

Töökäte puuduses vaevlev Eesti – kust otsida ja leida lahendusi?



HANNA-STELLA HAARISTO
Praxise analüütik

Artikli valmimisele aitasid kaasa Praxise analüütikud Laura Kirss, Miko Kupts, Reelika Leetmaa, Märt Masso, Liina Osila, Magnus Piirits, Mari Rell, Pirjo Turk.

Lihtsaid lahendusi töökäte puudusest ülesaamiseks Eestis ei ole, kuid erinevaid võimalusi oskuslikult kombineerides on võimalik probleemile leevendust leida.

Eesti rahvaarv ning ühes sellega tööealiste inimeste arv väheneb. Selle põhjuseks on nii negatiivne iive kui ka väljaränne. Eesti statistikaamet prognoosib 2030. aastaks Eesti rahvaarvuks 1,25 miljonit ja 2040. aastaks 1,19 miljonit inimest. Võrreldes 2015. aasta algusega väheneb Eesti rahvastik 2040. aastaks seega 130 000 inimese võrra (s.o 1/3 Tallinna elanikest või tänane Tartu, Rakvere ja Viimsi kokku). Tööealiste osakaal rahvastikust väheneb veelgi enam – kui 2015. aasta alguses oli ligikaudu 800 000 tööealist inimest (vanuses 20–64), siis 2040. aastaks on see vähenenud 160 000 inimese võrra. Samal ajal kasvab pensioniealiste arv ja aastaks 2040 on ühe üle 65aastase inimese kohta praeguse

kolme asemel kaks tööealist inimest. Kuidas leevendada juba praegu kummitavat töökäte puudust? On see võimalik praegu tööturul eemalolevate inimeste kaasamise abil või tuleb leida lisatöäjõudu piiri tagant? Või on lahenduseks hoopiski teha sama töö ära vähema arvu inimestega ehk tootlikkuse kasv? Artikli autorid leiavad, et olukorras, kus sündimust lühiajaliselt oluliselt mõjutada ei saa, tuleks korraga tegeleda nii tööturul eemalolevate inimeste tööturule (tagasi)toomise, tootlikkuse suurendamise ja tööjõu kvaliteedi arendamise kui ka rändevõimaluste kasutamise. Järgnevalt vaatlemegi lähemalt nimetatud kolme võimalust töökäte puuduse leevendamiseks.

VÕIMALUS 1: MITTETÖÖTAV ELANIKKOND. 2013. aastal oli tööjõu-uuringu andmetel 15–64aastaste inimeste hulgas Eestis ligi 597 000 hõivatut, 58 000 töötut ja 221 000 mitteaktiivset. Seega ei töötanud 2013. aastal umbes kolmandik kõikidest tööealistest. Allolev joonis annab ülevaate mittetöötava elanikkonna täpsemast jaotusest ja taustast. Kõige suurema osakaalu neist moodustasid õpingutega hõivatud inimesed, neile järgnesid haiguse või vigastuse tõttu tööturul eemalolijad, töötud ning mitteõppivad ja -töötavad noored (NEET¹ noored).

¹ NEET – Not in Education, Employment, or Training ehk need, kes ei õpi ega tööta (noor, vanuses 15–29).

On selge, et paljudel mitteaktiivsetel inimestel on selleks objektiivne põhjus, näiteks õpingud, tervisehäda või viibimine sünnitus- või raseduspuhkusel, kuid kindlasti on ka mitteaktiivsete hulgas neid, kes sobilike töötingimuste korral oleks valmis tööle asuma. Vaatlemegi lühidalt peamiste mittetöötavate elanikkonnarühmade hetkeolukorda ja võimalusi nende tööturule tagasitoomiseks.

Töötud. Töötutele pakutavate teenuste valik on viimastel aastatel märkimisväärselt laienenud – Töötukassa pakub enam kui 20 erinevat tööturuteenust. Olemasolevad teenuste mõjuhinnangud (Anspal *et al.* 2012; Lauringson *et al.* 2011; Villsaar *et al.* 2012; Villsaar *et al.* 2014) kinnitavad, et teenustes osalemine on suurendanud välja-vaateid leida töö ehk pakutavad teenused on olnud tulemuslikud. Kulutused aktiivsele tööpoliitikale on Eestis märkimisväärselt kasvanud – 0,11 protsendilt sisemajanduse koguproduktist 2008. aastal 0,29 protsendile 2013. aastal. Euroopa Liidu riikide keskmisega võrreldes on meie kulutused siiski ligi kolm korda ning Euroopa eesrindlikuma riigi Taaniga võrreldes koguni üheksa korda madalamad. Nende kulutuste struktuuri vaadeldes selgub, et Euroopa edumeelseimate riikidega võrreldes on meil seni kulutatud märksa vähem

puudega ja/või töövõimekaoga inimestele suunatud teenustele. Seda kitsaskohta peaks täitma selle aasta algul heakskiidetud töövõimereformi raames ELi tõukefondide toel väljatöötatavad teenused. Samal ajal näitas Praxise 2011. aasta sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalusi analüüsinud uuring (Aaviksoo *et al.* 2011), et kui hõivemäärad jääksid 2010. aasta tasemele ja aktiivse tööpoliitika kuludega soovitaks samal ajal saavutada ELi keskmine tase, ületavad tööpoliitika kulud töötuskindlustusmaksest saadava laekumise kaugemas perspektiivis ligikaudu 1,7 korda.

