

SISEKAITSEAKADEEMIA
EUROOPA RÄNDEVÕRGUSTIK

**TÖÖJÕUPUUDUSE LEEVENDAMINE
MIGRATSIOONI KAUDU**

TALLINN 2010

Euroopa rändevõrgustik (ERV) on 2003. aastal Euroopa Komisjoni poolt asutatud ja rahaliselt toetatud võrgustik. Euroopa Nõukogu otsusega 2008/381/EÜ on ERV eesmärgiks pakkuda ühenduse institutsioonidele ning liikmesriikide ametiasutustele ja organisatsioonidele rände- ja varjupaigalaast ajakohast, objektiivset, usaldusväärset ja võrreldavat teavet, eesmärgiga toetada Euroopa Liidu poliitikakujundust kõnealustes valdkondades. Samuti jagada kõnealuste küsimuste kohta teavet laiemale üldsusele. Euroopa rändevõrgustiku Eesti kontaktpunkti poolt koostatud dokumendid põhinevad avalikul ja kättesaadaval teabel ning ei pruugi kajastada alati Eesti riiklikku seisukohta. Alates 2010. aastast on Sisekaitseakadeemia määratud Eesti riiklikuks kontaktpunktiks Euroopa Komisjoniga suhtlemisel.

Euroopa rändevõrgustiku Eesti kontaktpunkti aadress:

Sisekaitseakadeemia
Kase 61, Tallinn 12012
Tel: +372 696 5559
e-post: emn@list.sisekaitse.ee
koduleht: <http://www.sisekaitse.ee/erv/>

Euroopa rändevõrgustiku koduleht:
<http://www.emn.europa.eu>

Autor: Helina Maasing
Toimetaja: Katrin Tääker
Tõlkinud: Kaidi Talsen
Küljendus ja kujundus: Julia Voinova

Kirjastanud:
Sisekaitseakadeemia
Kase 61, 12012, Tallinn

Trükkitud Pakett

ISBN 978-9985-67-188-7

Sisukord

Kokkuvõte	4
1. SISSEJUHATUS: EESMÄRK JA METODOLOOGIA.....	7
1.1 Metoodika	8
1.2 Mõisted ja terminid	8
2. EESTI TÖÖJOURÄNDE POLIITIKAD.....	11
2.1 Riiklikud poliitikad	11
2.1.1 Sisserände võimalik roll töajõupuuduse leevendamisel.....	13
2.1.2 Paigas olevad poliitikad töajõupuuduse leevendamiseks.....	14
2.2 Seadusandlik ja institutsionaalne raamistik.....	16
2.2.1 Seadusandlik raamistik.....	16
2.2.2 Institutsionaalne raamistik.....	18
2.3 Töörändealased debatil.....	20
3. TÖÖJOURÄNDE POLIITIKATE RAKENDAMINE.....	22
3.1 Töötamise regulatsioon Eestis	22
3.1.1 Elamisluba töötamiseks	22
3.1.2 Elamisluba teadus- või uurimistöö tegemiseks ²⁴	24
3.1.3 Lühiajalise töötamise regulatsioon.....	24
3.1.4 Tööloa regulatsioon.....	25
3.2 Töajõupuuduse leevendamise vahendid	25
3.2.1 Meetmed töajõupuuduse tuvastamiseks ja kaardistamiseks	25
3.2.2 Töö nõudmistele sobitamine töötaja oskuste-võimetele	26
3.2.3 Välisöotajate (kutse)kvalifikatsiooni hindamine ja tunnustamine	27
3.2.4 Integratsioon	28
3.3 Statistika ja trendid.....	32
3.3.1 Tööturu ja rände statistika.....	32
3.3.2 Olulisemad tööturu arengud.....	40
4. KOOSTÖÖ KOLMANDATE RIIKIDEGA TÖÖRÄNDE VALDKONNAS	43
5. JÄRELDUSED	44
6. LISAD	46

Kokkuvõte

Eesti rändepoliitika kujundamise ja teostamise põhimõtetes rõhutatakse selle territoriaalset ja inimeste kvalifikatsioonist tulenevat selektiivsust. Eesti eelistab riigi majandusele oluliste oskustega töötajaid, olles seega avatud eelkõige tippspetsialistidele ja erioskustega töötajatele. Eesti rändepoliitika üks peamisi eesmärke on täiendada piisava immigratsiooni kaudu Eestile vajaliku oskusteabega tööjõuressursse.

Eesti rändepoliitika on iseseisvuse taastamisest alates selgelt sisserännet piirav. Selleks on välismaalaste seaduses kehtestatud selged kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed piirangud nagu iga-aastane sisserände piirarv ning konkreetsed alused elamisloa andmisel (nt töötamiseks, õppimiseks, perekonna ühendamiseks).

Eesti majanduse kasvu tulemusena vähenes vaba tööjõu hulk alates 2000ndate algusest stabiilselt kuni 2009. aastani. Töötuse määr langes pidevalt kuni 2008. aasta keskpaigani. Tööhõive ja tööelus osalemise määr tõusis, jõudes peaaegu Lissaboni eesmärgini 2008. aastal (69,5%). Lisaks tööhõive tõusule vähenes aasta-aastalt Eesti rahvaarv nii negatiivse iibe kui ka väljarände tõttu. Selle kõige tulemusena kasvas kiiresti nõudlus välistööjõu järele. Nõudluse kasv ning aeganõudev bürokratlik värbamisprotsess tekitasid omakorda vajaduse töörandepoliitikat muuta.

2008. aasta suvel jõustusid välismaalaste seaduse muudatused, mis võimaldavad oskustöölistel lihtsamalt Eestisse tööle asuda. Selleks lühendati ja ühtlustati näiteks elamisloa taotluste menetlustähtaegu (kuult kuult kahele kuule), suurendati sisserände piirarvu 0,05%-lt kuni 0,1%-ni Eesti elanikkonnast ning kehtestati palgakriteerium

tööandjatele. Sisserände piirarv aitab kontrollida, kui palju välismaalasi Eestisse elama ja tööle tuleb. Elamislubade menetlemise protseduur aitab kaitsta ühiskonna julgeolekut ja tagab selle, et inimene oleks usaldusväärne ning oma teadmiste ja oskuste poolest meie tööturule ja majandusele kasulik.

Eestis on kasutusel töökohapõhine värbamissüsteem, mis annab tööandjale võimaluse palgata välistööjõudu lähtudes ettevõtte vajadustest. Seega otsustavad välistööjõu vajaduse tööandjad, mitte riik. Süsteem võimaldab ettevõtjal kiiresti tuvastada tööjõupuuduse teatud ametikohal või sektoris ning vastavalt sellele otsida vajalikku tööjõudu kas Eestist või välisriigist. Välismaalase töölevõtmiseks on üldjuhul vaja saada Töötukassalt luba. Töötukassa võib pooldada välismaalasele tööloa andmist juhul, kui tööturult ei ole võimalik leida vakantsele töökohale sobivat tööjõudu mõistliku aja jooksul (3 nädalat). Politsei- ja Piirivalveamet annab välismaalasele elamisloa, asumaks tööle kohal, mille täitmiseks on tööandjal Eesti Töötukassa luba; seda juhul, kui välismaalasel on töökoha täitmiseks nõutav kvalifikatsioon, haridus, tervis, töökogemus ning vajalikud erialaoskused ja teadmised.

Alates 2005. aastast on järk-järgult kasvanud tähtajaliste elamislubade arv töötamiseks. Kui 2005. aastal anti 412 tähtajalist elamisluba töötamiseks, siis 2007. aastal juba 733 ning 2009. aastal juba 1063. Pakutavate töökohtade arv oli aga 2009. aastaks drastiliselt vähenenud võrreldes aastatega 2005-2007. Samas vähenes märgatavalt ka Töötukassa antud lubade arv kolmanda riigi kodaniku tööle võtmiseks. Seega võib väita, et 2009. aastal palgati kolmandatest riikidest töölisi, kes ei vajanud Töötukassa nõusolekut, nagu loomingulised töötajad, õppejõud jne. Lisaks on 2007. aastast jõudsalt vähenenud ajutine Eestis töötamine, st kuus kuud aasta jooksul, ning vastavate töölubade arv. Kui 2006. aastal registreeris Politsei- ja Piirivalveamet 644, 2007. aastal 658 ning 2008. aastal veel 559 lühiajalise töötamise registreerimist, siis 2009. aastal ainult 220. Töölubasid anti 2006. aastal 2138, 2007.aastal 1658, 2008. aastal 1072 ning 2009. aastal 512.

Statistikast võib järeldada, et töökohtade vähenemise tõttu alates 2009. aastast ei olnud enam põhjust tuua kolmandatest riikidest ajutist tööjõudu ning olemasolevad vabad töökohad täideti kohaliku tööjõuga. Väljastatud töölubade arvu on lisaks töökohtade vähenemisele mõjutanud ka seadusandlikud muudatused 2008. aastal, mis vabastasid pererände ja välislepingu alusel elamisloa saanud tööloa taotlemisest.

Vastavalt Statistikaameti läbi viidud Eesti tööjõu-uuringule (ETU) 2009, võib väita, et 2009. aastal oli tööga hõivatuid kokku 595 800, neist 83% omasid Eesti kodakondsust, 0,5% EL-i kodakondsust ning 7,5% muu riigi kodakondsust; 8,9% puhul on

kodakondsus teadmata. Kuigi Eesti valitsus tegeleb hetkel aktiivselt tööpuuduse vähendamise küsimustega ning tööjõupuuduse teema on jäänud poliitilistes debattides tahaplaanile, ei ole seda unustatud. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi prognoosi kohaselt tööjõuvajaduse kohta aastaks 2016 on aastas keskmiselt vaja täita 11 500 vaba töökohta. Ka Eesti Panga arvates on majanduses lähiaastatel tarvis täita kümnete tuhandete oskustöölise ja spetsialistide ametikohti. Palgakriteeriumi järgi on just selle taseme töötajaid kasulik Eestisse kutsuda, kuid piirarvu tõttu saab välismaalastega katta vaid väikse osa tööjõuvajadusest. Lisaks tuleb osa töökohti, näiteks teenindussektoris kehtiva keeleoskuse nõude tõttu, igal juhul täita kohalike töötajatega.

Samas vajab märkimist, et Eesti valitsus ei ole oma tööturupoliitikas keskendunud niivõrd välistööjõu sissetoomisele kui muude aktiivsete tööturu meetmete väljatöötamisele ning kohaliku tööjõu maksimaalsele tööellu kaasamisele.

1. SISSEJUHATUS: EESMÄRK JA METODOLOOGIA

Käesolev töö on Euroopa rändevõrgustiku (*European Migration Network*, edaspidi ERV) raames koostatud ülevaade erinevatest meetmetest ja strateegiatest tööjõupuuduse vastu võitlemisel. Eesti aruande puhul on tegemist üheksanda ERV Eesti riikliku kontaktpunkti koostatud rände- ja varjupaigalase aruandega. Varasemad aruanded on kättesaadavad Eesti kontaktpunkti kodulehel www.sisekaitse.ee/erv.

Uuringu viivad läbi kõik liikmesriigid ERV kontaktpunktide kaudu. Uuringu eesmärgiks on mõista erinevaid meetmeid tööturu vajaduse rahuldamiseks ja tööjõupuuduse leevendamiseks asjaomastes liikmesriikides. Samuti vaadeldakse, kui efektiivsed on olnud valitsuste strateegiad/programmid tööjõupuudusega tegelemisel ning millist mõju avaldas majanduskriis ja sellejärgne taastumine tööturupoliitikatele. Käesolev töö üritab vastata nendele küsimustele Eesti kontekstis.

Liikmesriikides läbiviidavad uuringud aitavad teavitada poliitikakujundajad ja analüütikuid erinevatest võimalustest tööjõupuudusega tegelemiseks. Uuringutes toodud info põhjal on poliitikategijatel nii Euroopa kui ka rahvuslikul tasandil võimalus teha järeldusi ja leida lahendusi probleemidele, mis puudutavad nii pikaajalist nõudlust teatud oskuste järele kui ka lühiajaliste otsuste edukust kiiresti muutuvates majandustingimustes.

ERV koostab riiklike kontaktpunktide tehtud uuringute baasil koondaruande, milles tuuakse süstemaatilist võrdlevat metoodikat kasutades välja EL liikmesriikides kasutatavate tööjõupuuduse lahendamise meetmete/strateegiate sarnasused, erinevused ning kitsaskohad. Saadud teave võimaldab mõista ja analüüsida parimaid riiklikke praktikaid tööränne valdkonnas EL liikmesriikides. Koondaruanne valmib ja avaldatakse 2011. aasta alguses.

Antud uuring osaliselt taasesitab 2006. aastal koostatud ERV uuringu “Kolmandate riikide kõrgelt kvalifitseeritud töötajate riiki sisenemise ja riigis viibimise tingimused Euroopa Liidus” tulemusi. Erinevalt 2006. aasta uuringust, mis keskendus ainult kõrgelt kvalifitseeritud migrantidele, hõlmab käesolev uuring kõiki tööimmigrante. Samuti tuleks antud uuringut vaadelda koos peatselt valmiva ERV uuringuga “*Temporary and circular migration: empirical evidence, current policy practice and future options in EU Member States*”.

1.1 Metodoloogia

Käesolev aruanne on koostatud vastavalt ERV Study 2010 „*Satisfying labour demand through migration in EU Member states*“ spetsifikatsioonile ja struktuurile. Metoodiliselt on käesolev aruanne nn teisene *desk-research* tüüpi töö, kus on kasutatud juba olemas olevat avalikku teavet ning ülevaate koostamiseks ei tehtud uusi uurimusi ega analüüsi. Töö koostamisel on kasutatud olemasolevaid avalikke uurimusi, seadusandlust ja ülevaateid ning küsitletud on vastavate ametkondade valdkonnaksperte. Samuti on kasutatud varasemaid Eesti kontaktpunkti poolt ERV raames koostatud uuringuid ja aruandeid (nt „Kolmandate riikide kõrgelt kvalifitseeritud töötajate riiki sisenemise ja riigis viibimise tingimused Euroopa Liidus“).

Käesoleva töö koostamise käigus on esitatud päringuid Sotsiaalministeeriumile, Töötukassale, Politsei- ja Piirivalveametile, Siseministeeriumile ning Statistikaametile. Kuna tööranne kolmandatest riikidest on viimastel aastatel kujunenud Eesti ühiskonda huvitavaks temaks, siis on jälgitud ka meedias peetavaid diskussioone.

Kuigi käesoleva töö spetsifikatsioon nägi ette andmete kogumist ka Eestis töötavate Euroopa Liidu kodanike kohta, siis neid andmeid ei ole töös kasutatud. Kui Eesti liitus Euroopa Liiduga 2004. aasta mais, ei seadnud Eesti teistele Euroopa Liidu kodanikele siin töötamiseks piiranguid (nad ei vajanud tööloa), seega ei registreeritud ka andmeid Euroopa Liidu kodanike töötamise kohta. Kuna adekvaatsed andmed Euroopa Liidukodanike kohta puuduvad, keskendub käesolev töö vaid kolmandate riikide kodanike analüüsimisele, kes saabusid Eestisse töötamise eesmärgil. Lisaks on kõrvale jäetud välismaalased, kes võivad töötada Eestis ilma tööloata (näiteks perekondlikel põhjustel saabunud).

1.2 Mõisted ja terminid

Vastavalt käesoleva töö spetsifikatsioonile käsitletakse uuringus peamiselt viit erinevat töötajate kategooriat, kelleks on :

- a) kõrgelt kvalifitseeritud töötajad;
- b) oskustöölised;
- c) lihttöölised;
- d) teadlased;
- e) hooajatöölised.

Eesti õiguses puuduvad definitsioonid mõistete kõrgelt kvalifitseeritud töötajad (*highly skilled workers*), oskustöölised (*skilled workers*), lihttöölised (*low skilled workers*) ja hooajatöölised (*seasonal workers*) kohta. Välismaalaste seaduses on rida ametikohti, millel töötajaid võib klassifitseerida rahvusvahelise kutse- ja ametinimetuste klassifikaatori ehk ISCO-88¹ järgi kõrgelt kvalifitseeritud töötajateks või oskustööliseks vastavalt käesoleva töö spetsifikatsioonile. Näiteks võib ISCO-88 järgi kõrgelt kvalifitseeritud töötajate hulka arvata teadlased, õpetajad, lektorid, eksperdid, konsultandid, nõunikud, treenerid, spordikohtunikud.

Palgakriteeriumi tutvustamisel Eesti välismaalaste õiguses käsitletakse kaudselt kõiki välismaalasi, kellele tööandja maksab riigi keskmisest kõrgemat palka, kvalifitseeritud tööjõuna.

Kuna Eesti õiguses ei tehta vahet erineva kvalifikatsiooniga sisserändajate vahel, ei ole seadus kehtestanud nende suhtes ka erinevaid regulatsioone. Töörändajate suhtes tehakse vahet, kas nad tulevad tööle lühiajaliselt (st kuni kuus kuud aasta jooksul) või pikema tähtajaga (st kuni kaheks aastaks). Eraldi on välismaalaste seaduses reguleeritud ka tööloa instrument, mis annab ka isikutele, kes tulid Eestisse muul eesmärgil kui töötamine, võimaluse siin töötada.

