaühing UpLine Grupp	alutaguse.catering@gmail.com	
376	Konverter Group OÜ	sireliis.aron@konverter.ee	
377	Maanteeamet	triinu.oispuu@mnt.ee	
378	BLRT Grupp	j.tulaidan@blrt.ee	
379	Zircon Group OÜ	personal@zircon.ee	
380	aktsiaselts Olerex	Nele.Leppik@olerex.ee	
381	Krausberg Eesti OÜ	anneli@krausberg.ee	
382	OÜ Kontaktikeskus	felix.tammi@kontaktikeskus.ee	
383	Selver AS	kristi.aasa@selver.ee	

104 vastust



KOKKUVÕTE

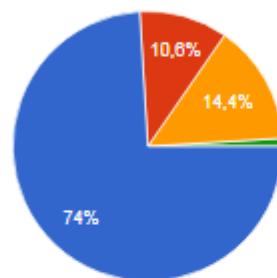
INDIVIDUAALNE

Aktspteerib vastuseid



Kas vajate hetkel lisatööjõudu?

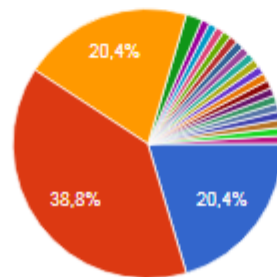
104 vastust



- Jah
- Ei
- Varsti tõenäoliselt jah
- hetkel oleme aktiivse värbamise lõpetanud ning tegeleme intevjuude läbiviimisega.

Mis valdkonda töötajat otsite/otsisite?

103 vastust



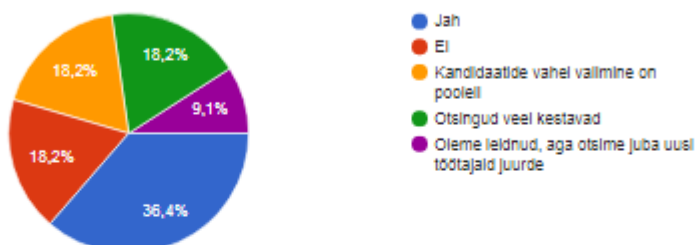
- Ehitus
- Klienditeenindus
- Puhastusteenindus
- Tootmine
- Tisler
- Puidutööstus
- Elekter
- Aiandus

▲ 1/3 ▼

Ehitus

Kas olete Eesti Töötukassa portaalis avaldatud töökuulutuses otsitavale ametikohale leidnud töötaja?

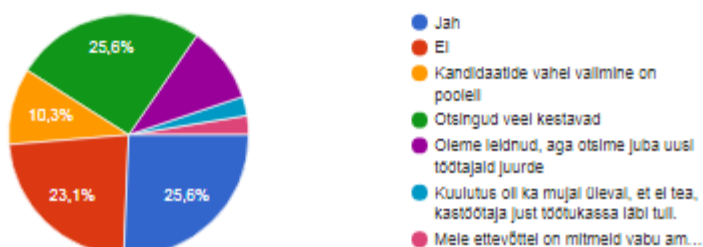
22 vastust



Klienditeenindus

Kas olete Eesti Töötukassa portaalis avaldatud töökuulutuses otsitavale ametikohale leidnud töötaja?

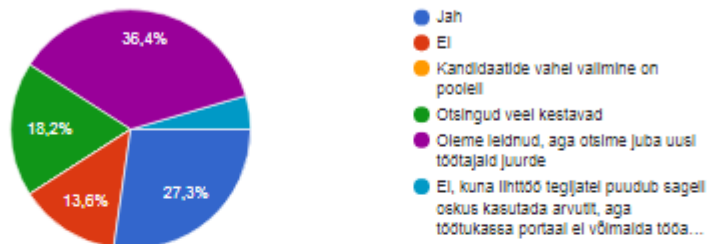
39 vastust



Puhastusteenindus

Kas olete Eesti Töötukassa portaalis avaldatud töökuulutuses otsitavale ametikohale leidnud töötaja?