Töövõimekaoga inimesed. Töövõimekaos algpõhjus võib olla tööõnnetus või tööst põhjustatud terviseprobleem. Need aga tulenevad halvast töökeskkonnast: Euroopa töötingimuste uuringu järgi on Eesti riikide seas, kus kõige rohkem töötajaid hindab, et nende töö kahjustab tervist. Samal ajal on naaberriikides Soomes ja Rootsis kõige suurem osakaal töötajail, kes hindavad, et nende töö parandab nende tervist (Parent-Thirion *et al.* 2012). Seejuures on Eestis (36%) vähem selliseid ettevõtteid kui näiteks Soomes (51%) ja Rootsis (75%), mis rutiinselt või plaaniselt analüüsivad töötajate haiguspäevade põhjuseid, s.o töötingimusi, mis võisid tekitada või

Mittetöötamise põhjused	Arv
Õpingud	85 284
Töövõimekaoga inimesed	44 528
Töötud	41 795
Mitteõppivad ja -töötavad noored	39 279
Pensioniiiga	28 636
Rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkus	18 108
Vajadus hoolitseda laste või teiste pereliikmete eest	8 649
Muu, sh ajateenistus	8 584
Heitunud (kaotanud lootuse tööd leida)	4 798

TABEL 1. Mittetöötav elanikkond (15–64aastased), põhjused, 2013. aasta

Allikas: Eesti tööjõu-uuring, autorite arvutused

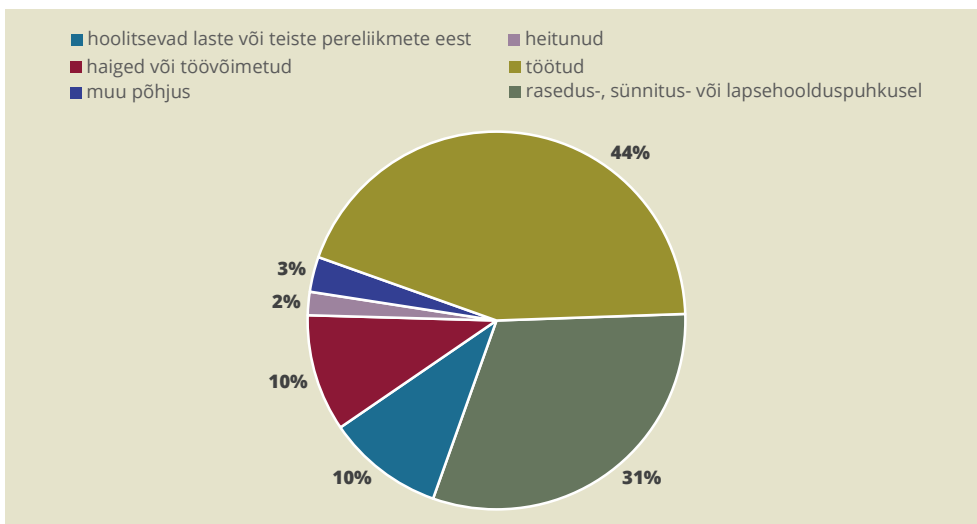
soodustada haigestumist ja töövõimetuse tekkimist. Siit järeldub, et tööohutuse ja töövõime toetamist töökohal ei võeta Eestis veel piisavalt tõsiselt. Eeltoodu osutab vajadusele ennetada terviseprobleeme ja töövõimeprobleeme ning muuta töötajate tööturul hoidmiseks töökeskkonda rohkem tervist hoidvaks.

Mitteõppivad ja -töötavad noored (NEET-noored). Eestis on Pärnu linna jagu noori, kes ei õpi ega tööta – ühiskonna ja majanduse vaatenurgast on see kriitiline rühm inimesi, sest nendes peitub positiivse stsenaariumi korral suur kasutamata tööjõu potentsiaal, halvemas variandis suur kulu ühiskonna ja riigi rahakotile (lisaks toimetuleku toetamisele ka oht, et nende inimeste seast tuleb juurde õigusrikkujaid). NEET-noored jagunevad kaheks suureks rühmaks tööturul: mitteaktiivsed ja töötud noored (vt joonis 1).

Kuigi 70 protsendil nendest noortest on olemas mingisugune töökogemus, on märkimisväärne osa neist jäänud ometi pikemaks ajaks töötuks (42% pikaajalised töötud). Põhjus on ilmselt sobiva hariduse või oskuste puudumine, sest ligi pooled

töötutest noortest ei ole omandanud mingisugust eriala. Teisalt on töötute noorte seas teatud hulk ka selliseid, kes küll on saanud erialase hariduse, kuid vähese töökogemuse või kehva erialase hariduse tõttu ei leia tööturul rakendust. Kui esimene rühm NEET-noori vajaks tööturule sisenemiseks või õppima asumiseks pigem sotsiaalteenuste tuge, siis töötute noorte puhul on olulisemad pigem tööturuteenused või haridussüsteemist abi otsimine (töökogemuse omandamiseks või täiendõpe endale rakenduse leidmiseks).