Eeltoodud viit töötajate gruppi on tekstis ühiselt nimetatud „majandusmigrandid“, vastavalt ERV sõnaraamatus toodud definitsioonile. Täpsustused antud töö kontekstis on järgnevad:

a) Kõrgelt kvalifitseeritud töötajad

(Tuletatud EL Nõukogu direktiivi 2009/50/EÜ artiklist 2(b) „kõrget kvalifikatsiooni nõudev töö“)

EL kontekstis on tegemist inimesega, kes töötab ühes liikmesriigis; on töötajana asjaomas liigmesriigis kaitstud riikliku tööseadusega ja/või vastavalt riiklikule tavale, sõltumata õiguslikust suhtest; töötab eesmärgiga teha kellegi jaoks või kellegi juhtimisel tegelikku ja tulemuslikku tööd, mille eest teda tasustatakse; kellel on nõutav piisav ja spetsiifiline pädevus, mida tõendab kõrgem kutsekvalifikatsioon.

Globaalses kontekstis on tegemist inimesega, kes kuulub ILO ISCO-88 põhigruppidesse 1, 2 ja 3. Näiteks inimesed, kelle tööülesannete hulka kuulub teatava töötajate rühma juhtimine või järelevalve ehk siis seadusandjad, tippspetsialistid, keskastme spetsialistid ja tehnikud.

¹ Major, Sub-Major, Minor and Unit Group titles are available from <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>.

b) Oskustöölised

ILO ISCO-88 klassifikaatori järgi peetakse „oskustöolisteks“:

- Põhigrupp 4: Kontoritöötajad ja ametnikud
- Põhigrupp 5: Teenindus- ja müügitöötajad
- Põhigrupp 6: Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised
- Põhigrupp 7: Oskus- ja käsitöölised

c) Lihttöölised

ILO ISCO-88 klassifikatsiooni järgi on „lihttöolistena“ käsitletud:

- Põhigrupp 9: Lihttöölised (nt koristajad, valvurid, koduabilised, põllumajanduse, kalanduse, kaevanduse ja ehituse töölised jne).

d) Teadlased

(Tuletatud EL Nõukogu direktiivist 2005/71/EC)

Direktiivi kohaselt on „teadlane“ kolmanda riigi kodanik, kellel on asjaomane kõrgema hariduse kvalifikatsioon, mis võimaldab doktorantuuri astumist, ning kelle valib teadus- asutus, et teha uurimisprojekti, mille jaoks nimetatud kvalifikatsiooni tavaliselt nõutakse.

Eesti võttis direktiivi 2005/71/EÜ üle 2007. aasta detsembris ning väljastab kolmandate riikide kodanikele elamislubasid töötamiseks ja teadus- või uurimistöö tegemiseks vastavalt välismaalaste seadusele 13³ lg 12¹-12⁷.

Samuti on teadus- ja arendustegevuse korraldamise seadusega määratletud „teaduri“ mõiste. Mõiste kohaselt on teadur teadustöötaja, kes osaleb teadusteema või uurimisprojekti täitmises. Teaduri ametikohale võib kandideerida isik, kellel on Eesti teaduskraad või sellele vastav välisriigi kvalifikatsioon. Antud mõiste kattub direktiivis 2005/71/EÜ antud „teaduri“ mõistega.

e) Hooajatöölised

(Tuletatud Euroopa Nõukogu 20. juuni 1994. a resolutsioonist piirangute kohta kolmandate riikide kodanike lubamisele liikmesriikide territooriumile töötamise eesmärgil).

Resolutsiooni kohaselt on „hooajatöölised“ töötajad (kolmanda riigi kodanikud), kes elavad kolmandas riigis, kuid on palgatud liikmesriigi territooriumil tööle (see sõltub aastaegade vaheldumisest) lepingu alusel, mis on sõlmitud konkreetseks ajavahemikuks ja kindlaksmääratud töö tegemiseks.

2. EESTI TÖÖJÕURÄNDE POLIITIKAD

Käesolev osa annab ülevaate Eestis riigi poliitikatest ja seadusandlikust raamistikust, mis on loodud kvalifitseeritud -, oskus- ja lihttööjõu tööjõupuuduse probleemide lahendamiseks.

2.1 Riiklikud poliitikad

Vabariigi Valitsuse heaks kiidetud Eesti riikliku programmi „Eesti Euroopa Liidu poliitika 2007–2011“ järgi on Euroopa Liidu konkurentsivõime tõstmise eelduseks tööturu avatus ning isikute vaba liikumise põhimõtte rakendamine kõigile Euroopa Liidu kodanikele. Selle kohaselt toetab Eesti ühtset Euroopa Liidu rändepoliitikat ning terviklikumat lähenemist rändega seotud küsimuste lahendamisel. Eesti jaoks on oluline, et Euroopa Liidu rändepoliitika ei keskendu üksnes ebaseadusliku sisse- rände tõkestamisele, vaid hõlmab ka koostööd sisserändajate lähteriikidega, arvestades Euroopa Liidu ning liikmesriikide tööjõuturu vajadusi ja aidates kaasa sisserän- nanute integreerimisele ning sellega kaasnevate sotsiaalsete ja kultuuriliste riskide maandamisele. Kuna Euroopa Liidu elanikkond vananeb ning tööjõupuudus kasvab, on nimetatud programmi kohaselt oluline tagada efektiivsem rände juhtimine konkurentsivõime säilitamiseks. Samuti peab Eesti valitsus oluliseks kvalifitseeritud töö- jõu sisse- rände soodustamist.²

Rändepoliitika kujundamise ja teostamise põhimõtetes rõhutatakse Eesti rändepoliitika territoriaalset ja inimeste kvalifikatsioonist tulenevat selektiivsust. Eesti rändepoliitika on iseseisvuse taastamisest alates selgelt sisserännet piirav. Selleks on välismaalaste seaduses kehtestatud selged kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed piirangud nagu iga-aastane sisse- rände piirarv ning konkreetsed alused elamisloa andmiseks (nt töötamiseks, õppimiseks, perekonna ühendamiseks)³.

Juba 1993. aastal jõustunud välismaalaste seadus nägi ette tööjõurände regulatsiooni, mis on oma põhiselt jäänud samaks tänaseni. Olulisemad muudatused töö- rände poliitikates toimusid 2003. ja 2008. aastal. 2003. aasta alguses jõustunud välismaalaste seaduse redaktsioon nägi ette paindlikuma regulatsiooni Eestis töötamise võimaldamise kohta. Nimetatud muudatuste eesmärk ei olnud välistööjõu Eestisse saabumise soodustamine, vaid välismaalaste ebaseadusliku töötamise ohjeldamine.

² „Eesti Euroopa Liidu poliitika 2007-2011“, Heaks kiidetud Vabariigi Valitsuse otsusega 25.10.2007, lk 34, http://www.riigikantselei.ee/failid/ELPOL_2007_2011.pdf

³ R. Annus, *Eesti võimalused ja valikud immigratsioonipoliitik kujundamisel*, Riigikogu Toimetised, 2009

Ühtlasi nähti ette lihtsam regulatsioon nende välismaalaste lühiajalise (kuni 6 kuud aastas) töötamise võimaldamiseks Eestis, kes tööjouturgu ilmselt ei ohustanud, nagu õppejõud, sportlased, teadus- või loometööga tegelevad isikud.

Erinevalt 2003. aasta muudatustest olid 2008. aastal jõustunud välismaalaste seaduse muudatused juba selgelt suunatud sellele, et võimaldada oskustöölistel lihtsamalt Eestisse tööle asuda⁴. Selleks lühendati ja ühtlustati näiteks elamisloataotluste menetlustähtaegu (kuuelt kuult kahele kuule), suurendati sisserände piirarvu 0,05%-lt 0,1%-ni Eesti elanikkonnast ning kehtestati palgakriteerium tööandjatele.

2008. aastal jõustunud muudatused olid vajalikud, kuna Eesti majanduse kasvu tulemusena oli alates 2000ndate algusest vaba tööjõu hulk stabiilselt vähenenud. Töötuse määr langes pidevalt kuni 2008. aasta keskpaigani. Tööhõive ja tööelus osalemise määr tõusis, jõudes peaaegu Lissaboni eesmärgini 2008. aastal (69,5%). Selle tulemusena kasvas kiiresti nõudlus välistööjõu järele. Nõudluse kasv ning aeganõudev bürokraatlik värbamisprotsess tekitasid vajaduse töörandepoliitikat muuta.

Tööturu paindlikumaks muutmine oli Vabariigi Valitsuse peamine eesmärk 2008. aastal. Selle tulemusena püüdis valitsus vähendada kolmandatest riikidest kvalifitseeritud tööjõu Eestisse toomise bürokraatlikke protseduure, algatas väike- ja keskettevõtetele tootearenduseks vajaliku ajutise tööjõu palkamise programmi ning võttis vastu uue töölepingu seaduse.

Samas tuleb märkida, et Eesti valitsus ei ole oma poliitikates keskendunud niivõrd välistööjõu sissetoomisele, kuivõrd muude aktiivsete tööturu meetmete väljatöötamisele ning kohaliku tööjõu maksimaalsele kaasamisele tööellu. Valitsus on töötanud välja programmi „Kvalifitseeritud tööjõupakkumise suurendamine 2007-2013“, mis on suunatud Eestis oleva struktuurse tööpuuduse vähendamisele, töö- ja pereelu ühitamisele, töötute tööturule integreerimisele, mitteaktiivsete inimeste tööhõivesse toomisele ning töötuse ennetamisele (nt vanemaealised, noored, puuetega inimesed, pikaajalised töötud).

Järgnevate aastate jooksul plaanib valitsus jätkata Eesti praegust mõõdukat immigratsioonipoliitikat. Eesti säilitab järgmistel aastatel 2008. aastal kehtiva rändepoliitika, vajaduse korral harmoneerides seda Euroopa Liidu õigusruumis kehtivate direktiividega. Riik soodustab mõõdukat tööjõu sisserännet eelkõige riigile olulistes majandusvaldkondades sisserännukvoodi raames ning välispäritolu

⁴ R. Annus, *Eesti võimalused ja valikud immigratsioonipoliitik kujundamisel, Riigikogu Toimetised, 2009*

kõrgharidusega õppurite töölejäamist Eestisse pärast õpingute lõppu. Strateegiliselt olulistele immigrandirühmadele võidakse rakendada dokumentide lihtsustatud immigratsiooniprotseduuride läbimist, kui on tõestatud nende vajalikkus Eestile. Toetatakse kraadiõppesse tulevate noorte rännet Eesti ülikoolidesse ja nende tööleasumist Eesti ettevõtetes peale õpingute edukat läbimist. Vastavalt rahvusvahelisele õigusele tagatakse perekondade taasühinemine⁵.

2.1.1 Sisserände võimalik roll tööjõupuuduse leevendamisel

Eesti valitsus on jõudnud arusaamisele, et pikemas perspektiivis kujuneb majanduse jätkusuutlikkuse seisukohalt probleemiks töövõimelise elanikkonna vähenemine. Lahendust nähakse peamiselt ümberõppes ning tööturul hõivatute arvu suurendamises (nt pensioniealiste aktiivsem kaasamine). Välistööjõu kasutamine on jäänud poliitilistes aruteludes pigem tagaplaanile.

Iibe langus 1990ndatel ei ole tänaseks tööealise elanikkonna osakaalu veel mõjutanud, kuid märkimisväärne mõju ilmneb lähiaastatel. Samas seab mitte-eestlaste osakaal Eestis (ca 30%), mis on EL-15 keskmisest kõrgem, selged piirid välistööjõu sissetoomise võimalustele, mida mitmed Euroopa Liidu liikmesriigid on tööjõu pakumise suurendamiseks kasutanud. Eestis on eesmärgiks seatud töötajate tootlikkuse tõstmine, mis tähendab ennekõike olemasoleva tööjõu paremat rakendamist.⁶

Samas on valitsus toetanud seisukohta, et Eesti peaks ka tulevikus olema avatud ainult kvalifitseeritud tööjõu sisserändele ning vältima igati kontrollimatut sisserännet. 2008. aasta suvel jõustunud välismaalaste seaduse muudatused lähtuvad just sellest, et toetada tuleb kvalifitseeritud tööjõu kasutamist ning vältima peaks massilist odava tööjõu sissevoolu. Sisserände piirarv aitab kontrollida, kui palju välismaalasi Eestisse elama ja tööle tuleb. Elamislubade menetlemise protseduur aitab kaitsta ühiskonna julgeolekut ja tagab, et inimene oleks usaldusväärne ning oma teadmiste ja oskuste poolest meie tööturule ja majandusele kasulik⁷.

Lisaks eeltoodule on valitsus 2010. aastal teinud tööjõuga seotud probleemide lahendamiseks otsuse tõsta pensioniiga 65. eluaastani nii meestel kui naistel ning keskendub Eestist lahkunud andekate töötajate tagasikutsumisele.

⁵ *Rahvastikupoliitika alused 2009-2013*, http://www.valitsus.ee/failid/Rahvastikupoliitika_alused_muudetud.pdf

⁶ *Eesti majanduskasvu ja tööhõivekava 2008-2011, Lissaboni strateegia rakendamiseks*, Tallinn, oktoober 2008, http://www.valitsus.ee/failid/MTTK_2008_2011_EST_kujundusega.pdf

⁷ *Jüri Pihl: migratsioonipoliitika innovatsiooni heaks. Postimees*, 31.03.2007, <http://www.postimees.ee/310308/esileht/arvamus/320656.php>

- **Pensioniea tõus**

Ühe alternatiivina välistööjõu sissetoomisele nägi valitsus pensioniea tõusu, milleks on Eestis hetkel 63 aastat meestel ning 60,5 aastat naistel. Et leevendada tööturul aktiivse elanikkonna vähenemisega kaasnevat tööjõupuudust, saatis valitsus 2009. aasta detsembris Riigikogule otsustamiseks pensionikindlustuse seaduse muudatused, millega sätestati pensioniea tõus 65. eluaastani alates 2026. aastast. Nimetatud muudatused kiitis Riigikogu heaks 7. aprillil 2010. Muudatuste kohaselt hakkab alates 2017. aastast pensioniiga kõigil järk-järgult ehk kolme kuu võrra aastas tõusma ning 2026. aastaks on see nii naistel kui meestel 65 eluaastat.

- **Välismaalt andekate eestlaste kodumaale kutsumine**

Valitsuse eesmärk on kasutada võimalikult palju kohalikku tööjõudu ning meelitada Eestist välismaale lahkunud andekaid Eesti kodanikke koju tagasi. Selleks on valitsus 2010. aastal välja töötanud meetmed välismaale õppima/tööle läinud eestlaste koju tagasi toomiseks. Projekti nimi on "Talendid koju!". Projekti eesmärgiks on kutsuda Eestist välisülikoolidesse pikaajaliste programmide alusel õppima läinud tudengeid ja ülikoolide lõpetanud, aga ka juba välisriikides arvestatava töökogemuse saanud Eesti kodanikke pöörduma tagasi töö- ja eneseteostusvõimalustega Eestisse, nii erakui avalikku sektorisse⁸. Selleks loob Eesti Kaubandus-Tööstuskoda internetiportaali, kust välismaal õppivad andekad noored leiavad infot kodumaistest töö- ja praktilisest oskustest ning ettevõtted saavad töötaja otsingul kasutada välismaal õppijate kontaktvõrgustikku.

Samuti pöörab Kultuuriministeerium igal aastal järjest rohkem tähelepanu just välisriikidesse siirdunud tööjõu tagasikutsumisele ja tagasipöördumise soodustamisele ning ka uusimmigrantide kohanemise lihtsustamisele.