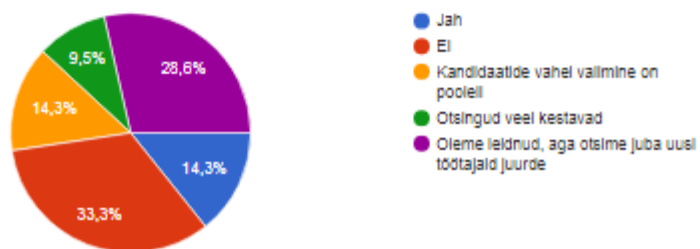
22 vastust



Muu

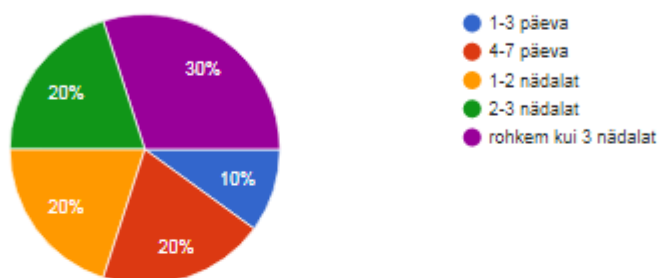
Kas olete Eesti Töötukassa portaalis avaldatud töökuulutuses otsitavale ametikohale leidnud töötaja?

21 vastust



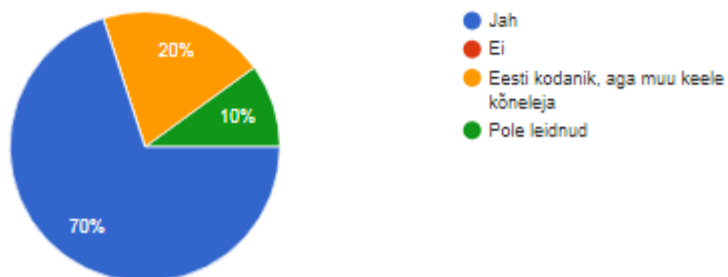
Kui kaua võttis umbes aega sobiva töötaja leidmine?

10 vastust



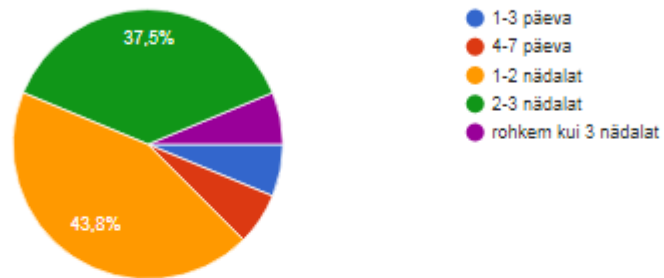
Kas leitud töötaja on eestlane?

10 vastust



Kui kaua võttis umbes aega sobiva töötaja leidmine?

16 vastust



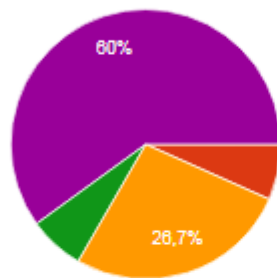
Kas leitud töötaja on eestlane?

16 vastust



Kui kaua võttis umbes aega sobiva töötaja leidmine?

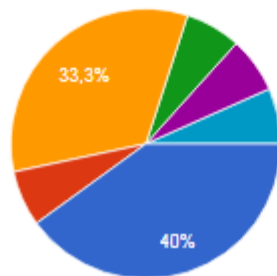
15 vastust



- 1-3 päeva
- 4-7 päeva
- 1-2 nädalat
- 2-3 nädalat
- rohkem kui 3 nädalat

Kas leitud töötaja on eestlane?

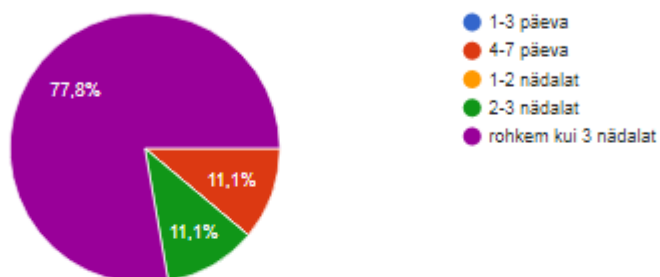
15 vastust



- Jah
- Ei
- Eesti kodanik, aga muu keele kõneleja
- Meil on hea eesti keele nõue
- Rahvus ei ole meie jaoks valiku kriteerium. Arvan, et küsimus ei ole korrektne. Kuna oleme suur organis...
- salme mitu töötajat, nii eestlasi kui venelasi