Vanemaeline rahvastik, sh pensionialised. Kui pensioniealiste enamuse (90%) moodustavad inimesed vanuses 60–64, siis 8 protsenti mitteaktiivsetest moodustasid 55–59aastased, kes tõid tööturult eemaloleku põhjuseks peatse jõudmise pensioniikka (eelpension, eripension või töövõimetuspension). Lisaks pensioniealistele on oluline vaadata laiemat pilti: mitteaktiivsete hulgas vanuses 50+ oli vaieldamatult kõige enam neid (72%), kes tõid tööturult eemaloleku põhjusena välja haiguse või vigastuse ning võrreldes teiste vanuserühmadega on heitunute hulgas



JOONIS 1. NEET noorte tööturult eemal olemise põhjused

Allikas: Noorteseire

vanemaealisi rohkem. Kui vaadata vanemaealiste olukorda tööturul, võib märgata, et tööhõive määr hakkab langema ja töötute hulk tõusma just vanuses 50–54. Samuti on vanemaealiste hulgas kõige enam pikaajalisi töötuid. Uuringud näitavad, et vanemaealised on sageli pidanud eelmisest töökohast loobuma koondamise, vallandamise või tervisliku seisundi tõttu ning peamise töötamist takistava põhjusena tuuakse välja sobiva töökoha puudumine (Espenberg *et al.* 2012). Lisaks mängib vanemaealiste tööhõive puhul rolli sobiva hariduse olemasolu. Ilmselge vajadus on tegeleda senisest rohkem töötervishoiu ja -ohutusega, et ennetada töötajate terviseriskide suurenemist. Samuti tuleb suurendada tööandjate avatust ja paindlikkust töökoha eakohaseks kujundamiseks, sh osaaajaga töötamise pakkumiseks. Lisaks on tähtis vaadata ümber ennetähtaegne pensioniskeem nii, et pensionieelses vanuses säiliks töö kaotanud inimestel kohustus aktiivselt tööd otsida ning võimalus osaleda tööturuteenustes, mis soodustaks nende jätkamist tööturul ka pensionieas. Kuna vanemaealiste seas on arvestatav hulk inimesi, kes on huvitatud tööle tagasipöördumisest, vajaks nende tööturule sisenemise barjäärid eraldi tähelepanu.

Rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkusel olijad. Tööturu vaatenurgast on tegu olulise sihtrühmaga – parimas tööeas (30–40aastased), erialase hariduse ja töökogemusega (99%) inimestega. Samas on see sihtrühm oluline, et meile ka tulevikus töökäsi lisanduks. Võrreldes teiste tööturult väljas olevate sihtrühmadega ei ole eesmärk vähendada või vältida rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkusele minemist, vaid tuleb leida viise, kuidas paremini ühitada perepoliitilised eesmärgid tööjõu maksimaalse kasutamisega. Üks peamine tegur, mis takistab väikelaste vanematel soovi korral tööturule naasta, on sobiva lastehoiuvõimaluse puudumine. Kuigi kohalikul omavalitsusel lasub kohustus tagada kõigile 1,5–7aastastele lastele võimalus käia oma teeninduspiirkonna lastehoius,

ei suuda ligikaudu 33 protsenti omavalitsustest täita kõigile lastele päevahoiukohta kindlustamise nõuet (Ainsaar, Soo 2012). Arvestades lastehoiukohtade probleemi, ei oleks lahenduseks vanemahüvitise perioodi lühendamine, vaid toetada tuleb töö- ja pereelu paremat ühitamist. Skandinaavia riikides on edukaks lahenduseks osutunud hoolduskoormuse võrdsema jagamise soosimine kahe lapsevanema vahel. Seal, kus isadele on reserveeritud teatud osa

Ligi pool töötutest noortest ei ole omandanud mingisugust eriala.

lapsehoolduspuhkusest (nt Norra, Island) kasuta-või-kaota-põhimõttel² on peresisene lapsehoiu jaotus tasakaalustatum ning naiste karjäärikatkestused lühemad. Eesti sotsiaaluuringu andmetel on potentsiaal-seid vanemahüvitise kasutajaid Eesti isade hulgas 90 protsendi ringis – selle potentsiaali rakendamist tasub riiklikul tasandil motiveerida, sest praegune sooneutraalne lapsehoolduspuhkuse ja vanemahüvitise süsteem ei soosi väljamurdmist traditsioonilistest hooldusmustritest, kus peamine laste eest hoolitseja on ema.

