

**Valimised 2015**

**Teemapaber tööjõu olukorrast**

**Töökäte puuduses vaevlev Eesti – kust otsida ja leida lahendusi?**

*Praxis panustab Riigikogu valimistega seonduvasse avalikku arutellu, et debatt oleks sisukas, tulevikuvaatav ja tegeleks Eesti arengu seisukohalt pikaajaliselt oluliste teemadega. Algatuse „Tark Valija“ raames koostab Praxis temaatilisi taustapaberid, võrdleb erakondade lubadusi ja korraldab ajakirjanikele бриfiinguid.*

*Taustapaberites antakse ülevaade valdkonna olulisematest trendidest ja väljakutsetest ning analüüsitakse erakondade lubadusi nende valguses. Kasutatakse erakondade poolt avaldatud materjale ning võimalusel hinnatakse ka lubaduste kulukust. Hinnangute eesmärk ei ole erakondi reastada, vaid edendada avalikku arutelu olulistel Eesti tulevikku puudutavatel teemadel. Samuti aidatakse valijal mõtestada konkreetseid lubadusi ning küsida küsimusi valikute põhjendamiseks.*

**Autorid:**

**Hanna-Stella Haaristo**, Poliitikauuringute Keskus Praxis, [hanna-stella.haaristo@praxis.ee](mailto:hanna-stella.haaristo@praxis.ee)

**Laura Kirss**, Poliitikauuringute Keskus Praxis, [laura.kirss@praxis.ee](mailto:laura.kirss@praxis.ee)

**Miko Kupts**, Poliitikauuringute Keskus Praxis, [miko.kupts@praxis.ee](mailto:miko.kupts@praxis.ee)

**Reelika Leetmaa**, Poliitikauuringute Keskus Praxis, [reelika.leetmaa@praxis.ee](mailto:reelika.leetmaa@praxis.ee)

**Märt Masso**, Poliitikauuringute Keskus Praxis

**Liina Osila**, Poliitikauuringute Keskus Praxis

**Magnus Piirits**, Poliitikauuringute Keskus Praxis

**Mari Rell**, Poliitikauuringute Keskus Praxis

**Pirjo Turk**, Poliitikauuringute Keskuse Praxis külalisuurija

**Kontakt:**

Eneli Mikko, kommunikatsioonijuht, Poliitikauuringute Keskus Praxis, [eneli.mikko@praxis.ee](mailto:eneli.mikko@praxis.ee)

Publikatsiooni autoriõigus kuulub Poliitikauuringute Keskusele Praxis ja autoritele.

Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: *Praxise teemapaber töökäte puudusest. Valimised 2015.*

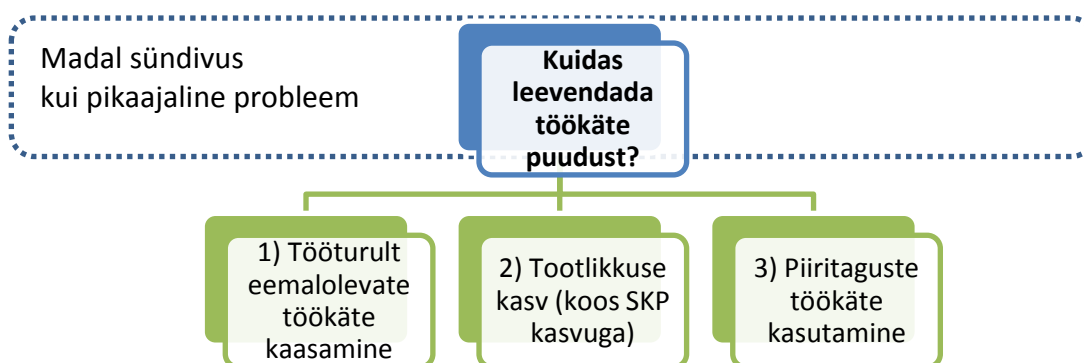
## Sisukord

<b>Töökäte puuduses vaevlev Eesti – kust otsida ja leida lahendusi?.....</b>	<b>4</b>
Taust .....	5
<b>Tööturult eemalolevad ühiskonnarühmad .....</b>	<b>8</b>
Tööturult eemalolevad ühiskonnarühmad .....	8
Töötud .....	10
Töövõime kaoga inimesed .....	12
Mitteõppivad ja -töötavad noored (NEET noored) .....	13
Vanemaealine rahvastik, sh pensioniealised .....	15
Rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkusel olijad .....	16
<b>Olemasoleva tööjõu kvalifikatsiooni ja tootlikkuse tõstmine.....</b>	<b>18</b>
Taust: Eesti tööjõu tootlikkus .....	18
Sobiva tööjõu nappus tekitab palgasurve .....	19
Tööjõuvajadus ja seda mõjutavad trendid järgneval 10 aastal .....	20
Oskuste mittevastavus tööturu vajadustele .....	21
Täiskasvanute koolitamine .....	23
Praktikakorralduse kaasajastamine .....	24
Koolist väljalangevus .....	25
<b>Potentsiaalsed töökäed piiri taga .....</b>	<b>27</b>