2.1.2 Juba paigas olevad meetmed tööjõupuuduse leevendamiseks

Käesoleval hetkel valitseb Eestis tööpuudus ja prioriteediks on sellega võitlemine. Kui 2008. aastal oli töötuse määr 5,5%, siis 2009. aastal 13,8% ning 2010. aasta I kvartalis juba 19,8%. Tööjõupuudus ei ole päevakorras, küll aga ollakse teadlikud, et tulenevalt demograafilistest protsessidest on elanikkond ja tööjõud vähenemas ja vananemas. Riigi prioriteet on eelkõige olemasoleva tööjõuressursi maksimaalne rakendamine. Samas kui tööandja leiab, et ta vajab vastava kvalifikatsiooniga töötajat, keda Eestis ja Euroopa Liidu tööturul leida ei õnnestu, on välismaalaste seaduses sätestatud korras tööandjal võimalus välismaalane Eestisse tööle tuua. Välismaalaste seadus ei kehtesta piiranguid tulenevalt oskustasemest (oskustöölised, kvalifitseeritud tööjõud, lihttöö- *8 Kaubanduskoda käivitab projekti „Talendid koju!“, Kaubandus- ja Tööstuskoda, Uudised, <http://www.koda.ee/index.php?id=46718>*

lised vms), vaid määrab palgataseme, mida tööandja on kohustatud töötajale maksuma. Idee kohaselt on palgatase indikaator peegeldamaks töötaja oskustaset, et töötaja võiks täiendada, mitte asendada kohalikku tööjõudu.⁹

Eesti Panga arvates on majanduses lähiaastatel tarvis täita kümnete tuhandete oskustöölise ja spetsialistide ametikohti. Palgakriteeriumi järgi on just selle taseme töötajaid siia kasulik kutsuda, kuid piirarvu tõttu saab välismaalastega rahuldada vaid väikse osa tööjõuvajadusest. Lisaks tuleb osa töökohti, näiteks teenindussektoris, keeleoskuse nõudest lähtudes igal juhul täita kohalike töötajatega. Kui Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi prognoosi järgi on vaja aastas keskmiselt täita 11 500 vaba töökohta, siis välistöötajate osa saab olla napp kümnendik. Olenemata sellest, kas migratsioon on ulatuslik või mitte, saab töörande poliitika edu kriteeriumiks olla kokkuvõttes vaid välistööjõu kasutamise ajutine iseloom. Ideaalstsenaariumi järgi tähendab välistööjõud muu hulgas rohkem maksutulu ja vähem maksude eest pakutava sotsiaalabi tarbimist.¹⁰

Samas on Eesti valitsus aga rõhutatud, et immigratsioon ei ole lahendus demograafilistele muutustele ja vananevale tööjõule, vaid pigem poliitiline meede teatud oskuste tühimiku täitmiseks. Immigratsioon kui poliitiline meede peab käima käsikäes kutsehariduse ning muude tööturu poliitikatega (nt mitteaktiivsete inimeste osakaalu vähendamisega).

Hetkel on Siseministeerium välja töötamas nn sinise kaardi direktiivist (2009/50/EÜ) tulenevaid muudatusi, millega lihtsustatakse kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu siseneid Euroopa Liitu ning liikumist liidusiseselt. Direktiivi kohaselt võetakse kasutusele üle-euroopaline sinine kaart, mis annab õiguse elamiseks ja töötamiseks Euroopa Liidu territooriumil. Kuna direktiivi ülevõtmise tähtaeg on juunis 2011, ei ole lõplike otsuseid töörande protsesside muutmiseks veel tehtud.

⁹ Sotsiaalministeeriumi vastuskiri ERV Eesti kontaktpunktile 18.05.2010

¹⁰ M. Kuldjärvi, T-S. Vertmann, *Tööjõurände senine areng ja õppetunnid, Eesti Pank, Kroon ja Majandus nr 2/ 2008*, http://www.eestipank.info/pub/et/dokumendid/publikatsioonid/see-riad/kroon_majandus/_2008/_2008_2/_1.pdf

2.2 Seadusandlik ja institutsionaalne raamistik

2.2.1 Seadusandlik raamistik

Kolmandate riikide kodanike Eestisse saabumist, siin viibimist ja töötamist reguleerib välismaalaste seadus (VMS). Varjupaigataotlejate õigusliku staatuse ning töötamise aluse sätestab välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seadus. Euroopa Liidu kodaniku ja tema pereliikme Eestis viibimise ja elamise aluseid on sätestatud Euroopa Liidu kodaniku seaduses. Lisaks eelnimetatud seadustele reguleerivad Eestis töötavate isikute sotsiaalset kaitset, töötingimusi ja töö tasustamist töölepingu seadus (koosmõjus tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja võlaõigusseadusega), kollektiivlepingu seadus ning töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Töötaja ja tööandja vahel tekkinud töövaidluse lahendamise kord ja tingimused on sätestatud individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses.

Välismaalaste seadus näeb ette järgnevad Eestis töötamise võimalused:

- lühiajaline töötamine kuni 6 kuud aastas;
- tähtajaline elamisluba + tööloa (nt õpperände puhul);
- tähtajaline elamisluba töötamiseks (tööränne);
- välismaalased, kes võivad töötada ilma tööloata¹¹.

Välismaalaste seadus reguleerib eelnimetatud töötamise õiguslikud alused, sh töötamise lõppemise, keeldumise ja kehtetuks tunnistamise alused. Seadusega nähakse ka ette isikute kategooriad¹², kellele võib elamisloa töötamiseks anda või lühiajalise töötamise registreerida soodsamatel tingimustel (nt ei pea täitma palgakriteeriumit,

¹¹ Tööloa ei vaja välismaalane, kellel on pikaajalise elaniku elamisluba; välismaalane, kellel on elamisluba töötamiseks; välismaalane, kes on taotlenud elamisluba enne 12.07.1995 ja kellele on elamisluba antud; kinnipeetav vanglas viibimise ajal; vedurimeeskonna liige; vedurit või rongi teenindava personali liige; autojuht sõitjate või veose kohaletoometamiseks üle riigipiiri; välismaalane, kellel on elamisluba elama asumiseks Eestis alaliselt elava lähedase sugulase juurde; välismaalane, kellel on elamisluba elama asumiseks abikaasa juurde; välismaalane, kellel on elamisluba välislepingu alusel.

¹² Vastavalt VMS § 13³ lg 12 võib elamisloa töötamiseks anda ilma Töötukassa loata ning palgakriteeriumit täites järgmistele isikutele: 1) vaimulik, nunn või munk; 2) Välisministeeriumi poolt akrediteeritud ajakirjanik; 3) isikud, kellel on välislepingust tulenev õigus töötada Eestis ilma tööloata; 4) etendusasutuste loominguiline töötaja; 5) õpetajad või õppejõud; 6) isikud, kes tegelevad teadusliku tegevusega; 7) sportlased, treenerid, spordikohtunikud või sporditöötajad; 8) juriidilise isiku juhtorgani liikmed; 9) lähetatud töötajad; 10) EL liikmesriigi pikaajalise elaniku elamisloa omajad.

Eesti Töötukassa luba ei ole vaja ka välismaalastel, kes taotleavad elamisluba töötamiseks eksperdi, nõustaja või konsultandina, kui tal on selleks erialane ettevalmistus, kuid nemad peavad täitma palgakriteeriumi nõude.

ei ole nõutav Töötukassa luba jne). Selliste ametikohtade puhul on tegemist isikutega, kelle panus Eesti kultuuri ja/või hariduse arengusse on määrava tähtsusega, mistõttu on riiklik huvi soodustada selliste välismaalaste Eestisse saabumist ja siin töötamist.

Töötaja õiguste ja kohustuste kõrval sätestab välismaalaste seadus ka tööandja kohustused ning vastutuse välismaalase töölevõtmisel. Näiteks on tööandja kohustatud maksma välismaalasele tasu, mis on vähemalt võrdne Statistikaameti viimati avaldatud Eesti keskmise aastapalga ja koefitsiendi 1,24 korrutisega ning töötasu peab võimaldama välismaalase äraelamise Eestis. Lisaks on tööandjal kutsuja kohustused, st et tööandja on kohustatud hüvitama välismaalase väljasõidukohustuse sundtäitmise ning väljasaatmiskeskuses ja politsei arestimajas viibimise kulud, kui välismaalane ei suuda neid ise tasuda. Välismaalaste seadus näeb ette ka karistumehhanismi tööandjale, kes on võtnud tööle välismaalase selleks seaduslikku alust omamata. Selline tegu on karistatav väärteo korras – rahatrahviga kuni 300 trahviühikut või rahatrahviga kuni 50 000 krooni juriidiliste isikute puhul.

Välismaalaste seadusega sätestatakse ka Eestisse tööle tulnud kolmanda riigi kodaniku pereliikme võimalus ühineda oma perekonnaga. Et viia seadus täielikult kooskõlla EL nõukogu direktiiviga 2003/86/EÜ, tehti 2009. aastal lõpus seadusesse muudatused tähtajalise elamisloa andmisel abikaasa juurde elama asumiseks. Sellest tulenevalt laiendati 1. oktoobril 2010 jõustavas välismaalaste seaduses isikute ringi, kelle abikaasale võib anda elamisloa ilma kaheaastase eelneva Eestis elamise perioodi kohaldamise tingimusega. Kehtiv välismaalaste seadus sätestab, et tähtajalist elamisloa abikaasa juurde elama asumiseks võib taotleda välismaalane tingimusel, et tema abikaasa töötab Eestis tähtajalise elamisloa alusel kas loominguulise töötajana, õpetaja või õppejõuna, sportlase, treeneri, spordikohtuniku või sporditöötajana, ettevõtte juhtorgani liikmena või tegeleb teadusliku tegevusega. Uue seadusega on sama võimalus antud ka eksperdi, nõustaja, konsultandi, oskustöölise ja seadmetepaigaldaja abikaasale.

2.2.2 Institutsionaalne raamistik

Käesolevas osas on toodud lühiülevaade peamistest asutustest, mis on nii otseselt kui kaudselt seotud välismaalase töötamisega Eestis.

Poliitika kujundamine	Välismaalase töötamise mentetluslikud protseduurid	Töövaidluste lahendamine	Muud organisatsioonid
Siseministeerium	Politsei- ja Piirivalveamet	Kohus	Eesti Ametiühingute Keskliit
Sotsiaalministeerium	Töötukassa	Tööinspeksioon (töövaidluskomisjon) Riiklik Lepitaja	Eesti Tööandjate Keskliit

Käesoleva töö kontekstis saab välja tuua kaks peamist töörändega seotud ministeeriumit - Siseministeeriumi ja Sotsiaalministeeriumi. Kui esimene neist kujundab Eesti rändepoliitikaid, siis teine on vastutav tööturupoliitika eduka elluviimise eest.

- *Siseministeeriumi kui riigi sisejulgeoleku tagaja üheks ülesandeks on kodakondsus-, migratsiooni-, varjupaiga- ja piirikontrollipoliitika ning riigipiiri valvamise ja välismaalaste poliitika väljatöötamine ja selle elluviimise korraldamine.*
- *Sotsiaalministeeriumi ülesandeks on kavandada tööturupoliitikat ja korraldada selle elluviimist eesmärgiga tagada tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööga hõivatus ja vähendada tööpuudusega kaasnevat kahju. Tööturupoliitika kujundajana on ministeeriumil juhtiv roll tööturuteenuste, tööjõu mobiilsuse, töötu sotsiaalse kaitse, tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaalustamise ning tööturu arendamisele suunatud Euroopa Liidu struktuuritoetuste rakendamise valdkonnas.*

Eeltoodud poliitikaid viivad ellu ministeeriumite allasutused, ehk siis rändepoliitikaid viib ellu Politsei- ja Piirivalveamet ning tööturupoliitikaid Töötukassa. Mõlemad asutused on viimase aasta jooksul läbi teinud suure restruktureerimise. Alates 2010. aasta jaanuarist ühendati eraldiseisvad asutused Politsei- ja Piirivalveamet ning Kodakondsus- ja Migratsiooni- ja Piirivalveamet ühtseks Politsei- ja Piirivalveametiks. 2009. aasta mais ühendati Tööturuamet ja Töötukassa üheks ametiks - Töötukassaks.

- *Politsei- ja Piirivalveameti ülesandeks on rändevallas tagada välismaalaste dokumenteerimine (elamislubade andmine), isikute ja tööjõu vaba liikumise, rahvusvahelise kaitse asjade, viisaasjade, isikute tagasivõtmisega seotud asjade ning migratsioonijärelevalve korraldamine ja koordineerimine.*
- *Eesti Töötukassa eesmärk on tööturuteenuste osutamine ja töötuskindlustuse hüvitiste väljamaksmine. Töötukassa ülesandeks on ka tööandjatele lubade andmine välismaalase tööle võtmiseks.*

Töövaidluste lahendamine korral on töötajal võimalus pöörduda oma õiguste kaitsmiseks töövaidluskomisjoni või kohtu poole. Hea nõu ja abistava info saamiseks võib pöörduda ettevõttes oleva töötajate usaldusisiku, ametiühingu või Tööinspektsiooni poole. Kollektiivlepingu sõlmimisega seotud vaidluste puhul saab pöörduda Riikliku Lepitaja poole, kelle ülesanne on poolte lepitamine ning kompromissi väljapakumine.

Samuti omavad nii töötajate kui tööandjate õiguste esindamisel ja tööturu poliitikate välja- töötamisel tähtsust Eesti Ametiühingute Keskliit ja Eesti Tööandjate Keskliit.

- *Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL) töötab selle nimel, et ühiskonnas järgitaks sotsiaalse õigluse põhimõtet. EAKL esindab töötajate huve üleriigilistel palgaläbirääkimistel ning peab kahe- ja kolmepoolseid läbirääkimisi tööandjate ja valitsusega. Samuti osaleb EAKL aktiivselt seadusloomes, et arendada õiglast maksupoliitikat, seista jätkusuutliku tööhõive eest ning tagada töötajate sotsiaalne turvalisus ja tervislik töökeskkond. EAKL-i kuulub 19 haru-ametiühingut, mis ühendavad riigi- ja omavalitsusasutuste töötajaid, haritlasi, tervishoiutöötajaid, transporditöötajaid (sh maantee-, raudtee-, mere- ja õhutransport), tööstustöötajaid (energeetika, kerge- ja toiduainetööstus, puidutöötlemine, metallitööstus) ning teenindussektoris hõivatuid (posti-, side-, kaubandus-, teenindus-, hotelli- ja puhastussektori töötajaid jt).*
- *Eesti Tööandjate Keskliit on kõige esinduslikum tööandjate organisatsioon Eestis, mille eesmärk on esindada oma liikmeid suhetes seadusandliku ja täitevvõimuga ning töövõtjate esindajatega ning kaitsta oma liikmete huve. Liidu üheks tegevusprioriteediks on töö- ja tööjõupuuduse vähendamine uute töökohtade loomine läbi paindlike töösuhete edendamise ja ettevõtjate koormiste vähendamise.*

2.3 Töörändealased debatid

Viimase nelja aasta üheks aktuaalsemaks temaks rändevaldkonnas on olnud välistöötajate teema. Jõutud on äratundmisele, et kvalifitseeritud tööjõu puudus on kõigi Euroopa Liidu liikmete mure ning et tööjõu ränne hõlmab küsimuste ringi, mis ulatub tööturust kaugemale. Eesti on olnud Euroopa Liidus kahtlemata tööjõu doonorriigiks ning lähiajal ei ole selles muutust näha (hinnangute kohaselt töötab aastas *ca* 20 000 Eesti alalist residentit välisriikides).

Kolmandatest riikidest pärit kodanike palkamise küsimus tõusis teravamalt päevakorda 2006. aastal. Rahvastiku ealisest koosseisust, haridussüsteemist ning tööjõu suundumisest teistesse riikidesse (eeskätt Soome, Rootsi ja Iirimaa) tingituna tekkis sel ajal teatud majandussektorites siseriiklik tööjõupuudus. Tööjõupuudusega seotud probleemiks on ka see, kuidas pidada ülal suurenevat pensionäride hulka (maksubaasi suurendamine) ja kasvatada tootmismahtu¹³. Seega paralleelselt välistöötajate sissetoomisega kerkis ka Eesti elanike pensioniea tõstmise küsimus.

Arvamused ja seisukohad töörände lihtsustamiseks olid väga erinevad, alates välistöötajate massilisest sissetoomisest Eestisse kuni selle täieliku eitamiseni. Erinevate osapoolte arusaamad ja lähenemine probleemile sõltusid ennekõike iga partneri huvidest ja vajadustest. Ettevõtjad lihtsustaksid igasuguse välistöötajate sissetoomist. Riigiasutused (sotsiaalministeerium) ja ametiühingud rõhuvad välistöötajate asemel Eestis olemas olevate töötajate maksimaalsele kasutamisele ja riskigruppide (puudega inimesed, töötud, vanemaelised jt praegu tööturult eemal olevad inimesed) rakendamisele. Ka võimul olevad parteid (Reformierakond ning Isamaa ja Respublica Liit) on veendunud, et pole vaja sisse tuua välistöötajate kolmandatest riikidest, vaid tööjõupuudusele tuleb leida muid lahendusi. Samas aga ei ole valitsus vastu kvalifitseeritud (sh akadeemilise personali) tööjõu Eestisse tulemisele. Sama seisukohta jagasid 2007. aasta Riigikogu valimiste eelses debatis ka teised erakonnad, välja arvatud Rahvaliit, kes jäi seisukohale, et väljastpoolt EL-i pärineva tööjõu kasutamist tuleb kõige rangemalt piirata.

Seoses välistöötajate riiki lubamise diskussiooniga kutsuti 2006. aastal lõpus Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi juures kokku erinevaid osapooli koondav välistöötajate strateegia töögrupp, mis arutas kolmandatest riikidest värvatava tööjõu lühiajaliselt riiki sissetoomise protseduuride lihtsustamise võimalusi. Töögruppi kuulusid esindajad 13 organisatsioonist (sh viis ministeeriumit, erinevad ametid, Töandjate Keskliit, Kaubandus-Tööstuskoda ja Ametiühingute Keskliit). Töögrupp lähtus järgmistest põhimõtetest:

¹³ Ahti Kuningas materjal <http://www.ettk.ee/upload/failid/04Kuningas.pdf>

- 1) välistööjõu sissetoomine on põhjendatud eelkõige kvalifitseeritud tööjõu puhul, kes täiendab kohalikku tööjõudu ning toob juurde uusi teadmisi ja oskusi;
- 2) lihttööliste sissetoomine õigustab ennast juhul, kui on tagatud, et ei toimu kohaliku tööjõu asendamist, vaid võrdväärsetel palgatingimustel täiendamine välistööjõuga (eelkõige ühekordsete suuremate projektide ja hooajaliste tööde puhul).