VÕIMALUS 2: OLEMASOLEVA TÖÖJÕU KVALIFIKATSIOONI JA TOOTLIKKUSE TÕSTMINE. Teine võimalus töökäte probleemile leevendust leida on teha ära sama hulk tööd väiksema arvu inimestega ehk suurendada olemasoleva tööjõu tootlikkust. Eesti seisab siin silmitsi mitmete probleemidega: kvalifitseeritud tööjõu puudus, struktuurne tööpuudus, haridussüsteemi ja tööturu vajaduste

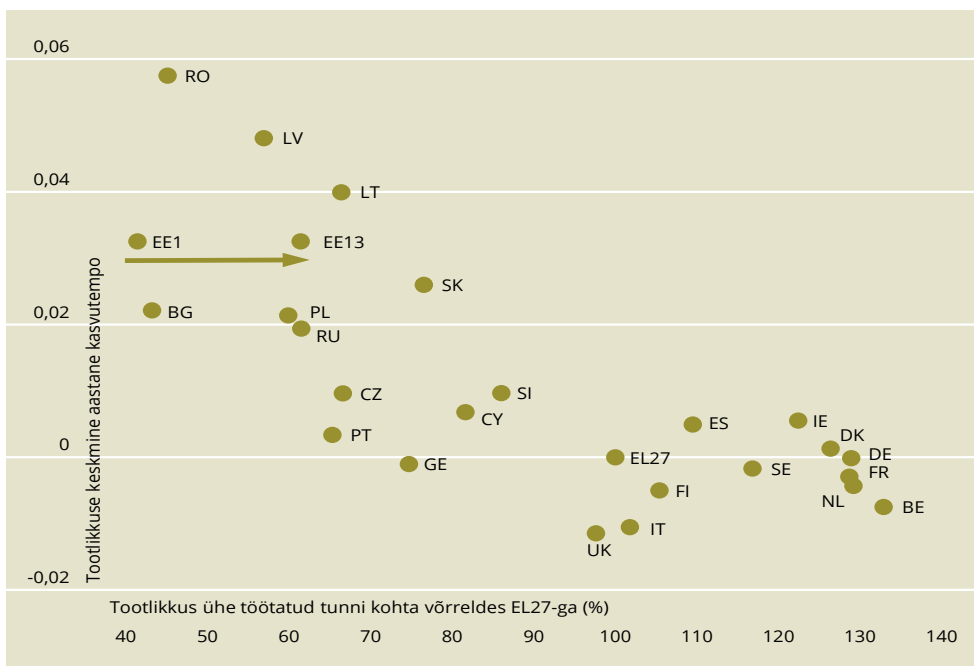
² Kui isa ei soovi temale reserveeritud lapsehoolduspuhkuse osa kasutada, kaotab pere õiguse sellele puhkuse osale ja sellega kaasneda võivale hüvitisele.

vähene kooskõla (sh õppeasutuste ja ettevõtete vähene koostöö), suur erialase haridusega inimeste osakaal, täiskasvanute vähene osalemine elukestvas õppes, suur väljalangevus haridussüsteemist. Kõikide nende oluliste arenguvajadustega tuleb järjepidevalt, süsteemselt ja terviklikult tegeleda, et leevendada süvenevat töökäte puudust Eestis.

Tööjõu tootlikkus. Eesti nominaalne sisemajanduse koguprodukt inimese kohta oli aastaks 2013 võrreldes aastaga 2000 kasvanud kolm korda, kui arvestada ka inflatsiooni, siis on SKP kasvanud 1,7 korda (reaalkasv). Selline majanduskasv on suudetud saavutada tööeas inimeste väheneva arvuga, aga sel perioodil on töökäte hulk siiski kasvanud 36 000 inimese võrra. Et tulemus oleks täpsem, uurime inflatsiooniga korrigeeritud SKP saamiseks kulunud töötunde. Sellel perioodil on töötundide hulk vähenenud kolm protsenti

(2013. aastal tehti Eestis tööd 1,12 miljardit tundi). 13 aastaga on Eesti reaalne tööjõu tootlikkus tunni kohta kasvanud 1,54 korda. Võrreldes Eesti reaalselt tööjõu tootlikkust tunni kohta Euroopaga, oli Eesti tootlikkuse kasv üks suurimaid perioodil 2001–2013 (umbes 4% aastas) (vt joonis 2). Samas ei ole Eesti oma suhtelist positsiooni parandanud. Euroopa Liidu keskmisele tootlikkuse näitajale on Eesti tootlikkus liikunud küll lähemale, kuid moodustas 2013. aastal sellest siiski vaid 61 protsenti. Kui Euroopa Liidu ja Eesti kasvutempod säiliks, siis ELi keskmisele tasemele jõudmiseks kuluks hinnanguliselt enam kui paarkümmend aastat.

Tööturu ja tootlikkuse kasvu üks pidureid on veel küllalt suur madalapalgaliste tööde osakaal, mis küll kahaneb, aga visalt. 2014. aastal oli madalapalgaliste osakaal hinnanguliselt ligi 25 protsenti palgasaajatest, kelle brutotöötasu jäi alla



JOONIS 2. Euroopa riikide 2013. aasta reaalne tööjõu tootlikkus tunni kohta eurodes (ostujõuga kohaldatud) ja sama näitaja kasvutempo aastas (vertikaalne telg)

Allikas: Eurostat. EE1 tähendab 2001. aasta Eesti näitajat. EE13 tähendab 2013. aasta Eesti näitajat

460 euro, mediaanpalk oli 2014. aasta keskepaigas ligi 760 eurot. Eesti Panga tööturuülevaade (Töajõuturu ülevaade ... 2014) toob välja, et maksu- ja tolliameti andmete kohaselt on viimase kahe aasta jooksul kasvanud kiiremini kolme madalama detsiili keskmine maksustatud töötasu. Esimestes sissetuleku detsiilides survestab töötasu kasvu ka miinimumpalga mõningane tõstmine viimastel aastatel. 2015. aastal on alampalk 390 eurot, mis moodustab praegu mediaanpalgast ligikaudu 50 protsenti. Alampalga kasv survestab esmalt sektoreid, kus praegu on suur osakaal madalapalgalistel töödel nagu teenindus ja lihttööd. Sellised tegevusalad on hulgi- ja jaekaubandus ja muu teenindus, aga ka töötlev tööstus. Sealjuures viimastel aastatel on just nendes sektorites olnud kiire palgakasv osaliselt tänu toimunud alampalga kasvule.