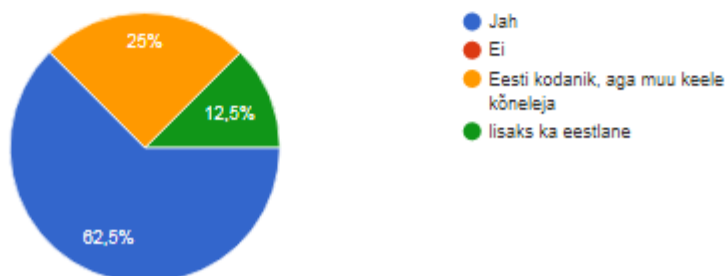
Kui kaua võttis umbes aega sobiva töötaja leidmine?

9 vastust



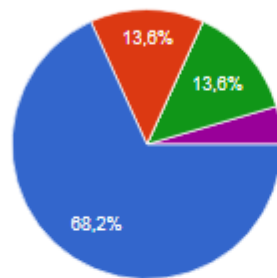
Kas leitud töötaja on eestlane?

8 vastust



Kas tunnete, et Eestis on tööjõupuudus?

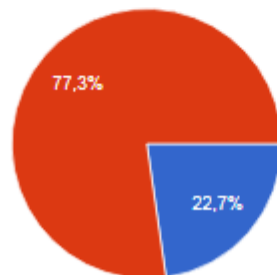
22 vastust



- Jah
- Ei
- Pigem tööpuudus
- Ei oska öelda
- Kui rääkida sellest Eestist, mis jääb Tallinnast allapoole, siis pigem tööpuudus.

Kas olete kunagi värvanud välitööjõudu?

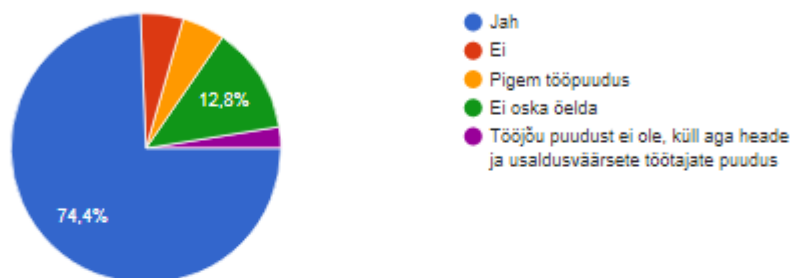
22 vastust



- Jah
- Ei

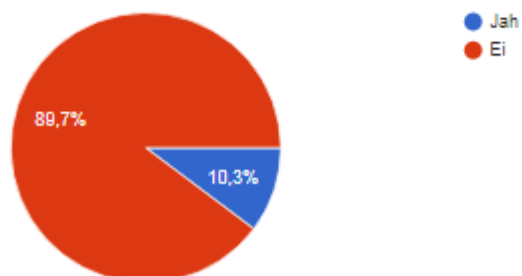
Kas tunnete, et Eestis on tööjõupuudus?

39 vastust



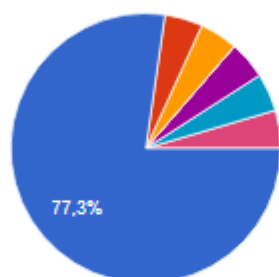
Kas olete kunagi värvanud välitööjõudu?

39 vastust



Kas tunnete, et Eestis on tööjõupuudus?

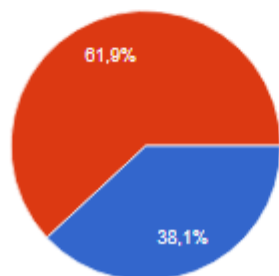
22 vastust



- Jah
- Ei
- Pigem tööpuudus
- Ei oska öelda
- Meil puudub hea ühenduslüli, mis viiks tööandja ja tööotsija kokku. Tö...
- Puhastusteeninduses on puudus kvalifitseeritud ja eesti keelt kõnelev...
- Puudus on odavast tööjõust, teatavasti on see teenus Eestis ala...