Töögrupile seati üleandeks teha ettepanekuid bürokraatlike takistuste vähendamiseks ning süsteemi läbipaistvamaks muutmiseks. Tehtud ettepanekute baasil koostati välismaalaste seaduse muudatused, mis lihtsustavad töörande menetlusprotsesse. Antud muudatused jõustusid 2008. aasta suvel.

See poliitiliselt tundlik teema ühiskonnas suurt vastumeelsust ei tekitanud, kuid sellel on arvatavasti teisi põhjusi peale konsensusliku poliitika kujundamise. Jätkuvalt on tagasihoidlik sisserände piirarv, mis tõusis küll kahekordseks, aga on siiski vaid umbes 1300 inimest aastas. Teiseks pandi tööandjale kohustus maksta välismaalasele Eesti keskmisest umbes veerandi võrra kõrgemat palka ja selliselt välistati odava tööjõu sissevool. Sotsiaalprobleemide vältimise vahendina nähakse välismaalase puhul eelkõige piisavat sissetulekut, mitte riiklikke toetusmehhanisme. Selline lähenemine vastab üldjoontes Eesti heaolumudelile: riik panustab eelkõige tasuvatesse töökohtadesse ja alles seejärel sotsiaalabile.¹⁴

Seoses majanduses toimuvaga on 2009. ja 2010. aastal alguses keskendunud tööpuuduse küsimuste lahendamisele ning välistööjõu sissetoomise küsimused on tahaplaanile jäänud.

¹⁴ M. Kuldjärv, T-S. Vertmann, *Tööjõurände senine areng ja õppetunnid, Eesti Pank, Kroon ja Majandus nr 2/ 2008*

3. TÖÖJÕURÄNDE POLIITIKATE RAKENDAMINE

Käesolev peatükk annab ülevaate töörandealaste poliitikate ja õiguse rakendamisest ning trendidest, praktikatest, tegevustest ja kogemustest, mis puudutavad ametikohade täitmist välistööjõuga.

3.1. Töötamise regulatsioon Eestis

3.1.1 Elamisluba töötamiseks

Välismaalaste seaduse kohaselt käsitletakse töötamisena nii töötamist töölepingu, töövõtulepingu või muu lepingu alusel kui ka tegevust füüsilisest isikust ettevõtjana. Selleks antakse välismaalasele tähtajaline elamisluba Eestis töötamiseks maksimaalselt kuni kaheks aastaks ning võimalusel ja vajadusel seda pikendatakse. Elamisloaga määratakse ära välismaalase õigus viibida Eestis töötamise eesmärgil elamisloas määratud tingimustel, sh vähemalt tööandja, töötamise koht ja töökoht¹⁵.

Samuti kehtestab seadus palgamäära, millest vähem ei tohi tööandja töötajale maksta. Selleks on Statistikaameti viimati avaldatud Eesti aasta keskmise palga ja koefitsiendi 1,24 korrutis. **Palgakriteeriumi** kehtestamiseks saab välja tuua peamiselt kolm eesmärki:

1. Limiteerida sisserändevoog ainult kõrgelt kvalifitseeritud tööjõule, kellest Eesti tööturul on puudus.
2. Välistada kodumaise tööjõu asendamist välismaalt palgatud odavamate lihttöölistega.
3. Asendada töötaja kvalifikatsiooni kontrollimise vajadust.¹⁶

Palgakriteeriumi oluliseks aspektiks on selle lihtsus ja läbipaistvus, mis võimaldavad üsna lihtsalt selle üle järelevalvet pidada. Politsei- ja Piirivalveametil on õigus ja kohustus kontrollida, kas töötajale makstava palga suurus vastab seaduses kehtestatud määrale. Selleks teeb amet järelepäringuid Maksu- ja Tolliametile enne elamisloa pikendamist ning lisaks veel pisteliselt. Seadus näeb ette, et elamisluba töötamiseks ei anta tööandja juures, kellel on maksuvõlgnevusi, kellel on kehtiv karistus ebaseadusliku töötamise võimaldamise eest, kes ei ole täitnud seadusega sätestatud teavitamiskohustust või kelle puhul on muul põhjusel alust kahelda usaldusväärsuses.

¹⁵ Välismaalaste seadus § 13³ lg 1, RT I 1993, 44, 637, www.riigiteataja.ee

¹⁶ Veidemann, B. Peer Review on “Renewed procedures for employing migrant workers with the emphasis on favouring highly-qualified labour”, Eesti 2009.

Lisaks tööturu vajadusele kohaldatakse töörandele Eestis ka **sisserände piirarvu**, mis on kuni 0,1% Eesti alalisest elanikkonnast. Sisserände piirarv kehtib valdavalt töötamiseks elamisloa taotlejatele. Sisserände piirarvu väliselt saavad Eestis elamisloa USA ja Jaapani kodanikud, eesti rahvusest isikud ja Eestis elamisloa omava välismaalase abikaasa, laps, vanem, eestkostetav.

2005. a sisserände piirarv – 677 (täitus 60% ulatuses, jääk 265)
 2006. a sisserände piirarv – 675 (täitus 87% ulatuses, jääk 86)
 2007. a sisserände piirarv – 686 (täitus detsembris 2007)
 2008. a sisserände piirarv – 1013 (täitus 84% ulatuses, jääk 160)
 2009. a sisserände piirarv – 1002 (täitus 80% ulatuses, jääk 200)
 2010. a sisserände piirarv – 1009

Allikas: Politsei- ja Piirivalveamet

Töötamiseks elamislubade väljastamisel lähtutakse Eestis eelkõige tööturu vajadusest. Selleks on vajalik tööandjal saada **Töötukassa luba** välismaalase töölevõtmiseks. Töötukassa võib pooldada välismaalasele tööloa andmist juhul, kui tööturult ei ole võimalik leida vakantsile töökohale sobivat tööjõudu mõistliku aja jooksul (3 nädalat). Politsei- ja Piirivalveamet annab välismaalasele elamisloa töötamiseks töökohal, mille täitmiseks on tööandjal Eesti Töötukassa luba, kui välismaalasel on töökoha täitmiseks nõutav kvalifikatsioon, haridus, tervis, töökogemus ning vajalikud erialaoskused ja teadmised. Üldisest korrast näeb välismaalaste seadus ette ka isikute kategooriad¹⁷, kellele võib elamisloa töötamiseks anda ilma, et oleks täidetud Eesti Töötukassa loa nõue ja välismaalasele makstava töötasu suuruse nõue.

¹⁷ Töötukassa nõusolekuta, avaliku konkursita ning palgakriteeriumit täitamata võib elamisloa töötamiseks taotleda:

- 1) vaimulik, nunn või munk;
- 2) Välisministeeriumi poolt akrediteeritud ajakirjanik;
- 3) isikud, kellel on välislepingust tulenev õigus töötada Eestis ilma tööloata;
- 4) etendusasutuste loominguiline töötaja;
- 5) õpetajad või õppejõud;
- 6) isikud, kes tegelevad teadusliku tegevusega;
- 7) sportlased, treenerid, spordikohtunikud või sporditöötajad;
- 8) juriidilise isiku juhtorgani liikmed;
- 9) lähetatud töötajad;
- 10) EL liikmesriigi pikaajalise elaniku elamisloa omajad.

Eesti Töötukassa luba ei ole vaja ka välismaalastel, kes taotleavad elamisloa töötamiseks eksperdi, nõustaja või konsultandina, kui tal on selleks erialane ettevalmistus, kuid nemad peavad täitma palgakriteeriumi nõude.

3.1.2 Elamisluba teadus- või uurimistöö tegemiseks

Alates 2007. aasta detsembrist näeb välismaalaste seadus ette eraldi elamisloa andmist teadus- või uurimistöö tegemiseks. Vastavad muudatused tehti seoses EL Nõukogu direktiivi 2005/71/EÜ ülevõtmisega Eesti õigusesse. Teadus- või uurimistöö tegemiseks antakse elamisluba teadus- ja arendusasutuse juurde, kes on sõlminud välismaalasega võõrustamislepingu. Samuti määrab seadus, et välismaalasel peab olema püsiv legaalne sissetulek Eestis äraelamiseks, kindlustusleping ning rahalised vahendid teadus- või uurimistöö jaoks. Erinevalt elamisloast töötamiseks ei arvata teadlasi sisserände piirarvu alla.

3.1.3 Lühiajalise töötamise regulatsioon

Lühiajaline töötamine on reguleeritud välismaalaste seaduse § 13². Lühiajaline töötamine võimaldab seaduslikul alusel (v.a elamisluba) Eestis viibival välismaalasel töötada kuni kuus kuud aasta jooksul ilma tööloata ja elamisloata töötamiseks. Lühiajalist töötamist võimaldatakse järgmistel juhtudel:

- 1) töötamine etendusasutuses loominguilise töötajana;
- 2) töötamine õpetaja või õppejõuna;
- 3) teaduslik tegevus, kui välismaalasel on selleks erialane ettevalmistus või kogemus;
- 4) erialane tegevus sportlase, treeneri, spordikohtuniku või sporditöötajana;
- 5) töötamine kutseõppe eesmärgil praktika korras välisriigis asuva õppeasutuse või üliõpilasorganisatsiooni vahendusel või välisriigis asuva õppeasutuse suunamisel, kui see on õppeprogrammi osa;
- 6) välisriigi diplomaatilise esinduse teenindamine Välisministeeriumi loal;
- 7) töötamine lapsehoidjana;
- 8) töötamine eksperdi, nõustaja või konsultandina;
- 9) töötamine seadmete paigaldaja või oskustöölisena;
- 10) töötamine põllumajandussaaduste töötlemisega seotud hooajatöödel.

Lühiajaliseks töötamiseks vajalikud dokumendid ja taotluse esitab Politsei- ja Piirivalveametile tööandja, kes soovib välismaalast Eestisse tööle kutsuda. Sarnaselt töötamiseks elamisloa taotlemise protseduuridega peab tööandja lühiajalise töötamise registreerimise taotlemisel mõnede ametikohtade puhul (lapsehoidja, ekspert, nõustaja, konsultant, seadmete paigaldaja, oskustöölise, põllumajandussaaduste töötlemisega seotud hooajatöötajad) esitama Politsei- ja Piirivalveametile info välismaalasele makstava palga suuruse osas, mis peab olema võrdne vähemalt vastava sektori keskmise bruto kuupalgaga (kuid nimetatud tasu ei tohi olla väiksem kui Statistikaameti poolt viimati avaldatud Eesti aasta keskmise palga ja koefitsiendi 1,24 korrutis).

3.1.4 Tööloa regulatsioon

Eraldi on välismaalaste seaduses sätestatud tööloa regulatsioon (VMS § 13¹). Tööloa puhul pole töötamise tingimusi kindlaks määratud ning see väljastatakse välismaalastele, kellele on antud tähtajaline elamisluba Eestis püsivalt viibimiseks muul alusel, välja arvatud töötamiseks. Need on välismaalased, kes on faktiliselt asunud Eestisse elama ja seega faktiliselt või vähemalt potentsiaalselt juba tööjõuturule sisenenud. Välismaalasele antava tööloa kehtivusaeg ei tohi ületada välismaalasele antud elamisloa kehtivusaega. Seega võib välismaalane sellise tööloa alusel asuda töötama mistahes tööandja juurde ja tal puudub vajadus tööandjat vahetades uut tööloa taotleda. Lisaks elamisloa omamisele on tööloa kohustus välismaalastel, kes omavad elamisluba õppimiseks (v.a õppepraktikaks) ning kes ei vasta seaduse § 12 lõikes 4 nimetatud tingimustele (nt on kriminaalkorras karistatud).

3.2 Tööjõupuuduse leevendamise vahendid

3.2.1 Meetmed tööjõupuuduse tuvastamiseks ja kaardistamiseks

Eestis on kasutusel töökohapõhine värbamissüsteem, mis annab tööandjale võimaluse palgata välistööjõudu, lähtudes ettevõtte vajadustest. Seega otsustavad välistööjõu vajaduse tööandjad, mitte riik. Antud süsteem võimaldab ettevõtjal kiiresti tuvastada tööjõupuuduse teatud ametikohal või sektoris ning vastavalt sellele otsida vajalikku tööjõudu kas Eestist või siis välisriigist.

Riik on võtnud oma ülesandeks koostada pikaajalisi tööhõive ja tööjõuvajaduse prognoose, mida kasutatakse eelkõige riiklikuks koolitustellimuseks ning tööturupoliitika kujundamise abivahendina. Alates 2003. aastast koostab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium umbes iga kahe aasta tagant tööjõuvajaduse prognoose viieks aastaks. Prognoos annab lisaks hõive suurusele ka hinnangu täiendava tööjõu vajadusele. Lisaks on neis prognoositud kõiki olulisi tööjõu vajadust kujundavaid komponente: muutused tööhõives, tööjõust väljaliikumine (siirdumine pensionile ja suremus) ning sektoritevaheline liikumine. Prognoos annab hinnangu tööhõive ja tööjõu vajaduse kujunemisele tegevusalade, ametialade ning haridustasemetel lõikes.

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi koostatud prognoosides on võetud aluseks Eesti Statistikaameti kogutud tööjõu-uuringu (ETU) andmed ning Maksu- ja Tolliameti andmed deklareeritud sotsiaalmaksu kohta. Lisaks on tööhõive prognoosi aluseks nii sektoripõhised analüüsid kui Eesti majanduse makromudel.

Sektoripõhises analüüsis on püütud arvesse võtta iga tegevusala spetsiifikat, üldisi trende, valdkonnapõhiseid uuringuid ning teiste riikide kogemusi.

Lisaks pikaajalisele prognoosile leiab Töötukassa koduleheküljelt infot vabadest töökohtadest. Teavet uuendatakse iga paari päeva tagant, et anda ajakohast infot hetke tööjõu- vajadustest. Samuti on EURESe vahendusel võimalik tutvuda infoga vabadest töökohtadest Euroopa Liidu riikides.

3.2.2 Töölaste nõudmiste sobitamine töötaja oskuste ja võimetega

Oluline, kuid tihti tähelepanuta jäetud teema, on välistöötaja profiili vastavus pakutavale töökohtale. Kui Euroopa Liidu siseselt on EURESe võrgustiku kasutajate arv pidevalt kasvanud, siis kolmandatest riikidest pärit töötajate värbamiseks seda kasutada ei saa.

Kolmandatest riikidest pärit töötaja värbamisel on tööandja roll värbamisprotsessis asendamatu. Tööandja leiab töötaja ise, kasutades selleks oma kontakte, või tööjõuvahendusfirma abi. Tööjõuvahendusfirmad avaldavad vabade töökohtade ja töötajate kohta infot oma koduleheküljel, enamasti küll eesti keeles, kuid vahel ka vene ja inglise keeles. Seega sobiliku töötaja ja tööandja kokkuviiimisel võib takistuseks saada keeleoskus. Kuid selliste infokanalite kasutamine tõstab mõlema osapoole (nii töötaja kui tööandja) usaldusväärst, annab ülevaate tööst, töötaja iseloomust ja eelistustest.

Kolmandatest riikidest pärit isikute palkamisel on oluliseks tingimuseks, et pakutavat töökohta ei ole kolme nädala jooksul avaliku konkursi korras ja riiklikku töövahendusteenust kasutades täidetud esitatavate kvalifikatsiooni- ja kutseoskuse nõuetele vastava Eesti, Euroopa Liidu ega Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi kodaniku või Eestis elamisloa alusel elava välismaalasega. Nimetatud tähtaeg on Töötukassa hinnangul piisav, et määrata kindlaks sobivate töötajate olemasolu Eestis ja Euroopa Liidus. Peale avaliku konkursi korraldamist tuleb üldjuhul tööandjal taotleda Töötukassalt luba töökoha täitmiseks välismaalasega. Vastav luba ka antakse, kui tööandja ei ole leidnud sobivat kandidaati Eestis alaliselt elavate isikute hulgast ning töökoha täitmine välismaalasega on, arvestades olukorda tööturul, põhjendatud.

Tööandja esitab loa taotlemiseks töötukassa maakondlikule osakonnale põhjendatud taotluse, millele tuleb lisada järgmised dokumendid:

1. välismaalase eesti keele oskust tõendav dokument, kui eesti keele oskus on keeleseadusest tulenevalt vastaval töökohtal töötamiseks vajalik;

2. välismaalase haridust, eriala ja töökogemust tõendavad dokumendid (legaliseeritud, apostillitud või notariaalse kinnitusega dokumendid või notariaalselt/vandetõlgi kinnitatud tõlked eesti, vene või inglise keelde). Välismaalase haridust, eriala ja töökogemust tõendavad näiteks tööraamat, lepingud, diplomid jms. CV-st ainuüksi ei piisa;
3. avaliku konkursi läbiviimist tõendavad materjalid (koopia ajalehest, veebilehe väljatrükk vms).