Töajõuvajadus ja seda mõjutavad trendid järgneval kümnel aastal. Perioodil 2003–2013 on olnud tööhõive kasv kolm protsenti. Töajõuprognosis (Töajõuprognosis ... 2015) kohaselt kasvab hõivatute arv perioodil 2013–2022 umbes 4000 inimese võrra. Ehk tervikuna ei ole hõive kasvu kiirenemist järgmisel kümnel aastal ette näha, võrreldes möödunud kümne aastaga. Samas on pilt tegevusalade erinev. Töajõuvajaduse prognoosi kohaselt on hõive edasist vähenemist oodata põllumajanduses ja rõivatootmises, samuti eeldatakse töökohtade kokkutõmbamist avalikus sektoris. Kiirema töajõuvajaduse kasvuga on aga info- ja sidesektor ning majutus ja toitlustus. Elanikkonna vananemise tõttu eeldatakse suuremat panustamist tervishoidu ja sotsiaalteenustesse. Võrreldes 2003. aastaga on tööturul vajatud kõige enam äri- ja haldusala tippspetsialiste (19 700), IKT valdkonna tippspetsialiste (5600) ning loodus- ja tehnikateaduste tippspetsialiste (5200), need inimesed on lisandunud peamiselt just teadmispõhisesse tegevusaladesse. Töajõuprognosis kohaselt vajatakse aastani 2022 (ca 10 aasta jooksul) Eestis kokku ligikaudu

22 500 tippspetsialisti peamiselt kesk- ja kõrgetehnoloogilises tootmises ning teadmismahukatel tegevusaladel. Näiteks IKT erialast ettevalmistust nõudvatele ametikohtadele on sektoris vaja töötajaid aastani 2020 juurde olenevalt sektori kasvutsenaariumist 2500–5000, väljapool IKT sektorit vajatakse veel ligi 4000 IKT valdkonna spetsialisti (Jürgenson *et al.* 2013). On selge, et sellist tippspetsialistide nõudlust ei suuda katta ilmselt ainult riigi töajõud ning kaasata tuleb rohkem ka välismaiseid tippspetsialiste.

Uuringud näitavad, et vanemaerialaste eelmisest töökohast loobumise põhjus peitub sageli tööandjas.

Oskused ei vasta tööturu vajadustele. Et olemasolevate töötajatega teha ära rohkem tööd, peab inimeste kompetentsus vastama tööturu vajadusele. Eestis on praegu probleeme suure madala haridustasemega inimeste osakaaluga, struktuurse tööpuudusega, kvalifitseeritud töajõu puudusega ning inimeste madala üldoskuste tasemega, mis ei ole kooskõlas tööandjate ootustega.

Eestile iseloomulik suur eri- ja kutsealase hariduseta (st vaid põhi- või üldkeskharidusega) täiskasvanute osakaal on viimaste aastate jooksul vaikselt vähenenud, kuid moodustas siiski 2013. aastal 29,6 protsenti Eesti tööealisest elanikkonnast, mis moodustab hinnanguliselt üle 210 000 inimese³. Seejuures on erialase hariduseta inimeste osakaal kõrgeim just nooremas vanuserühmas – väga palju on

³ Elukestva õppe strateegias on seatud eesmärgiks vähendada erialase hariduseta inimeste osakaalu vähemalt 25%ni aastaks 2020.

Eestis neid, kes 20.–24. eluaastaks pole jõudnud vähemalt keskhariduse tasemeni ning 25–44aastaste hulgas on koguni ligi 40 000 madala haridustasemega inimest. Peamised põhjused on selles, et pärast põhihariduse või üldkeskhariduse omandamist ei jätkka noored õppimist või katkestavad õpingud, samuti üldkeskhariduse eelistamine kutsekeskharidusele. Üldkeskharidusega võrreldes on aga kutseõppes ja kõrgkoolides väljalangevus palju suurem ning ka see põhjustab kvalifitseerimata tööjõu osakaalu kasvu tööturul. Väljalangevus kutseõppeasutustest ja kõrgkoolidest on viimastel aastatel jätkunud – näiteks 2012/13. õppeaastal katkestas õpingud pea-aegu iga viies (6213 kutseõppe ja 11 109 kõrgkooli). Üldhariduskoolides oli samal ajal katkestajaid enim gümnaasiumiastmes – 7,4 protsenti ehk 2124 õpilast. Seega langes juba ainuüksi 2012/13. õppeaastal Eesti haridussüsteemist välja üle 20 000 noore, kelle tagasitoomine on keeruline ülesanne, sest lahkumise põhjused on enamasti väga erinevad.