Kas olete kunagi värvanud välitööjõudu?

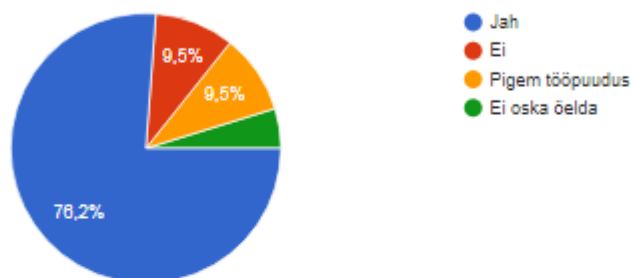
21 vastust



- Jah
- Ei

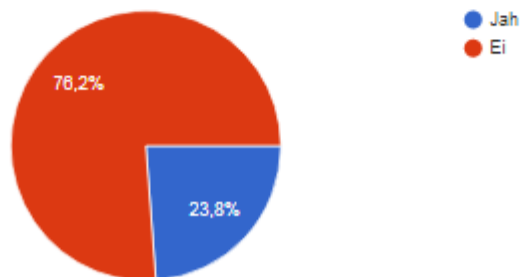
Kas tunnete, et Eestis on tööjõupuudus?

21 vastust



Kas olete kunagi värvanud välitööjõudu?

21 vastust

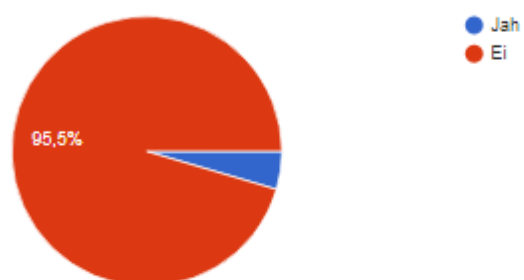


Välistöõjõu värbajad

Kas olete kasutanud välistöõjõudu skeemitades/mustalt?

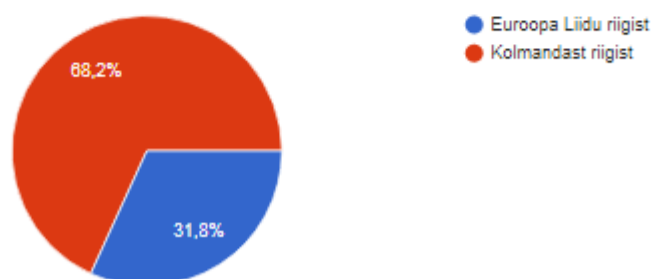


22 vastust



Millisest riigist olete välistöõjõudu värvanud?

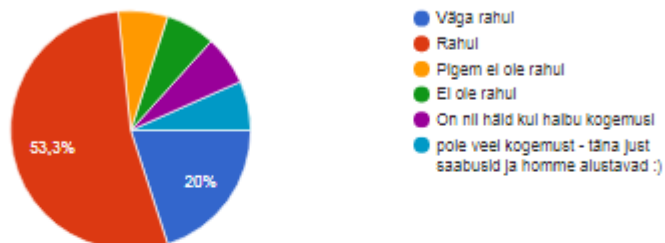
22 vastust



Kolmandast riigist

Kuidas olite/olete rahul väljastpoolt Eestit värvatud töötajaga?

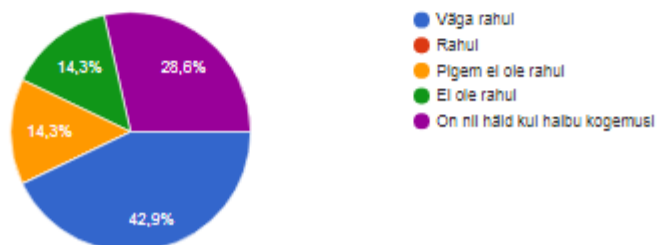
15 vastust



Europa Liidust

Kuidas olite/olete rahul väljastpoolt Eestit värvatud töötajaga?