Kui eespool toodud tingimused on täidetud, ei ole Töötukassal alust keelduda tööandjale välismaalase töölevõtmiseks loa andmisest. Seega kontrollib Töötukassa, et formaalsed tingimused oleksid kolmandast riigist pärit töötaja palkamisel täidetud. Tööandja hinnata jääb, kas palgatud töötaja vastab ka pakutava ametikoha nõuetele.

3.2.3 Välistöötajate (kutse)kvalifikatsiooni hindamine ja tunnustamine

Reguleeritud kutse¹⁸ puhul vajab välisriigi kvalifikatsioon enne vaba juurdepääsu tööturule vastuvõtva riigi pädeva asutuse heakskiitu. Reguleerimata kutsealade puhul on juurdepääs teise riigi tööturule vaba ning töölevõtmise otsustab tööandja. Eestis reguleerivad üldsüsteemi kutsealade tunnustamist välisriigis omandatud kutsekvalifikatsiooni tunnustamise seadus ja sektoraaletse kutsealade tunnustamist valdkondlikud seadused (tervishoiuteenuste korraldamise seadus, ravimiseadus, veterinaarkorralduse seadus, ehitusseadus, planeerimisseadus).

Igäühel, kes tuleb Eestisse, et töötada reguleeritud kutsealal, tuleb pöörduda vastava valdkonna kutsealast tegevust tunnustava pädeva asutuse poole. Pädeva asutuse ülesanne on võrrelda taotleja kutsekvalifikatsiooni Eestis reguleeritud ametikohal töötamiseks nõutava kutsekvalifikatsiooniga ning otsustada, kas taotlejal on õigus töötada sellel ametikohal Eestis. Pädev asutus võtab tunnustamisotsuse vastu nelja kuu jooksul alates avalduse ja kõigi nõutud dokumentide esitamisest. Tunnustamisotsus võib tähendada:

- õigust töötada reguleeritud ametikohal, kui kutse on reguleeritud ka vastavas välisriigis ning õppekavade sisu ei erine üksteisest olulisel määral;

¹⁸ Reguleeritud ametikoht on Eestis ametikoht, millel töötamine eeldab seadusega õi seaduse alusel määratud kutsekvalifikatsiooni. Reguleeritud kutseala on kutse-, eri- või ametialane tegevus, millel töötamine või kutsenimetuse kasutamine eeldab seadusega või seaduse alusel määratud kutsekvalifikatsiooni. Reguleeritud kutsealana käsitatakse ka selliseid kutsetegevusi, mida praktiseerivad välisriigi pädeva asutuse poolt välisriigi õigusaktide alusel tunnustatud ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2005/36/EÜ kutsekvalifikatsiooni tunnustamise kohta (ELT L 255, 30.09.2005, lk 22-142) I lisas loetletud ühingute ja organisatsioonide liikmed.

- õigust töötada reguleeritud ametikohal pärast lisanõudmist täitmist, kui õppekava erineb olulisel määral kas sisu või kestuse poolest. Sellisel juhul peab taotleja näitama, et omab nõutavas mahus töökogemust, et korvata õppekava puudujäägid või sooritama sobivustesti või läbima kohanemisperioodi. Pärast tingimuste täitmist omab taotleja juurdepääsu soovitud kutsele;
- õigust töötada reguleeritud ametikohal ei ole. Taotleja ei oma erialast ettevalmistust soovitud valdkonnas või on õpe toimunud tasemel, mis ei võimalda kompensatsioonimehhanismide rakendamist.

Informatsiooni Eestis reguleeritud kutsealade, pädevate asutuste, taotlemise korra jms kohta annab Eesti ENIC/NARIC Keskus (Akadeemilise Tunnustamise Infokeskus), mis asub SA Archimedes juures. Pädeva asutuse nõudmisel hindab Eesti ENIC/NARIC Keskus ka välisriigi haridust tõendava dokumendi (diplomid, tunnistused, akadeemilised õiendid jm) vastavust Eesti diplomitele.

3.2.4 Integratsioon

Eestis on kehtestatud integratsiooninõue nendele välismaalastele, kes soovivad saada pikaajalise elaniku elamisloa. Vastavalt välismaalaste seadusele § 14⁵ peab välismaalane, kes taotleb pikaajalise elaniku elamisluba, oskama eesti keelt vähemalt keeleseaduses sätestatud B1-tasemel või sellele vastaval tasemel. Integratsiooninõuet ei pea täitma alla 15- aastased ega üle 65- aastased välismaalased, samuti täiskasvanud piiratud teovõimega välismaalased. Keeleeksamit ei pea sooritama ka välismaalased, kes on omandanud põhi-, kesk- või kõrghariduse eesti keeles.

Tähtajalise elamisloa taotlemisel või saamisel ei ole kehtestatud kohustuslikku integratsiooniprogrammi läbimise nõuet. Eesti keele oskuse omandamine on vajalik teatud ametikohtadel, mis on sätestatud keeleseaduses. Nimetatud seadus kehtestab keele oskuse ja kasutamise nõuded avalikele teenistujatele, töötajatele ning füüsilisest isikust ettevõtjatele. Keeleoskusnõuded algavad vähemalt A2-tasemest ning ulatuvad kuni C1- tasemeni olenevalt tööülesande iseloomust. Samas tuleb märkida, et eesti keele oskuse nõudeid ei kohaldata isikule, kes töötab Eestis tähtajaliselt väliseksperdi või välisspetsialistina.

Tööandja ülesandeks on tagada, et töötajad või avalikud teenistujad, kellelt ametialaste kohustuste ja tööülesannete täitmiseks nõutakse vastavat eesti keele oskust, valdavad eesti keelt nõutaval tasemel.

Keeleoskuse tase	Ametikohad
A2	<p>Abiteenistujad (v.a. kantseleitöötajad)</p> <p>veduri- ja rongijuhid; valvurid, piletikontrolörid, riidehoidjad, uksehoidjad, käskjalad.</p>
B1	<p>* nooremametnikud, kaadrisõdurid; abiteenistujatest kantseleitöötajad; päästetöötajad; õppejõud (v.a eesti keele ja eesti keeles õpetatavate ainete õppejõud).</p> <p>* teenindus- ja müügitöötajad, kelle tööülesannete hulka kuulub tarbijate vahetu ja regulaarne teenindamine;</p> <p>* seadusest tuleneva kohustusliku liikmelisusega mittetulundusühingute juhatuse liikmed, kelle tööülesannete hulka kuulub mittetulundusühingu liikmetega suhtlemine;</p> <p>* toitlustus-, müügi- või majutusteenust osutavate väikeettevõtete juhid, kelle tööülesannete hulka kuulub tarbijate teenindamine;</p> <p>* isikuhooldustöötajad;</p> <p>* ühissõidukite juhid (v.a laevade ja õhusõidukite ning veduri- ja rongijuhid);</p> <p>* oskus- ja käsitöölised, kelle tööülesannete hulka kuulub tarbijate teenindamine;</p> <p>* seadmete operaatorid ja mehhanismide juhid, kelle tööülesannete hulka kuulub tarbijate teenindamine;</p> <p>* õppejõud (v.a eesti keele ja eesti keeles õpetatavate ainete õppejõud).</p>
B2	<p>* nooremametnikest inspektorid, kinnistusameti tehnilised sekretärid, kohtukordnikud, raamatupidajad, referendid, äriregistri tehnilised sekretärid, valvurid ja saatjad;</p> <p>* vanemvalvurid ja vanemsaatjad;</p> <p>* vanemametnikest laevaliikluse juhtimise keskuse operaatorid (VTS operaatorid);</p> <p>* piirivalvurid;</p> <p>* valitsusasutuste allasutuste, osakondade või muude struktuuriüksuste juhid ning nende asetäitjad;</p> <p>* pedagoogid (v.a eesti keele ja eesti keeles õpetatavate ainete õpetajad);</p> <p>* eripedagoogid, kelle teenust tarbivad mitte-eesti emakeelega isikud;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> *hoolekandeesutuste töötajad (nt rehabilitatsiooniteenuse osutajad, asenduskodu või lastekodu töötajad, jne); * velskrid, ämmaemandad ja meditsiiniõed; * tervishoiu abispetsialistid, kelle tööülesannete hulka kuulub patsientidega suhtlemine ja teabe edastamine; * muud eespool nimetatud keskeri- või kõrgharidust nõudvatel ametikohtadel töötavad spetsialistid <hr/> <ul style="list-style-type: none"> * pedagoogid (v.a eesti keele ja eesti keeles õpetatavate ainete õpetajad); * teenindus- ja müügitöötajad, kes tegelevad seadusega sätestatud kindlustustegevuse või -vahendusega; * teenindus- ja müügitöötajad, kes tegelevad isiku elu ja tervist, ühiskonna turvalisust või keskkonda ohustada võivate kaupade müügi või käitlemisega ja selles valdkonnas tarbijate nõustamisega; * turvatöötajad, kelle tööülesanded on seotud avaliku korra tagamisega või kes seoses tööülesannete täitmisega kannavad relva või kasutavad erivahendeid; * hoolekandeesutuste töötajad (nt. rehabilitatsiooniteenuse osutajad, asenduskodu või lastekodu töötajad jne); * eripedagoogid, kelle teenust tarbivad mitte-eesti emakeelega isikud; * velskrid, ämmaemandad ja meditsiiniõed; tervishoiu abispetsialistid, kelle tööülesannete hulka kuulub patsientidega suhtlemine ja teabe edastamine; * lootsid; * muud keskeri- või kõrgharidust nõudvatel ametikohtadel töötavad spetsialistid, kelle tööülesannete hulka kuulub tarbijate teenindamine.
C1	<ul style="list-style-type: none"> * kõrgemad ametnikud; vanemametnikud; * kaadriallohvitsersed ja kaadriohvitserid; piirivalveallohvitsersed ja piirivalveohvitserid; * juristid-asjaajajad, sekretärid-asjaajajad ja kohtuistung sekretärid; * asutuste juhid ja nende asetäitjad; õppeasutuste juhid, nende asetäitjad ja õppejuhid; * eesti keele ja eesti keeles õpetatavate ainete õpetajad või õppejõud; eripedagoogid (v.a need, kelle teenust tarbivad mitte-eesti emakeelega isikud);

	<ul style="list-style-type: none"> * arstid (sh veterinaararstid), psühholoogid, farmatseudid ja proviisorid; * kohtutäiturid; advokatuuri liikmed (vandeadvokaadid, vandeadvokaadi vanemabid ja vandeadvokaadi abid); notarid; pankrotihaldurid; kohtunikud ja kohtnikuabid; prokurörid; * politseiametnikud; päästeametnikud
	<ul style="list-style-type: none"> * õppeasutuste juhid, nende asetäitjad ja õppejuhid; * eesti keele ja eesti keeles õpetatavate ainete õpetajad või õppejõud; * arstid (sh veterinaararstid), farmatseudid, proviisorid ja psühholoogid; * eripedagoogid (v.a need, kelle teenust tarbivad mitte-eesti emakeelega isikud); * laevade ja õhusõidukite juhid (v.a rahvusvahelises õhuvuos osalevate õhusõidukite juhid); * õhu-, mere- või raudteeliiklust korraldavad ja sellekohast teavet edastavad töötajad, välja arvatud lennujuhid, kes osutavad lennuliiklusteenust piirkondlikus lennujuhtimissektoris, mille alumine piir on 19 500 jalga, kus lendude juhtimine toimub ainult inglise keeles.

Kuigi uusimmigrantidel ei ole kohustust läbida integratsiooniprogrammi, on MISA (Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed) loonud võimalused uusimmigrantidele nende paremaks lõimumiseks Eesti ühiskonda. Selleks on välja töötatud kohanemisprogramm, mis on mõeldud kasutamiseks nii avalikus kui erasektoris.

Eestis väljatöötatud kohanemisprogrammis pakutakse riiki sisseelamiseks esmavajalikku tugiteenust, korraldatakse baaskoolitusi, keelekoolitusi ja toimub ettevalmistus tööle rakendumiseks. Täpsemalt sisaldab tugiteenus näiteks abi teabeotsingutel, eluaseme leidmisel, tervishoiu- ja sotsiaalteenuste saamisel, haridus- ja kutseõppeteenuste saamisel ning argipäevategevustes nagu panga-, ostu- jm toimingutes. Kohanemisprogrammi kaasatakse täiskasvanud uusimmigrante vahetult pärast uuele kodumaale saabumist selleks, et nad omandaksid ühiskonnas toimetulekuks vajalikud uued oskused ja teadmised.

3.3 Statistika ja trendid

3.3.1 Tööturu ja rände statistika

Alates 1990. aastast väheneb Eesti rahvastik pidevalt ja seda nii ülekaaluka väljarände kui ka põlisrahvastiku ja sisserännanute negatiivse loomuliku iibe tõttu. Kui 1990. aastal oli rahvaarv 1 570 599, siis 2004. aastaks oli see langenud 1 344 526 ning langemine jätkus. 2009. aastal oli Statistikaameti andmetel Eesti rahvaarv 1 324 260. Statistikaameti prognooside kohaselt väheneb Eesti rahvastik aastaks 2030 kuni 1,29 miljonini.

Pidevalt on kahanenud ka demograafiline tööturusurve indeks, mis näitab tööturule saabujate osatähtsust võrreldes tööturult lahkujatega. Kui 2004. aastal saabus tööturule rohkem inimesi kui lahkus, siis 2005. aastal oli olukord juba vastupidine. Demograafilise tööturusurve indeks, mis on suurem kui 1, prognoosib tööjõu pakku- mise suurenemist ning 1-st väiksem indeks prognoosib tööjõupuuduse tekkimise võimalust. Nende andmete põhjal on Eestis viimastel aastatel tegemist tööjõupuudusega.

Aasta	Rahvaarv (arvestatud rännet)	Demograafiline tööturusurve indeks
2004	1 344 526	1,02
2005	1 339 168	0,96
2006	1 333 028	0,91
2007	1 327 484	0,88
2008	1 325 408	0,84
2009	1 324 260	0,81
2030	1 296 382	

Allikas: Statistikaamet

a) Hõive struktuur

Majanduses toimuv ei ole jätnud mõju avaldamata ka tööturule. Kiire majanduskasvu aastatel suurenes kiiresti nõudlus tööjõu järele. Olukorras, kus Eesti rahvastiku vähenemise trend ei ole peatunud (rahvaarv on langenud nii loomuliku iibe kui ka negatiivse rändesaldo tõttu), suurenes tööjõuna arvestatud inimeste arv, kusjuures tõusis tööhõive määr ja langes töötuse määr. Alates 2000. aastast, kui tööhõive Eestis oli kõige madalam (572,5 tuhat), kasvas tööhõive järk-järgult kuni saavutas oma haripunkti 2008. aastal (656,5 tuhat). 2008. aastaks saavutas Eesti peaaegu Lissaboni eesmärgi, kui tööga oli hõivatud 69,8% tööealisest rahvastikust. Majanduskriisi tu-

lemusena sai 2009. aastal alguse kiire hõivatute arvu langus, jõudes samale tasemele kui 2004. aastal ehk 63%-ni tööealisest rahvastikust, mis tähendas, et Eestis oli pisut alla 600 000 töötava inimese¹⁹. Kui enamasti on meeste tööhõive olnud suurem kui naiste oma, siis 2009. aastal ületas naiste tööhõive meeste oma 19 600 inimese võrra.

Hõivatud aastatel 2004-2009 (tuhandetes)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Eestlased	399	410,6	441,4	443,1	444	403,8
Mitte-eestlased	196,5	196,8	204,8	212,2	212,6	192,1
Kokku	595.5	607.4	646.3	655.3	656.5	595.8
%	63.0	64.4	68.1	69.4	69.8	63.5

Allikas: Statistikaamet

Toetudes Statistikaameti läbi viidud Eesti tööjõu-uuringule (ETU) 2009, võib väita, et 2009. aastal oli hõivatuid kokku 595 800, neist 83% omasid Eesti kodakondsust, 0,5% EL-i kodakondsust ning 7,5% muu riigi kodakondsust; 8,9% puhul on kodakondsus teadmata. Kuna EL-i kodakondsusega inimeste arv valemis on liiga väike, siis nende kohta usaldusväärseid järeldusi teha ei saa. Seega on tulemused Eesti kodakondsuse ja muu riigi (EL ja muu) ja määratlemata kodakondsuse kohta soo ja oskustaseme lõikes toodud tabelis. Oskustöölised ja lihttöölised on defineeritud kui vastavalt ISCO-88 4. kuni 8. ja 9. ametirühmad.²⁰

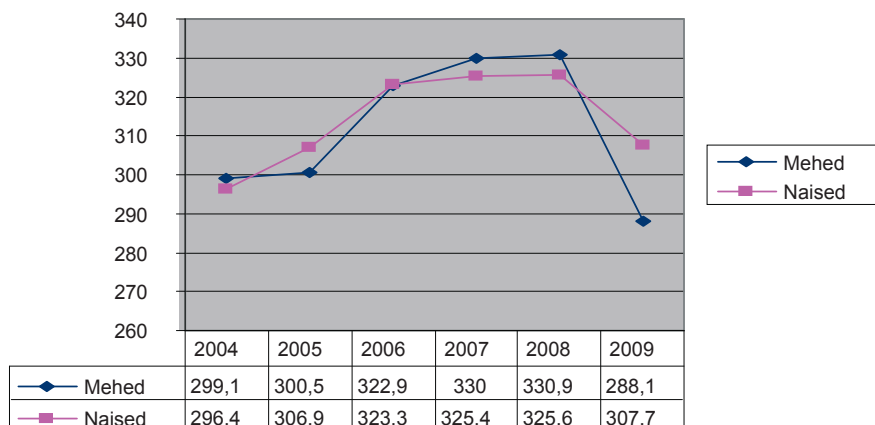
	Eesti	Muu riik	Määratlemata kodakondsus
Sugu:			
Mees	46,9%	56,0%	54,6%
Naine	53,1%	44,0%	45,4%
Oskustase:			
ISCO 1-3	47,1%	25,9%	17,0%
ISCO 4-8	44,9%	56,1%	68,9%
ISCO 9	8,0%	18,0%	14,1%

Põhjus, miks majanduslangus on andnud hävitava löögi tööturule ning meeste tööhõivele, peitub paljuski hõivatuse struktuuris. Majandustegevuse langus on enim mõjutanud just neid alasid, kus on hõivatud enim töötajaid, eriti mehi. Suurim langus on olnud sekundaarsektorisse kuuluvatel tegevusaladel, nagu ehitussektor ja töötlev tööstus.