Madal haridustase mõjutab inimeste tööhõivet – 2012. aastal oli kuni põhiharidusega inimeste töötuse määr 23,5 protsenti, kutse- ja keskharidusega inimestel 10,5 protsenti ning kesk-eri- ja kõrgharidusega inimestel 6,1 protsenti. Mida rohkem on madalama haridustasemega inimesi, seda suurem puudus on kvalifitseeritud tööjõust ja kõrgem struktuurne tööpuudus. Struktuurse tööpuuduse määr (NAIRU) on OECD andmetel olnud Eestis kriisielsete aastatega võrreldes kasvava trendiga, olles 2013. aastal 10,32 protsenti (võrdluseks – Soomes 7,2%, Saksamaal 6,3%, Hispaanias 20,7%). Struktuurse tööjõupuuduse oluline põhjus on pädevate inimeste vähesus, näiteks on Eestis vajaka IT-, energeetika- ja teistest inseneridest ning muudest kvalifitseeritud töötajatest. Rahvusvahelises võrdluses on Eesti teadlaste ja inseneride kättesaadavuse poolest alles väga madalal, 104. kohal (Global Competitiveness ... 2015). Nii uuringud kui ka sõnavõttud meedias on pidevalt näidanud

tööandjate rahulolematust koolilõpetajatega, peamiselt just töötajate üldoskuste puudulikkuse pärast. Töötajate puhul hinnatakse üha enam üldpädevusi – suhtlemisoskust, probleemilahendamisoskust, meeskonnatöö ja juhtimisoskust koos erialaste oskustega (Jürgenson *et al.* 2013). Kutsehariduse lõpetajate puhul on ettevõtjate valdavaks mureks noorte hoiakud ja sotsiaalse küpsuse, võõrkeelteoskuse, otsustusvõime ning erialaste tööoskuste puudulikkus (Nestor, Nurmela 2013). Samal ajal puudub Eestis seni süsteemne info tööturu arengute ja tööjõuvajaduse kohta. Seni on probleem olnud ka tööandjate rahulolematust koolilõpetajate praktilise kogemuse vähesusega, sest õppekavades pole praktika maht ja osakaal enamasti piisav ning praktika tase on ebaühtlane nii kutse- kui ka kõrghariduses. Senise praktikakorraldussüsteemi muutmine ja täiendamine on üks oluline võimalus viia Eesti haridussüsteemi ja koolilõpetajate oskused paremasse kooskõlla tööturu reaalse vajadustega.

Kuigi tööealine elanikkond on peamine ressurss, mida kasutada töökäte vähesuse probleemi lahendamisel nende kvalifikatsiooni või haridustaseme tõstmise, täiendus- või ümberõppe kaudu, seisab Eesti silmitsi olukorraga, kus inimestel puudub motivatsioon, huvi ja/või võimalused tasemeõppes või koolituses osaleda. Täiskasvanute osalemine elukestvas õppes on Eestis jätkuvalt väga väike – 2013. aastal oli see vaid 12,6 protsenti (võrdluseks Taanis 32,4%, Soomes 24,9%, ELi keskmine 10,4%, Lätis 6,5%). Samas on Eestis seatud siht suurendada seda osalust 20 protsendini aastaks 2020 ja 15 protsendini juba käesolevaks aastaks. Kõige vähem osalevad elukestvas õppes madalama haridustasemega, vanemaealised ja muust rahvusest inimesed, samuti osalevad elukestvas õppes vähem aktiivselt mehed, piirkondade lõikes on väga madal osalemismäär Kirde-Eestis ja Lääne-Eestis. Madalama haridustasemega inimeste osalemine elukestvas õppes on küll tasapisi tõusnud, kasvades 2 protsendilt 2010. aastal 4,6 protsendile

2013. aastal, kuid üldises plaanis on see siiski äärmiselt madal.

VÕIMALUS 3: POTENTIAALSED TÖÖKÄED PIIRI TAGA. Eesti kolmas võimalus siinsete töökäte hulka kasvatada on vaadata üle meie rändeolukord ning võimalused seda mõjutada. Üldteada on fakt, et Eesti on negatiivse rändesaldoga riik ehk teisisõnu siit lahkub aastas palju rohkem inimesi kui siia tuleb või tagasi pöördub. Statistikaameti andmete kohaselt kaotab Eesti väljarände tõttu aastas 2500–3500 inimest; samas arvestades tööjõu vaba liikumist ning sellega seotud andmete ebatäpsust võivad need arvud olla veelgi suuremad. Rahvaloenduse andmetel töötas näiteks välisriikides ainuüksi ligi 25 000 eestimaalast, kellest peaaegu pooled olid parimas tööeas inimesed, peamiselt mehed (Kruseell 2013). Eesti naised ja mehed, keda on väljarännanute seas suhteliselt võrdselt, kolivad eeskätt Soome, aga ka Suurbritanniasse, Rootsi, Venemaale ja Saksamaale. Viimased andmed näitavad ka seda, et üha rohkem rännatakse koos perega, sest alaealiste osakaal väljarändes on tasapisi aasta-aastalt tõusnud, 2013. aastal kahanes Eesti rahvastik 1500 väljarännanud alaealise võrra. See suundumus mõjutab jällegi pikaajaliselt Eesti siinsete töökäte arvu. Noorte väljaränne on ka problemaatiline, et tagasipöördumise tõenäosus kaldub olema pöördvõrdeline väljarände ajaga – teisisõnu suurema tõenäosusega pöörduvad Eestisse tagasi need, kes on hiljem välja rännanud, kui need, kes on suure osa oma elust välisriigis elanud.