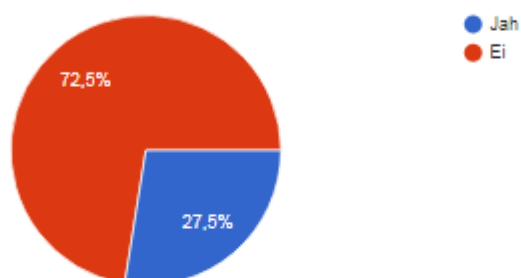
7 vastust



Välistööjõu värbamise kaalumine

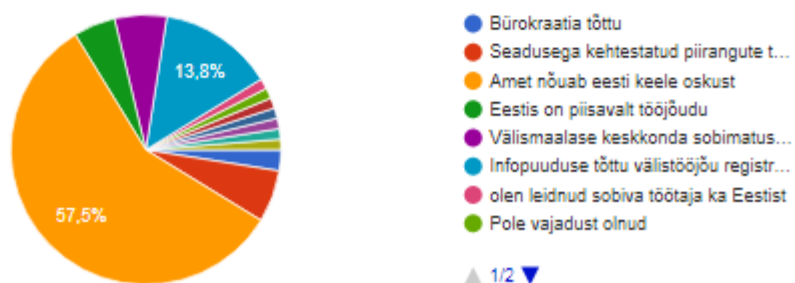
Kas olete kaalunud välistööjõu värbamist?

80 vastust



Mis põhjusel pole Te värvanud välistööjõudu?

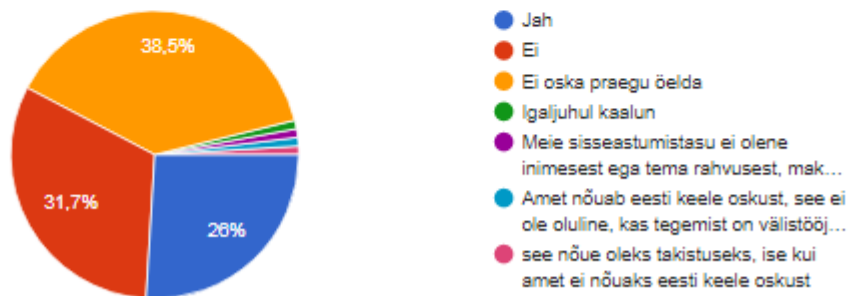
80 vastust



Palgakriteerium

Praegu peab enamike töökohtade puhul kolmandast riigist värvatud töötajale maksma tasu, mille suurus on vähemalt võrdne Statistikaameti viimati avaldatud Eesti aasta keskmise brutokuupalgaga. Kui seda nõuet ei oleks, kas kaaluksite välistöajõu värbamist?

104 vastust



Lisa 7. Intervjuu ehitussektori ettevõtjaga

1. Mis valdkonna ettevõtjaga on tegu?
2. Kas teate, kui palju on üldse kokku olnud töötajaid? Kui jah, siis mitu?
3. Kas teie arvates on Eestis tööpuudus või töajõupuudus? Põhjendage.
4. Kas olete värvanud välistööjõudu?
5. Millal värbasite esimest korda välistööjõudu?
6. Mitu välismaalast oli äriühingus tööl aastal 2017?
7. Kas käesoleval hetkel on äriühingus tööl välismaalasi?
8. Mis riigist on/oli välistööjõud pärit?
9. Kas välistööjõud on/oli ametlikult tööle võetud?
10. Kuidas olid nad tööle võetud? (nt tähtajaline elamisluba töötamiseks, lühiajaline Eestis töötamise registreerimine)
11. Kas olete kuidagi skeemitanud välistööjõu värbamisel? Kirjeldage.
12. Kas olete kasutanud tööjõurenti?
13. Kas olete rahul välismaalastest töötajatega?
14. Mis olid suurimad takistused välistööjõu värbamisel?
15. Millist brutotöötasu maksite keskmiselt ühele välismaalasest töötajale?
16. Kas välismaalasele kehtestatud keskmise töötasu maksmise nõue õigustab end?
17. Milline on Teie arvates mõistlik/optimaalne töötasu nõue, mille riik peaks kehtestama?
18. Kas Te ei arva, et välistööjõu värbamine mõjub halvasti Eesti tööturule?
19. Ettepanekud?