¹⁹ Krusell, S. *Majanduslanguse põhjustatud muutused tööturul, Eesti Statistika Kvartalikirj 1/2010, Tallinn 2010, lk 16-32*

²⁰ *Sotsiaalministeeriumi vastuskiri ERV Eesti kontaktpunktile 18.05.2010*

Hõivatud (soo järgi) aastatel 2004-2009 (tuhandetes)



Allikas: Statistikaamet

Mis puutub eestlaste ja vähemusrahvuste hõive struktuuri, siis suurima hõivatute arvuga tegevusalad on sarnased. Enim oli 2009. aastal eestlasi ja mitte-eestlasi hõivatud kaubanduses, töötlevas tööstuses ning ehituses. Hõivatute jagunemine tööturul valgekraede ja sinikraede ametikohtade järgi on regioonide lõikes erinev. Valgekraede osakaalult domineerivad kaks Eesti suurimat keskust: Tallinn ja Tartu, ning madalam on valgekraede osakaal Ida-Virumaal, kuid ka Hiiu, Järva ja Viljandi maakonnas. Eestlastest 47% ja mitte-eestlastest 36% on hõivatud valgekraede töökohtadel.²¹

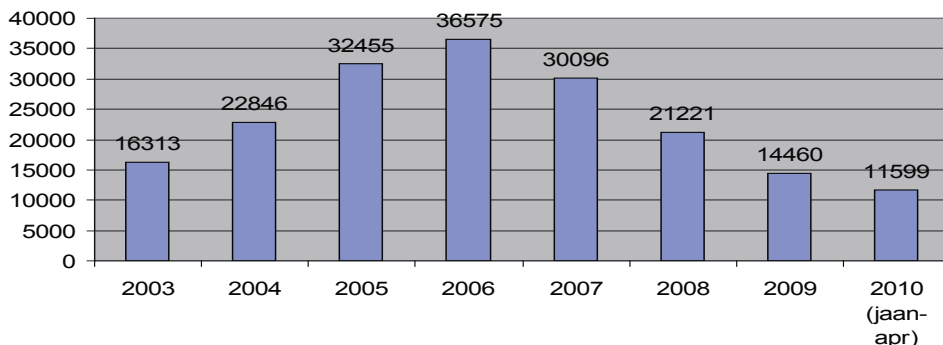
Samas tuleb märkida, et kolmandatest riikidest pärit uusimmigrantide olukord tööturul on soodsam kui teistel mitte-eestlastel, kuna nende saabumine Eestisse on võimalik vaid juhul, kui tööandja garanteerib neile töökohta ja Eesti keskmisest kõrgema palga.

b) Vabade töökohtade statistika

Käesoleva punkti analüüsi aluseks on võetud Töötukassa statistika vakantsetest töökohtadest ISCO klassifikaatorite alusel. Kui alates 2003. aastast vabade töökohtade arv pidevalt kasvas ning 2006. aastaks rohkem kui kahekordistus, siis peale seda on vakantside arv kahanenud, jõudes 2009. aastaks peaaegu samale tasemele kui 2003. aastal. Nimetatud perioodil kasvas vabade töökohtade arv 2006. aastaks 55,4% ning kahanes siis 2010. aasta alguseks 68,3%. Töökohtade arvu kasv ning kahanemine on kooskõlas majanduses toimunuga. Majanduse kasvu perioodidel, kui loodi kiiresti juurde uusi töökohti, oli ka suurem hulk vakantse; majanduslanguse tulemusena see arv kahanes märkimisväärselt.

²¹ Krusell, S., Põlis- ja immigrantrahvastiku positsioonid tööturul, Immigrantrahvastik Eestis, Statistikaamet, Tallinn 2009

Vakantsid aasta jooksul



Allikas: Töötukassa

Võrreldes 2009. aasta I kvartalit 2010. aasta I kvartaliga, on vabade töökohtade arv kasvanud peaaegu kõikidel ametikohtadel, v.a kontoritöötajad ja ametnikud. Viimane on seletatav sellega, et avalik sektor viis 2009. aastal läbi mitmeid reorganiseerimisi, mis tõi kaasa vakantside kao. Kasvanud on vajadus nii kõrgelt kvalifitseeritud töötajate, oskustöölise kui ka lihttöölise järele.

Aasta/kvartal	Relvajõud	Kõrgemad ametnikud ja juhid	Tippspetsialistid	Keskastme spetsialistid, tehnikud	Kontoritöötajad ja ametnikud	Teenindus- ja müügitöötajad	Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	Oskus- ja käsitöölised	Seadme- ja masinaoperaatorid	Lihttöölised
2010 I kv	4	521	575	1301	173	1861	221	1367	935	1214
2009 IV kv	0	220	324	799	98	885	95	698	412	426
2009 III kv	0	171	398	585	131	981	77	1033	425	617
2009 II kv	0	176	283	529	177	1440	85	1076	333	706
2009 I kv	1	155	228	503	223	1295	50	1610	383	656

Allikas: Töötukassa

c) Elamis- ja töölubade statistika

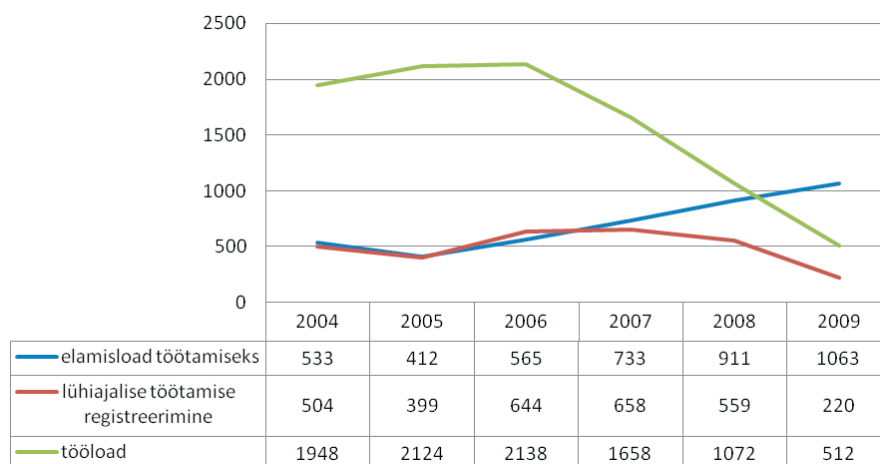
Alates 2005. aastast on kasvanud järk-järgult tähtjaliste elamislubade arv töötamiseks. Kui 2005. aastal anti 412 tähtjalist elamisluba töötamiseks, siis 2007. aastal juba 733 ning 2009. aastal juba 1063. Pakutavate töökohtade arv oli 2009. aastaks drastiliselt vähenenud võrreldes aastatega 2005-2007. Samas aga vähenes märgatavalt

Töötukassa antud lubade arv kolmanda riigi kodaniku tööle võtmiseks. Seega võib väita, et 2009. aastal palgati kolmandatest riikidest töölisi, kes ei vajanud Töötukassa nõusolekut, nagu loominguks töötajad, õppejõud jne.

Samas on aga 2007. aastast jõudsalt vähenenud ajutine Eestis töötamine, st kuus kuud aasta jooksul, ning vastavalt sellele ka töölubade arv. Kui 2006. aastal märkis Politsei- ja Piirivalveamet 644, 2007. aastal 658 ning 2008. aastal veel 559 lühiajalise töötamise registreerimist, siis 2009. aastal ainult 220. Töölubasid anti 2006. aastal 2138, 2007. aastal 1658, 2008. aastal 1072 ning 2009. aastal 512.

Töökohtade vähenemise tõttu ei olnud enam põhjust tuua kolmandatest riikidest ajutist tööjõudu ning olemasolevad vabad töökohad said täidetud kohaliku tööjõuga. Väljastatud töölubade arvu on lisaks töökohtade vähenemisele mõjutanud ka seadusandlikud muudatused 2008. aastal, mis vabastasid pererände ja välislepingu alusel elamisloa saanud töötamiseks tööloa taotlemisest.

Väljastatud elamisload töötamiseks, tööload ning lühiajalise töötamise registreerimine 2004.-2009. aastal



Allikas: Politsei- ja Piirivalveamet

d) Andmed elamis- ja töölubade kehtetuks tunnistamise kohta

Tööturult lahkunud kolmanda riigi kodanike hindamisel on aluseks võetud Politsei- ja Piirivalveameti andmed töötamiseks tähtajalise elamisloa andmisest keeldumise otsuste ning kehtetuks tunnistamiste kohta. Aastatel 2004-2009 keelduti töötamiseks elamisloa andmisest 42 juhul ning elamisloa pikendamisest 9 juhul. Peamine põhjus

elamisloa andmisest keeldumiseks oli, et taotleja ei vastanud välismaalaste seaduses sätestatud tähtajalise elamisloa andmise või pikendamise tingimustele.

Ajavahemikul 2004-2009 tunnistati töötamiseks antud elamisluba kehtetuks 3402 juhul. Elamisloa kehtetuks tunnistamise peamiseks põhjusteks oli välismaalase mitte vastamine seaduses toodud üldistele tingimustele (nt isik on esitanud valeandmeid, ei järgi Eesti seadusi, kujutab endast ohtu Eesti julgeolekule jm), lõppenud töösuhe või täitmata jäetud konkreetsed tingimused elamisloa saamiseks, nagu näiteks palgakriteerium. Töötamiseks antud pikendatud elamisluba on kehtetuks tunnistatud 975 korral, peamiselt muudel põhjustel (nt palgakriteerium pole täidetud) või kuna välismaalane on saanud uue tähtajalise või pikaajalise elaniku elamisloa. Vähem on juhtumeid, kus inimene ise on soovinud oma elamisloa kehtetuks tunnistamist või on inimene surnud või Eesti kodakondsuse saanud.

Töötamiseks tähtajalise elamisloa andmisest keeldumised 2004-2009		
Alus	Lisa/keelduv alus	Keelduv otsus
VMS § 12 lg 1 p 1 töötamiseks	VMS § 12 lg 9 p 4 rändetoetus/korteriprogramm	1
VMS § 12 lg 1 p 1 töötamiseks	VMS § 12 lg 9 p 2 tingimustele mittevastamine	24
VMS § 12 lg 1 p 1 töötamiseks	VMS § 12 lg 9 p 1 aluse äralangemine	3
VMS § 12 lg 1 p 1 töötamiseks	VMS § 12 lg 4 p 15 sissesõidukeeld	2
VMS § 12 lg 1 p 1 õpetaja/õppejõud	VMS § 12 lg 9 p 2 tingimustele mittevastamine	1
VMS § 12 lg 1 p 1 ettevõtte juhtorgani liige	VMS § 12 lg 9 p 2 tingimustele mittevastamine	6
VMS § 12 lg 1 p 1 ettevõtte juhtorgani liige	VMS § 12 lg 4 p 15 sissesõidukeeld	3
VMS § 12 lg 1 p 1 loominguiline tegevus	VMS § 12 lg 9 p 2 tingimustele mittevastamine	2
Kokku		42

Töötamiseks antud tähtajaliste elamislubade kehtetuks tunnistamine 2004 - 2009	
Alus	
VMS § 12 ² lg 2 alus äralangenud	1
VMS § 14 lg 1 p 1 kehtivusaeg lõppenud	21
VMS § 14 lg 2 p 2 isiklik avaldus	22
VMS § 14 lg 2 p 1 üldalus (VMS § 12 lg 4, lg 9 p. 1,2 tingimused ei ole täidetud)	223
VMS §14 lg 1 ¹ alalise või uue tähtajalise elamisloa saamine	338
VMS § 14 lg 1 p 2 Eesti kodanik	1

VMS § 12 ³ lg 6 p 1 alus/põhjus äralangenud	4
VMS § 13 lg 5 töösuhe lõppenud	104
Muu (nt palgakriteerium pole täidetud)	2685
VMS § 14 lg 1 p 3 surnud	3
Kokku	3402

Töötamiseks antud tähtajalise elamisloa pikenduste kehtetuks tunnistamine 2004 - 2009	
<u>Alus</u>	
ELKS § 15 lg 1 p 2 alalise elamisõiguse omandamine	2
VMS § 14 lg 2 p 1 üldalus	40
VMS § 14 lg 1 p 1 kehtivusaeg lõppenud	28
VMS § 14 lg 2 p 2 isiklik avaldus	7
VMS § 14 lg 1 ¹ alalise või uue tähtajalise elamisloa saamine	286
VMS § 13 lg 5 töösuhe lõppenud	22
Muu	584
VMS § 14 lg 1 p 3 surnud	6
Kokku	975

e) Tööjõuvajadus (5 aasta pärast)

Käesoleva alapeatüki koostamisel on aluseks võetud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi (MKM) 2009. aasta suvel koostatud "Tööjõu vajaduse prognoos aastani 2016". Praegu, kui Eestis on üle 90 000 registreeritud töötu ning uusi töökohti väga aktiivselt juurde ei looda, võib see prognoos natuke optimistlik olla.

2010. aasta I kvartalis oli hõivatuid kokku 553 600, mis on 58 500 võrra vähem, kui 2009. aasta I kvartalis. MKM-i poolt koostatud prognoosi kohaselt ulatub hõivatute arv 2016. aastal 630 tuhande inimeseni, sh töötab paarkümmend tuhat inimest välismaal. See on enam vähem sama hõivemäär, mis aastatel 2006-2008. Aastate 2006-2008 keskmine tööhõive määr küündis 62,4%ni, mis on Euroopa riikide võrdluses üsna kõrge näitaja. Samas demograafilised arengud toovad kaasa tööealise elanikkonna vähenemise, kuid vanuselisest struktuurist tingituna on Eestis tööjõuressursi prognoosiperioodil veel piisavalt, et hoida hõivet viimaste aastate kõrgtasemel. Arvestades nende perioodide tööhõive näitajaid soo ja vanusegruppide lõikes ning rahvastiku prognoosi, võiks hõive aastal 2016 suure tõenäosusega jääda vahemikku 570 000 – 645 000. Potentsiaali on tugeva nõudluse olemasolul ka kõrgema hõive saavutamiseks, seda vaatamata piiratuma tööjõuressursi tingimustele. Loomulikult pole välistatud ka hõive langemine mainitud piirist allapoole, juhul kui majanduskeskkond osutub sel ajal ebasoodsaks. MKM-i hõive prognoos jääb seega esitatud vahe-

miku ülemisse poolde, olles siiski mõnevõrra madalam hiljutise majanduse buumi-perioodiga võrreldavast tasemest. Kui elanike aktiivsusemäärad on prognoosiperioodi lõpus sarnased viimaste aastate näitajatele, siis vastaks prognoositud hõive tasemele tööpuuduse määr 7% ehk töötuid oleks 45 000 – 50 000.

Mida aasta edasi, seda tugevamaks muutub töörealise rahvastiku vähenemise surve tööturule. Tööturult liigub välja rohkem inimesi, kui tuleb peale uusi töötajaid ja hõive hakkab langema. Järgnevatel aastatel on oodata ligi 14 000 inimese pöördumatut lahkumist tööturult iga aasta kohta.