Arvestades, et väljarännet mõjutab töö- ja elukeskkond nii Eestis kui ka piiri taga ning sellega seotud muutused avalduvad aastate jooksul, tuleks pilgud seada sisserände poole ning otsida sealt töökäte murele lahendusi. Sisseränne on viimasel viiel aastal päris palju kõikunud, kuid keskmiselt toob immigratsioon aastas Eestisse Statistikaameti andmetel 3000–4000 inimest. Seejuures suur osa neist on Eestis sündinud ehk ligi 40 protsenti (Eesti

kodakondsusega isegi 60%) on tegelikult tagasipöördujad, olles elisiseisus siinsel tööturul rakenduse leidmisel. Need inimesed on enamasti 20–30ndates aastates kõrgemalt haritud (Tammur, Meres 2013). Võttes arvesse asjaolu, et ligi kolmandik Soomes elavatest eestlastest on oma töö jaoks enda sõnul üle kvalifitseeritud ning ligi kolmandikul neist oli tagasirände kavatsus ning ligi veerandi plaanid olid ebaselged (Tammur 2011), peitub siin üks kasutamata

Eestis puudub seni süsteemne info tööturu arengute ja tööjõuvajaduse kohta.

töökäte ressurs. Oluline on need inimesed leida ja tutvustada Eesti tööturuvõimalusi (mis vastaks nende kvalifikatsioonile).

Praxise talendipoliitika analüüs (Kirss *et al.* 2014) näitas, et Eesti diasporaas võib laiemalt peituda teatud kasutamata ressurss siinse kvalifitseeritud tööjõupuuduse leevendamisel. Peale tüüpilise sihtrühma (noored välismaal kõrgkooli lõpetanud) võib pensionile jäänud väliseestlaste seas olla inimesi, kes on huvitatud lühiajalisest koostööst või kaugtööst Eesti ettevõtete heaks; samuti on diasporaas inimesi, kes on oma isiklikus ja tööelus jõudnud etappi, kus nende eesmärgid on saavutatud (jõutud teatud erialase professionaalsuseni, lapsed iseseisvunud) ning nad on huvitatud taas Eestisse tagasipöördumisest ning siinsest eneseteostusest ja töötamisest koduriigi heaks. Väliseestlaste tööjõu potentsiaal on seni suuresti sisuliselt uurimata ning järgmise sammuna oleks tarvis neist täpsem ülevaade saada.

Välispäritolu tööjõu Eestisse meelitamiseks on tehtud vajalikke samme seadusandliku keskkonna muutmisel, võimaldades ettevõtetel kergemini kvalifitseeritud tööjõudu siinsel tööturul rakendada.

Samuti on pakutud ettevõtetele toetust välismaiste arendustöötajate palkamiseks ning arendatud avalikke teenuseid (nt rahvusvahelise kooli avamine). Samas on ettevõtete valmisolek palgata välistööjõudu olnud tagasihoidlik nii mugavuse, teadmatuse, ebakindluse kui ka psühholoogiliste takistuste tõttu (nt kartus ingliskeelse töökeele või välismaise päritoluga inimeste ees). Tihti lisanduvad välismaalaste palkamisega ka suuremad kulud (kulukad tugi- ja kohanemisteenused), mis ettevõtetele probleemiks osutuvad. Teisest küljest on ka välistööjõu pakkumine väike, sest Eesti pole atraktiivne töökohamaa ning seni pole Eestit selles valguses üldse tutvustatudki, rääkimata sihistanud värbamiskampaaniatest (riigi passiivsus) (Kirss *et al.* 2014). Eesti on viimastel aastatel olnud siiski edukas välistudengite siia õppima meelitamisel, kuid kahjuks ei ole nendest üliõpilastest veel saanud potentsiaalset täiendust meie tööturule. Nende, siin osaliselt kohanenud tarkade töökäte Eesti tööturul rakendamine pole seni olnud omaette eesmärk ning kuigi regulatiivne keskkond on paranenud, ei ole välisüliõpilastel siinsel tööturul rakenduse leidmine lihtne,

põhjused samad, mis eespool kirjeldatud (Kirss *et al.* 2014).

Põhijäreldused:

- ▶ Olukorras, kus sündimust lühiajaliselt oluliselt mõjutada ei saa, tuleks tegeleda ühel ajal nii tööturult eemalolevate inimeste tööturule (tagasi) toomise, tootlikkuse suurendamise ja tööjõu kvaliteedi arendamise kui ka rändevõimaluste kasutamise.
- ▶ Eesti tööjõu tootlikkus on madal (61% ELi keskmisest) ja Eesti ei ole viimase 10 aastaga oma positsiooni teiste liikmesriikide suhtes märkimisväärselt parandanud.
- ▶ Kuigi NEET-noortes peitub oluline kasutamata tööjõuressurs, ei ole poliitikutud sellele sihtrühmale tähelepanu pööranud.
- ▶ Koolist väljalangevus on probleem kõigil haridustasemetel – tagajärjeks on madala kvalifikatsiooniga inimeste lisandumine.
- ▶ Eesti ei saa töökäte puuduse olukorras senise konservatiivse immigratsioonipoliitikaga jätkata – see vajab selgelt ümbervaatamist.