Aastaks 2016 väheneb prognoosi kohaselt tööga hõivatute arv 2006.–2008. aasta tasemega võrreldes enam kui 20 000 võrra, mis teeb aastas keskmiseks languseks 2,5 tuhat töökohta. Võttes arvesse tööjõu kadu seoses pensionile siirdumise ja suremusega, kujuneb keskmiseks tööjõu vajaduseks 11,5 tuhat inimest aastas. Samas tuleb siin arvestada, et tänaseks päevaks on olukord tööturul kardinaalselt muutunud ning hõive on langenud alla prognoositud taseme. Seetõttu saab tänase päevaga võrreldes rääkida hinnanguliselt 40 000 võrra kõrgemast vajadusest (aastane vajadus ca 16 000 inimest) tööjõu järele, et prognoositud hõive taset saavutada. Üldiselt vastab tööjõu vajadus uute tööturule sisenejate hulgale. 2009. aasta alguse seisuga oli 15-aastaseid ja vanemaid inimesi Eestis prognoositud aastasest vajadusest rohkem, nooremate inimeste arv aga jäi juba vajadusele alla. Viimastel aastatel on sündivus siiski tõusnud taas tööjõu vajaduse hinnanguga samasse suurusjärku, kuid selle mõju jõuab tööturule alles paari aastakümne pärast. Iga aastaga kasvab tööjõust väljaliikumine ning seetõttu ka tööjõu vajadus, prognoosiperioodi teises pooles ning edaspidi ületab väljaliikumine uute töötajate sissevoolu. Kaks kolmandikku kogu tööjõu vajadusest moodustab vajadus spetsialistide, oskustöölise ning masina- ja seadmeoperaatorite järele. Vähemal määral on vaja teenindus- ja müügitöötajaid, juhtide ning lihttöölise vajadus on veelgi väiksem.

Haridustaseme lõikes on vajadus tööjõu järele tänase struktuuriga võrreldes veidi suurem kolmanda taseme hariduse osas ning väiksem esimese ja teise taseme hariduse puhul.

Kokkuvõttes püsib tööjõu pakkumine viie aasta jooksul tänapäevsel tasemel, kuid peale seda hakkab potentsiaalsete töötegijate hulk Eestis vähenema. Kuigi alternatiividena tulevad teatud tingimustel kõne alla tööjõu ressursi suurendamise võimalused, saab peamiseks edasiviivaks jõuks olla ikkagi tootlikkuse tõstmine, milles Eestil on veel küllaltki palju kasvuruumi. Lähtudes vaid vajaminevast tööjõuhulgast, ei ole Eestis otsest vajadust välistööjõu järele.

Ukraina (2781), Venemaa (211), India (82), Hiina (59), Nepaal (32). Näiteks pal- kas Balti Laevaremonditehas (BLRT) majandusbuumi ajal, kui puudus oli kohalikust (oskus) tööjõust, peamiselt Ukraina lukkseppi-keevitajad²³. Ka käesoleval ajal töötab ettevõttes ca 200 Ukraina keevitajat²⁴. Kuid 2009. aastal võõrtöötajate hulk nende kollektiivis vähenes, kuna vajalike oskustega töötajaid leiti kohalikult tööturul. Seda trendi on märgata ka statistikas; 2009. aastal väljastati tööandjatele 271 luba võõrtöö- taja palkamiseks, mis on kolm korda vähem kui 2008. aastal. Kuna töötlev tööstus on läbi tegemas suuri muudatusi, on nõudlus võõrtööjõu järele võrreldes 2008. aastaga selgelt vähenenud ning lähiajal vajaduse suurenemist näha ei ole. Haridus- ja maju- tussektoris, kus nõudlus on vähenenud muudest sektoritest aeglasemalt, nähakse lä- hema aja jooksul vajadust välistööjõu värbamiseks, eeskätt just toitlustus- ja majutus- ettevõtetes. Teisest küljest on töötlev tööstus olnud suurim immigranttööjõu värbaja.

Ametiala	2004	2005	2006	2007	2008	2009	KOKKU
Kõrgemad ametnikud ja juhid	48	12	13	11	10	8	102
Tippspetsialistid	125	106	41	34	66	37	409
Keskastme spetsialistid, tehnikud	16	10	9	7	22	18	82
Ametnikud ja kontoritöötajad	4	1	1	0	1	1	8
Teenindus- ja müügitöötajad	23	18	30	41	44	22	178
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	0	0	1	0	0	0	1
Oskus- ja käsitöölised	263	463	384	627	611	179	2527
Seadme- ja masinaoperaatorid	7	4	23	44	38	6	122
Lihttöölised	1	1	2	0	0	0	4
KOKKU	487	615	504	764	792	271	3433

Allikas: Töötukassa

c) Ebaseaduslik töötamine Eestis

Välismaalaste seadus § 15¹ sätestab välismaalase ja tööandja kohustuse tõendada välismaalase Eestis viibimise aluse ja töötamise seaduslikkust. Töötamiseks seadus- likku alust mitteomava välismaalase töölevõtmine on Eestis karistatav väärteona. Välismaalaste seaduse § 16³ järgi karistatakse tööandjat töötamiseks seaduslikku alust mitteomava välismaalase töölevõtmise eest rahatrahviga kuni 300 trahviühi-

²³ Laevaremonditehas BLRT välistööjõud asendub kohalikega, Eesti Päevaleht, 26.03.2009, <http://www.arileht.ee/artikkel/463327>

²⁴ Vajalike oskusteta võõrtöötajad tõid BLRT-le suure kahju, Postimees, 30.03.2010, <http://www.e24.ee/?id=243630>

kut ning kui sama teo on toime pannud juriidiline isik, siis rahatrahviga kuni 50 000 krooni²⁵. Välismaalast ennast võib selle teo eest karistada rahatrahviga kuni 300 trahviühikut või arestiga²⁶. Samuti paneb välismaalaste seadus tööandjale kohustuse hüvitada välismaalase väljasõidukohustuse sundtäitmise ning väljasaatmiskeskuses ja politsei arestimajas viibimise kulud, kui välismaalane ei suuda neid ise kanda.

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2009/52/EÜ, millega sätestatakse ebaseaduslikult riigis viibivate kolmandate riikide kodanike tööandjatele kohaldatavate karistuste ja meetmete miinimumnõuded, võetakse üle hiljemalt direktiivis sätestatud ajaks (20. juuli 2011). Otsust direktiivi ülevõtmise kohta varem tehtud ei ole, kuid on võimalik, et nimetatud direktiiv võetakse üle koos naasmisdirektiiviga 2008/115/EÜ, mille planeeritud jõustumisaeg on 24. detsember 2010. Eesti toetas direktiivi 2009/52/EÜ arutelude käigus muuhulgas ka ettepanekut sätestada kriminaalsanktsioonid ebaseaduslikku tööjõudu kasutavatele ettevõtjatele.

Politsei- ja Piirivalveamet viib korrapäraselt läbi kontrollreide erinevatesse asutustes seal töötavate välismaalaste elamis- ja tööloa seaduslikkuse kontrollimiseks. 2009. aastal viidi läbi 416 kontrollkäiku erinevatesse asutustesse. Enim tehti reide majutus- ja kaubandussektorisse, vastavalt 177 ja 135. Samuti kontrolliti välismaalaste töötamise seaduslikkust ka toitlustus-, ehitus-, teenindus- ja kergetööstussektoris.

2009. aastal viis Politsei- ja Piirivalveamet läbi 157 vääртеomenetlust, mis puudutasid ebaseaduslikku töötamist. See on peaaegu sama suurusjärg, mis 2008. ja 2007. aastal, kui läbi viidi vastavalt 143 ja 191 menetlust. Aastatel 2005 ja 2006 viidi läbi 428 ja 430 vääртеomenetlust ebaseadusliku töötamise paragrahvi alusel. Juriidiliste isikute ehk tööandjate puhul on 2009. aastal läbi viidud 58 menetlust, seda on vähem kui eelnevatel aastatel, kui menetluste arv jäi 66 ja 98 vahele.

Ärivaldkondade kontroll 2009. aastal	Kontrollitud
Toitlustus	25
Kaubandus	135
Ehitus	38
Majutus	177
Teenindus	29
Kergetööstus	12
Kokku	416

Allikas: Politsei- ja Piirivalveamet

²⁵ Välismaalaste seadus § 16³ lg 1, 2, RT I 1993, 44, 637, www.riigiteataja.ee

²⁶ Välismaalaste seadus § 16⁴, RT I 1993, 44, 637, www.riigiteataja.ee

Väärteod	Läbiviidud menetlused					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ebaseaduslik töötamine	32	428	430	191	143	157
Töötamiseks luba mitteomavale välismaalasele töötamise võimaldamine (juriidilised isikud)	11	66	98	71	94	58

Allikas: Politsei- ja Piirivalveamet

4. KOOSTÖÖ KOLMANDATE RIIKIDEGA TÖÖRÄNDE VALDKONNAS

Eesti on suhteliselt vähe sõlminud kokkuleppeid kolmandate riikidega tööränne soodustamise eesmärgil. Küll aga on Eesti riigi tasandil sõlminud kahepoolseid noorte liikuvust käsitlevaid lepinguid. Antud kokkulepped käsitlevad töötamisõigusega turismi (*Working holiday scheme*), st noored vanuses 18-35 eluaastat saavad reisida ja töötada teises riigis lihtsustatud tingimustel. Kokkulepete kohaselt saavad nimetatud vanuses isikud kuni aastase kehtivusajaga viisa, mis on mõeldud eelkõige keele õppimiseks ja maaga tutvumiseks, kuid võimaldab ka lühiajalist töötamist. Eesti on sõlminud sellised kokkulepped kolme riigiga: kokkulepe Austraaliaga jõustus 2005. aastal; kokkulepe Uus-Meremaaga sõlmiti sügisel 2006 ning lepe Kanadaga 2009. aastal.

Arengukoostöö raames keskendub Eesti aastast 2006 neljale prioriteetriigile: Gruusiale, Moldovale, Ukrainale ja Afganistanile. Prioriteetsed valdkonnad, millest Eesti lähtub arengukoostöö kavandamisel ja elluviimisel Gruusias, Ukrainas ja Moldovas, on haridussektori toetamine, hea valitsemistava ja demokraatia arendamine, majandusarengu ning keskkonnasäästliku arengu toetamine. Eesti on panustanud oma välisabivahendeid nendest riikidest pärit ametnike koolitamisele.

5. JÄRELDUSED

Eesti jaoks on siia saabunud välistööjõud olnud seni pigem väärtuslik ressurss. Elukõige on Eestisse tulnud juhid, spetsialistid ja oskustöölised, kelle panus Eesti majandusse on olnud tervitatav. Oskustöölised pärinevad seejuures peamiselt endise NSVL-i territooriumilt, spetsialistid ja juhid aga valdavalt lääneriikidest (EL-15).

Eestis on kasutusel töökohapõhine värbamissüsteem, mis annab tööandjale võimaluse palgata välistööjõudu lähtudes ettevõtte vajadustest. Seega otsustavad välistööjõu vajaduse tööandjad, mitte riik. Riik võib sisserännet mõjutada vaid sisserände kvootidega. Antud süsteemi plussiks on tööandja võimalus hinnata töötaja väljavaateid tööturul ning kindlustada neile töö kohe riiki saabudes. Sellise süsteemi rakendamine vähendab bürokraatiat ning kahandab värbamiskulusid. Töötaja on seotud konkreetse tööandjaga ning tal on kohustus teavitada riiki tööandja vahetamisest, ehk töötajal tuleb taotleda uut elamisluba töötamiseks uue tööandja juures. See annab riigile selge ülevaate töötajate liikumisest.

Samuti on Eestis kehtestatud palgakriteerium, mis maandab riski, et tööandjad kasutavad töömigrante kõrgemat tasu nõudvate kohalike töötajate asemel. Ainuke oht, mis võib tekkida olukorras, kus tööandjatele on antud suur võim värbamisprotsessi reguleerimisel, on tööandajate ekspluateerimine. Neid riske annaks hajutada, kui töömigrantidel oleks võimalus vabalt tööturul liikuda, st vahetada tööandjaid elamisloa kehtivusaja kestel.

Kuna Eesti tööturg on üsna väike, siis moodustab palgakriteerium töörandepoliitika tuuma. Palgakriteeriumi plussiks on tema läbipaistvus ning lihtne rakendatavus. Kuid samas võib palgakriteeriumi rakendamine põhjustada probleeme kolmandatest riikidest pärit lihttöölise palkamisel, kellest samuti võib kohalikul tööturul puudus olla. Näiteks põllumajandussektor, kus on puudus lihttöölisest, ei suuda täita riigi keskmise palgaga seotud palgakriteeriumit ning seetõttu on sinna raske palgata tööjõudu väljastpoolt Eestit. Sotsiaalministeeriumi tellitud uuringus osalenud välistööjõudu värvanud tööandjatest 49% leidis, et kehtestatud palgalävi halvendab ettevõtete võimalusi välistööjõu palkamisel.²⁷

Palgakriteeriumi juures on probleemiks ka statistika avaldamise operatiivsus - Eesti keskmise palga andmete viivitus võib olla kuni poolteist aastat. Näiteks kuni 2009. aasta juunini võeti aluseks 2007. aasta Eesti keskmine palk ning juunist alates 2008. aasta keskmine palk. Seega oli tööandja kohustatud maksma töötajale palka 2007. ja

²⁷ Veidemann, B. Peer Review on "Renewed procedures for employing migrant workers with the emphasis on favouring highly-qualified labour", Eesti 2009.

2008. aasta andmete alusel, kui riigis ei olnud veel majanduskriisi ning palgad olid palju kõrgemad kui 2009. aastal. Seoses majanduskriisiga, mille jooksul keskmine palk muutub iga kuu, ei ole selline lahendus ennast õigustanud. Samuti ei pruugi kõik paari aasta tagused muudatused olla kooskõlas uue töölepingu seadusega, mis lubab vana seadusega võrreldes enam paindlikkust.

Samuti on palgakriteeriumi kõrvale, mis pidi algselt olema ainus kriteerium hindamiseks võõrtöölise sobivust vabale töökohale, jäetud alles ka võõrtöölise kvalifikatsiooni tõendamise kohustus. Seetõttu muudatused töörandepoliitikas haldusorganite koormust ei vähendanud.²⁸

Siseministerium on sel aastal kokku kutsunud tööühma välismaalaste seaduse järgi töölubade ja töötamise registreerimisega tekkinud probleemide lahendamiseks ning direktiivi 2009/50/EÜ rakendamiseks²⁹. Tööpuuduse kasvu taustal on nõudlus välistööjõu järele vähenenud ning tööühma eesmärgiks on vaadata ettepoole, kuidas tulevikus paremini tööjõu vajadusi ning välistööjõu pakkumist sobitada.³⁰

2008. aastal jõustunud välismaalaste seaduse muudatuste mõju on raske hinnata, kuna muudatused valmistati ette majandusbuumi ajal ning nad rakendusid majanduslanguse tingimustes. Majanduskriisi tulemusena peatus majanduskasv 2008. aastal ning pöördus negatiivseks 2009. aastal. Majanduskliima muutumise tulemusena muutus ka olukord tööturul. 2009. aasta lõpus oli registreeritud töötus kasvanud 12,8%-ni võrreldes 2008. aasta lõpuga, kui töötuse määr oli 4%. Kuna majanduskriisi tõi kaasa tööpuuduse kiire kasvu, siis vähenes mitmetes sektorites üldine vajadus välistööjõu järele, samas on jätkuvalt püsinud nõudlus kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu järele. Seega kui ettevõtja leiab endale kolmandatest riikidest vajaliku kõrgelt kvalifitseeritud töötaja, siis peab olema võimalik teda palgata, sest see suurendab kokkuvõttes riigi majanduse konkurentsivõimet ja annab rohkem tööd ka siin elavatele inimestele.

Prognooside kohaselt piisab tööjõu nõudluse rahuldamiseks olemasolevast koolitusvõimsusest, seega spetsialistide välismaalt sissetoomise vajadust ei ilmne. Samas mõne kitsama koolitusala lõikes, nt tehnika, tootmise ja ehituse alal, on märgata spetsialistide nõudluse kiiret kasvu. Eestil on ses osas tarvis õppida pikemalt tööjõudu importinud Euroopa riikidelt ja mitte korrata nende mõõdalaskmisi.

²⁸ Veidemann, B. *Peer Review on "Renewed procedures for employing migrant workers with the emphasis on favouring highly-qualified labour"*, Eesti 2009.

²⁹ Palts, M. *Uued muudatused välismaalaste seaduses, Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda, 04.01.2010, www.raamatupidaja.ee*

³⁰ *Eesti rände- ja varjupaigapoliitika aruanne 2009, Sisekaitseakadeemia, 2010, www.sisekaitse.ee/erv*

LISAD

1. Bibliograafia

1. Kolmandate riikide kõrgelt kvalifitseeritud töötajate riiki sisenemise ja riigis viibimise tingimused Euroopa Liidus, III väiksemahuline uurimus, SA Eesti Migratsioonifond, Euroopa rändevõrgustik, Tallinn, oktoober 2006
2. Eesti 2009. aasta rände- ja varjupaigapoliitika aruanne, Tallinn 2010, ERV Eesti kontaktpunkt, Sisekaitseakadeemia, www.sisekaitse.ee/erv
3. Eesti 2008. aasta rände- ja varjupaigapoliitika aruanne, Tallinn 2009, ERV Eesti kontaktpunkt, SA Eesti Migratsioonifond, www.sisekaitse.ee/erv
4. Annus, R. Eesti võimalused ja valikud immigratsioonipoliitika kujundamisel, Riigikogu Toimetised, 2009
5. Krusell, S. Majanduslanguse põhjustatud muutused tööturul, Eesti Statistika Kvartalikirjeldus 1/2010, Tallinn 2010, lk 16-32
6. Krusell, S., Põlis- ja immigrantrahvastiku positsioonid tööturul, Immigrant-rahvastik Eestis, Statistikaamet, Tallinn 2009
7. Krusell, S. Välismaalased Eesti tööturul, Ränne, Statistikaamet, Tallinn 2009
8. Kuldjärv, T-S. Vertmann, Tööjõurände senine areng ja õppetunnid, Eesti Pank, Kroon ja Majandus nr 2/ 2008,
9. http://www.eestipank.info/pub/et/dokumendid/publikatsioonid/seeriad/kroon_majandus/_2008/_2008_2/_1.pdf
10. Veidemann, B. Peer Review on “Renewed procedures for employing migrant workers with the emphasis on favouring highly- qualified labour”, Eesti 2009.
11. Veidemann, B. Immigrant rahvastiku olukord Eesti tööturul, Tööturuvaldkonna areng 2008-2009, Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2009, lk 54-60
12. Jüri Pihl: migratsioonipoliitika innovatsiooni heaks. Postimees, 31.03.2007, <http://www.postimees.ee/310308/esileht/arvamus/320656.php>
13. Laevaremonditehas BLRT välistööjõud asendub kohalikega, Eesti Päevaleht, 26.03.2009, <http://www.arileht.ee/artikkel/463327>
14. Vajalike oskusteta võõrtöötajad töid BLRT-le suure kahju, Postimees, 30.03.2010, <http://www.e24.ee/?id=243630>
15. Eesti Euroopa Liidu poliitika 2007-2011“, Heaks kiidetud Vabariigi Valitsuse otsusega 25.10.2007, lk 34, http://www.riigikantselei.ee/failid/EL-POL_2007_2011.pdf
16. Eesti majanduskasvu ja tööhõivekava 2008-2011, Lissaboni strateegia rakendamiseks, Tallinn, oktoober 2008, http://www.valitsus.ee/failid/MTTK_2008_2011_EST_kujundusega.pdf

17. Tööjõu vajaduse prognoos aastani 2016, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi, Tallinn 2009, http://www.mkm.ee/public/Toojou_vajaduse_prognoos_aastani_2016.pdf
18. Kaubanduskoda käivitab projekti „Talendid koju!“, Kaubandus- ja Tööstuskoda, Uudised, <http://www.koda.ee/index.php?id=46718>
19. Ahti Kuningas materjal <http://www.ettk.ee/upload/failid/04Kuningas.pdf>
20. Politsei- ja Piirivalveameti vastukiri ERV Eesti kontaktpunktile 28.06.2010
21. Töötukassa vastuskiri vastukiri ERV Eesti kontaktpunktile 28.05.2010
22. Sotsiaalministeeriumi vastuskiri ERV Eesti kontaktpunktile 18.05.2010

Õigusaktid:

1. Välismaalaste seadus, RT I 1993, 44, 637, www.riigiteataja.ee
2. Euroopa Liidu kodaniku seadus, RT I, 08.06.2006, 26, 191, www.riigiteataja.ee
3. Välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seadus, RT I 2006, 2, 3, www.riigiteataja.ee
4. Keeleseadus, RT I 1995, 23, 334, www.riigiteataja.ee
5. Töölepingu seadus, RT I 2009, 5, 35, www.riigiteataja.ee
6. Kollektiivlepingu seadus, RT I 1993, 20, 353, www.riigiteataja.ee
7. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, RT I 1999, 60, 616, www.riigiteataja.ee
8. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus, RT I 1996, 3, 57, www.riigiteataja.ee
9. Välisriigi kutsekvalifikatsiooni tunnustamise seadus, RT I, 04.07.2008, 30, 191, www.riigiteataja.ee

Koduleheküljed:

1. Siseministeerium, www.siseministeerium.ee
2. Sotsiaalministeerium, www.sm.ee
3. Politsei- ja Piirivalveamet, www.politei.ee
4. Statistikaamet, www.stat.ee
5. Töötukassa, www.tootukassa.ee
6. Tööinspektsioon, www.ti.ee
7. Eesti Ametiühingute Keskliit, www.eakl.ee
8. Eesti Tööandjate Keskliit, www.tooandjad.ee
9. Välisministeerium, www.vm.ee
10. Kultuuriministeerium, www.kul.ee
11. Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed www.meis.ee
12. Sisekaitseakadeemia, www.sisekaitse.ee/erv

2. Statistika

A. Hõivatud, oskustaseme ja soo järgi, 2004-2009

AASTA: 2004

Oskustasemed	1. Kodanikud			2. (Teised) EL kodanikud, kolmanda riigi kodanikud, kodakondsuseta isikud			
	Mehed	Naised	Kokku	Mehed	Naised	Kokku	%
A. Kõrgelt kvalifitseeritud töötajad	60 900	105 500	166 400	17 500	15 700	33 200	20%
B. Oskustöötajad	146 900	119 700	266 600	36 800	32 700	69 500	26%
C. Lihttöölised	30 600	18 700	49 300	6 400	4 100	10 500	21%
D. Teadlased	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
E. Hooajatöölised	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Kokku	238 400	243 800	482200	60700	52500	113200	

AASTA: 2005

Oskustasemed	1. Kodanikud			2. (Teised) EL kodanikud, kolmanda riigi kodanikud, kodakondsuseta isikud			
	Mehed	Naised	Kokku	Mehed	Naised	Kokku	%
A. Kõrgelt kvalifitseeritud töötajad	71 400	114 500	185 900	17 300	14 800	32 100	17%
B. Oskustöötajad	142 900	128 800	271 700	34 700	27 400	62 100	23%
C. Lihttöölised	28 700	17 300	46 000	5 500	4 100	6 900	15%
D. Teadlased	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
E. Hooajatöölised	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Kokku	242 900	260 700	503 600	57500	46300	101100	

AASTA: 2006

Oskustasemed	1. Kodanikud			2. (Teised) EL kodanikud, kolmanda riigi kodanikud, kodakondsuseta isikud			
	Mehed	Naised	Kokku	Mehed	Naised	Kokku	%
A. Kõrgelt kvalifitseeritud töötajad	73 500	124 900	198 400	16 100	12 900	29 000	15%
B. Oskustööjõud	147 900	134 900	282 800	41 600	28 800	70 400	25%
C. Lihttöölised	37 500	18 600	56 100	6 300	3 300	9 600	17%
D. Teadlased	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
E. Hooajatöölised	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Kokku	258900	278400	537300	64000	45000	109000	

AASTA: 2007

Oskustasemed	1. Kodanikud			2. (Teised) EL kodanikud, kolmanda riigi kodanikud, kodakondsuseta isikud			
	Mehed	Naised	Kokku	Mehed	Naised	Kokku	%
A. Kõrgelt kvalifitseeritud töötajad	74 500	125 300	199 800	12 600	13 700	26 300	13%
B. Oskustööjõud	157 400	134 300	291 700	43 100	30 100	73 200	25%
C. Lihttöölised	35 300	19 800	55 100	7 000	2 300	9 300	17%
D. Teadlased	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
E. Hooajatöölised	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Kokku	267200	279400	546600	62700	46100	108800	

AASTA: 2008

Oskustasemed	1. Kodanikud			2. (Teised) EL kodanikud, kolmanda riigi kodanikud, kodakondsuseta isikud			
	Mehed	Naised	Kokku	Mehed	Naised	Kokku	%
A. Kõrgelt kvalifitseeritud töötajad	74 500	125 700	200 200	14 000	13 600	27 600	14%
B. Oskustöajõud	154 400	132 000	286 400	45 100	29 700	74 800	26%
C. Lihttöölised	36 000	21 000	57 000	6 900	3 600	10 500	18%
D. Teadlased	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
E. Hooajatöölised	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Kokku	264900	278700	543600	66000	46900	112900	

AASTA: 2009

Oskustasemed	1. Kodanikud			2. (Teised) EL kodanikud, kolmanda riigi kodanikud, kodakondsuseta isikud			
	Mehed	Naised	Kokku	Mehed	Naised	Kokku	%
A. Kõrgelt kvalifitseeritud töötajad	71 600	131 000	202 600	13 300	14 800	28 100	14%
B. Oskustöajõud	132 600	115 300	247 900	38 100	27 400	65 500	26%
C. Lihttöölised	28 400	16 300	44 700	4 300	2 900	7 200	16%
D. Teadlased	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
E. Hooajatöölised	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Kokku	232600	262600	495200	55700	45100	100800	

B. Vakantsid ametikohtade lõikes aastatel 2004-2010 (I kvartal)

	Relvajõud	Kõrgemad ametnikud ja juhid	Tippspetsialistid	Keskastme spetsialistid, tehnikud	Kontoritöötajad, ametnikud	Teenindus- ja müügiteenustajad	Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	Oskus- ja käsitöölised	Seadme- ja masinaoperaatorid	Lihittöölised
2010 I kvartal	4	521	575	1301	173	1861	221	1367	935	1214
2009 I kvartal	1	155	228	503	223	1295	50	1610	383	656
2008 I kvartal	47	144	266	495	236	1802	87	2272	2142	2186
2007 I kvartal	47	144	266	495	236	1802	87	2272	2142	2186
2006 I kvartal	364	193	348	424	326	2582	225	4527	2034	3121
2005 I kvartal	47	144	266	495	236	1802	87	2272	2142	2186
2004 I kvartal	34	101	158	294	148	1200	49	1726	758	1418

(Allikas: Töötukassa)

C. Tööhõive (15 – 74aastased) aastatel 2004-2009

Tööhõive	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Tööjõud (tuhat)	659.1	659.6	686.8	687.4	694.9	690.9
..hõivatud (tuhat)	595.5	607.4	646.3	655.3	656.5	595.8
..töötud (tuhat)	63.6	52.2	40.5	32.0	38.4	95.1
Mitteaktiivsed (tuhat)	388.7	389.0	362.3	359.0	347.9	348.0
Kokku (tuhat)	1 047.8	1 048.6	1 049.1	1 046.4	1 042.8	1 038.8

(Allikas: Statistikaamet)

D. Tööhõive peamiste ametialade lõikes aastatel 2004-2009

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Hõivatud (tuhat)						
Kokku	595.5	607.4	646.3	655.3	656.5	595.8
Seadusandjad. Kõrgemad ametnikud ja juhid	73.6	76.9	83.0	83.1	79.5	72.0
Tippspetsialistid	78.9	85.9	94.8	95.2	90.3	95.5
Keskastme spetsialistid, tehnikud	78.5	80.7	79.1	83.3	84.9	83.1
Kontoritöötajad, ametnikud	25.9	29.4	32.8	31.5	35.0	32.6
Teenindus- ja müügitöötajad	71.6	73.5	81.2	77.8	83.3	75.1
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	15.4	14.4	11.7	12.4	12.0	8.8
Oskus- ja käsitöölised	94.1	92.7	100.4	110.2	110.6	84.3
Seadme- ja masinaoperaatorid	83.2	84.1	94.0	90.5	93.5	85.0
Lihttöölised	71.4	65.9	65.1	67.8	64.3	56.6

(Allika: Statistikaamet)

E. Hõivatud kodakondsuse ja soo järgi aastatel 2004-2009

			2004	2005	2006	2007	2008	2009
...hõivatud	Kokku	Mehed	299,1	300,5	322,9	330	330,9	288,1
	tuhat	Naised	296,4	306,9	323,3	325,4	325,6	307,7
	Eesti kodanikud	Mehed	238,4	242,9	258,9	267,2	264,9	232,5
		Naised	243,8	260,7	278,4	279,4	278,7	262,7
	Muude riikide kodanikud (EL+ kolmandad riigid)	Mehed	60,7	57,5	64,1	62,8	66,1	55,6
		Naised	52,6	46,3	44,9	46	46,9	45
	...Venemaa kodanikud	Mehed	20	20,5	22,6	20	23,8	22,7
		Naised	15,3	16,4	16	16,7	18	18,9
	...kodakondsuseta isikud	Mehed	38,1	33,3	37,4	39,7	38,4	29
		Naised	35,1	28,1	27,6	27,1	26,5	24,2

(Allikas: Statistikaamet)

F. Tööjõu vajadus aastaks 2016 võrreldes 2006/2008 aastaga

(tuhat)	Hõivatud		Hõive muutus	Tööjõu kadu	Väljavool teistesse toritesse	Nõudlus ilma ori- vaheliste liikumis- teta	Nõudlus arvestades sektorite vahelist liikumist
	2006/8	2016	2006/8- 2016	2006/8- 2016	2006/8- 2016	2006/8- 2016	2006/8- 2016
Tegevusala							
Põllumajandus, jahindus ja metsamajandus	27,7	26,6	-1,1	8,2	-0,5	7,1	6,6
..põllumajandus ja jahindus	20,4	19,2	-1,2	6,5	-0,7	5,2	4,6
..metsamajandus	7,3	7,4	0,1	1,7	0,2	1,9	2,0
Kalandus	1,8	2,1	0,3	1,1	-0,5	1,4	0,9
Mäetööstus	5,6	5,1	-0,5	2,0	-0,6	1,5	0,9
Töötlev tööstus	136,6	130,6	-6,0	27,4	-2,1	21,4	19,3
..toiduainete ja jookide tootmine	17,2	16,8	-0,4	3,7	-0,6	3,3	2,6
..tekstiilitööstus	9,3	6,5	-2,8	1,7	2,2	-1,1	1,1
..riietusesemete tootmine	12,4	9,3	-3,1	1,9	2,9	-1,2	1,7
..nahatöötlemine ja nahktoodete tootmine	1,6	1,6	0,0	0,3	0,0	0,3	0,3
..puidutöötlemine ja puittoodete tootmine	19,2	18,5	-0,7	4,3	-0,8	3,6	2,8
..paberi- ja paber- toodete tootmine	2,0	1,9	-0,1	0,3	0,1	0,2	0,3
..kirjastamine ja trükkimine	6,1	6,2	0,1	1,3	-0,7	1,4	0,7
..kemikaalide ja keemiatoodete tootmine	3,7	4,2	0,5	0,8	-0,7	1,3	0,6
..kummi- ja plast- toodete tootmine	5,3	5,5	0,2	0,8	-0,2	1,1	0,8
..ehitusmaterjalide tootmine	5,7	5,5	-0,2	1,2	-0,3	1,0	0,7
..metalli ja metall- toodete tootmine	16,7	17,0	0,3	4,0	-2,1	4,3	2,1
..masinate ja seadmete tootmine	4,3	4,6	0,3	1,1	-0,8	1,4	0,5
..elektri- ja optikas- eadmete tootmine	13,6	14,8	1,2	2,0	-1,2	3,2	2,0

..transpordivahendite tootmine	6,6	7,0	0,4	1,3	-0,3	1,7	1,4
..mööblitööstus	10,4	8,8	-1,6	2,0	0,9	0,4	1,3
..mujal klassifitseerimata tootmine	2,2	2,4	0,2	0,5	-0,3	0,7	0,4
Energeetika, gaasi- ja veevarustus	10,2	9,3	-0,9	2,9	0,0	2,0	2,0
Ehitus	74,5	59,5	-15,0	13,4	9,5	-1,7	7,8
Hulgi- ja jaekaubandus	90,1	88,7	-1,4	13,4	0,6	12,0	12,6
..mootorsõidukite ja -kütuste müük	16,1	18,2	2,1	2,0	-1,0	4,1	3,1
..hulgimüük	21,8	21,2	-0,6	2,7	-0,6	2,1	1,5
..jaemüük	52,1	49,3	-2,8	8,7	2,1	5,9	8,0
Hotellid ja restoranid	23,1	24,2	1,1	3,6	-0,7	4,7	4,0
Veondus, laondus ja side	58,5	56,6	-1,9	11,7	0,5	9,8	10,2
..transport ja transpordi abitegevused	50,9	49,0	-1,9	10,2	0,8	8,3	9,1
..posti- ja elekterside	7,6	7,6	0,0	1,5	-0,4	1,5	1,2
Finantsvahendus	9,1	8,2	-0,9	0,9	0,8	0,0	0,8
Kinnisvara teenindus	10,8	11,3	0,5	2,9	-2,3	3,4	1,1
Muu üürimis- ja äri-teenindus	39,0	41,0	2,0	6,0	-3,2	8,0	4,8
Riigivalitsemine ja -kaitse	38,9	37,5	-1,4	6,8	-1,8	5,4	3,7
Haridus	57,5	56,0	-1,5	12,2	3,1	10,7	13,8
Tervishoid ja sotsiaaltöö	35,2	39,3	4,1	7,9	-3,5	12,1	8,5
Muu	34,1	34,3	0,2	5,7	0,9	5,9	6,8
KOKKU	652,7	630,3	-22,4	126,2	0,0	103,8	103,8

(Allikas: Statistikaamet, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium)

- 2006/8 tähistab aastate 2006–2008 keskmist
- Tööjõu kadu = pensionile siirdumine + suremus
- Vajadus ilma sektoritevahelise liikumiseta = Hõive muutus (= Hõivatud 2016 – Hõivatud 2006/8) + Tööjõu kadu
- Vajadus koos sektoritevahelise liikumisega = Vajadus ilma sektoritevahelise liikumiseta + Väljavool teistesse sektoritesse