KASUTATUD KIRJANDUS

AAVIKSOO, A., KRUUS, P., LEPPIK, L., SIKKUT, R., VELDRE, V., VÕRK, A. (2011). Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalused. Tallinn: Poliitikauringute Keskus Praxis. – <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2011-Sotsiaalkindlustussusteemi-j%C3%A4tkusuutlik-rahastamine.pdf>

AINSAAR, M., SOO, K. (2012). Kohalikud omavalitsused ja lastega pered 2011. Tartu: Tartu Ülikool, Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/aruanne_2011_kovraport_final_21.08.2012.pdf

ANSPAL, S., JÄRVE, J., JÄÄTS, K., KALLASTE, E., MAAR, K., MÄGI, A., TOOTS, A. (2012). Palgatoetuse ja tööturukoolituse teenuste vahehindamine. Tallinn: Eesti Rakendusuringute Keskus CentAR & InterAct Projektid ja Koolitus OÜ. – http://www.centar.ee/uus/wp-content/uploads/2012/01/2012_06_07-T%C3%B6%C3%B6turumeetmete-hindamine-%C3%B5ppraport-CENTAR-InterAct-final.pdf

ESPENBERG, K., VAHASTE, S., SAMMUL, M., HALJASMÄE, R. (2012). Vanemaealised tööturul. Tartu Ülikool: Sotsiaalteaduslike Rakendusuringute Keskus RAKE. Tartu. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/vanemaealised_tooturul_loppraport.pdf

GLOBAL COMPETITIVENESS REPORT 2014–2015. (2015). World Economic Forum. – <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2014-2015>

JÜRGENSON, A., MÄGI, E., PIHOR, K., BATUEVA, V., ROZEIK, H., ARUKAEVU, R. (2013). Eesti IKT kompetentsidega tööjõu hetkeseisu ja vajaduse kaardistamine. Tallinn: Poliitikauringute Keskus Praxis. – http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Innovatsiooni_poliitika/IKTtoo/Uuringu_lopparuanne.pdf

- KIRSS, L., KUUSK, K., ROZEIK, H., HAARISTO, H.-S. (2014). National policies for international talent attraction and retention in Estonia. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. – <http://mottehommik.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/09/Talent-Attraction-and-Retention-in-Estonia.pdf>
- KRUSELL, S. (2013). Eesti elanike töötamine välismaal. Pilte rahvaloendusest. Tallinn: Statistikaamet. – www.stat.ee/dokumendid/71335
- LAURINGSON, A., VILLSAAR, K., TAMMIK, L. JA LUHAVEE, T. (2011). Tööturukoolituse mõjuanalüüs. Tallinn: Eesti Töötukassa. – https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/TOOTURUKOOLITUSE_MOJUANALUUS.pdf
- NESTOR, M., NURMELA, K. (2013). Muutuv tööturg ja kutseharidus. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. – <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2013-Kutseharidus-ja-muutuv-tooturg.pdf>
- PARENT-THIRION, A., VERMEYLEN, G., VAN HOUTEN, G., LYL-YRJÄNÄINEN, M., BILETTA, I., CABRITA, J. (2012). Fifth European working conditions survey. Luxembourg: Eurofound. – http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf
- TAMMARU, T. (2011). Väljaränne Soome ja Eestisse tagasirände kavatsused. Ettekanne Eesti Statistikaametilt konverentsil. Tartu Ülikooli Välis-Eesti uuringute keskus. – <http://www.slideshare.net/Statistikaamet/tiit-tammaru-vljarnne-soome-ja-eestisse-tagasirnde-kavatsused>
- TAMMUR, A., MERES, K. (2013). Sisseränne Eestisse 2000–2011. Tallinn: Statistikaamet. – www.stat.ee/dokumendid/72586
- TÖÖJÕUPROGNOOS 2022. (2015). Tallinn: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. – https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognnoos_2022_lyhikirjeldus.pdf
- TÖÖTURU ÜLEVAADE 2. (2014). Tallinn: Eesti Pank. – http://www.eestipank.ee/publikatsioon/tooturu-ulevaade/2014/2_2014
- VILLSAAR, K., LAURINGSON, A., TAMMIK, L., LUHAVEE, T. (2012). Tööpraktika mõjuanalüüs. Tallinn: Eesti Töötukassa. – https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/TOOPRAKTIKA_MOJUANALUUS.pdf
- VILLSAAR, K., TAMMIK, L., LUHAVEE, T., LAURINGSON, A., TILK, S., NURMSALU, K. (2014). Ettevõtluse alustamise toetuse mõjuanalüüs. Tallinn: Eesti Töötukassa. – https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/EvATanalyys_30052014.pdf