## Töökäte puuduses vaevlev Eesti – kust otsida ja leida lahendusi?

Eesti rahvaarv ning ühes sellega ka tööealiste inimeste arv väheneb. Selle põhjuseks on nii negatiivne iive kui ka väljaränne. Eesti statistikaamet (ESA) prognoosib aastaks 2030 Eesti rahvaarvuks 1,25 miljonit inimest ja aastaks 2040 1,19 miljonit inimest. **Võrreldes 2015. aasta algusega väheneb Eesti rahvastik 2040. aastaks 130 tuhande inimese võrra (so 1/3 Tallinna elanikest või tänane Tartu, Rakvere ja Viimsi kokku).** Tööealiste osakaal rahvastikust väheneb veelgi enam - kui 2015. aasta alguses oli umbes 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 65. aastase inimese kohta praeguse kolme asemel kaks tööealist inimest. Seega tuleb küsida, kuidas leevendada juba praegu kummitavat töökäte puudust? On see võimalik täna tööturult eemalolevate inimeste kaasamise abil või tuleb leida lisatöajõudu piiri tagant? Või on lahenduseks hoopiski teha sama töö ära vähema arvu inimestega ehk produktiivsuse kasv? Kuivõrd saame loota sellele, et erakondade helled lubadused perepoliitika vallas suurendavad lähiaastatel sündimust?<sup>1</sup>

Joonis 1. Töökäte puuduse leevendamise võimalused



### Põhijäreldused:

- ✓ Olukorras, kus sündivust lühiajaliselt oluliselt mõjutada ei saa, tuleks üheaegselt tegeleda nii tööturult eemalolevate inimeste tööturule (tagasi)toomise, tootlikkuse tõstmise ja tööjõu kvaliteedi arendamise ning rändevõimaluste ära kasutamisega.
- ✓ Eesti tööjõu tootlikkus on madal (61% EL keskmisest) ja Eesti ei ole viimase 10 aastaga oma positsiooni teiste liikmesriikide suhtes märkimisväärselt parandanud.
- ✓ Kuigi NEET noortes peitub oluline kasutamata tööjõuressurs, ei ole erakonnad sellele sihtrühmale tähelepanu pööranud.
- ✓ Koolist väljalangevus on probleem kõigil haridustasemel – selle tagajärg on madala kvalifikatsiooniga inimeste lisandumine.
- ✓ Eesti ei saa töökäte puuduse olukorras senise konservatiivse immigratsioonipoliitikaga jätkata – see vajab selgelt ümberaatamist.

<sup>1</sup> Selles analüüsis sündimuse mõju ei analüüsita. Selleks vt nt Puur, A., Põldma, A. (2014) Eesti sündimusareng ja sündimuse mõjutamise võimalused: lühianalüüs.

## Taust

Nagu eelnevalt mainitud väheneb tööealiste arv võrreldes kogurahvastikuga veelgi kiiremini. Tööjõu pakkumise leidmiseks on vaja teada kui paljud tööealistest tööturul osalevad. Selleks jaotatakse tööjõu-uuringu metoodika alusel tööealine rahvastik kolmeks: 1) töötajad ehk hõivatud 2) töötud (on ilma tööta, valmis kohe tööd alustama ja otsivad aktiivselt tööd) ning 3) mitteaktiivsed (ei soovi töötada või ei ole selleks võimelised). Majanduslikult aktiivseteks rahvastikuks ehk tööjõuks loetakse inimesi, kes soovivad ja on võimelised töötama (hõivatud+ töötud). Hõivatute osatähtsust tööealises rahvastikus näitab tööhõive määr.

2013. aastal oli tööjõu-uuringu andmetel 15–64. aastaste inimeste hulgas Eestis ligi 597 tuhat hõivatut, 58 tuhat töötut ja 221 tuhat mitteaktiivset. Seega ei töötanud 2013. aastal 279 tuhat tööealist inimest ehk 32%<sup>2</sup> kõikidest tööealistest. On selge, et paljudel mitteaktiivsetel on selleks objektiivne põhjus, näiteks õpingud, tervisehäda või viibimine sünnitus- või raseduspuhkusel, kuid kindlasti on ka mitteaktiivsete hulgas inimesi, kes sobilike töötingimuste korral oleks valmis tööle asuma.

Analüüsimeks kuivõrd mõjutab rahvastiku vähenemine hõivatute arvu, vaatame järgnevalt kas juhul kui Eesti hõivemäärad kasvaksid Rootsi tasemeni, oleks võimalik 2013. aasta hõivatute arvu säilitada. Rootsi on valitud võrdlusbaasiks, sest 15–64 aastaste hulgas oli Rootsi hõivemäär (15–64) Euroopa Liidu (EL) riikide kõrgeim. Rootsi andmetel tehtud prognoos võiks anda ligikaudse hinnangu maksimaalsele võimalikule hõivatute arvule.

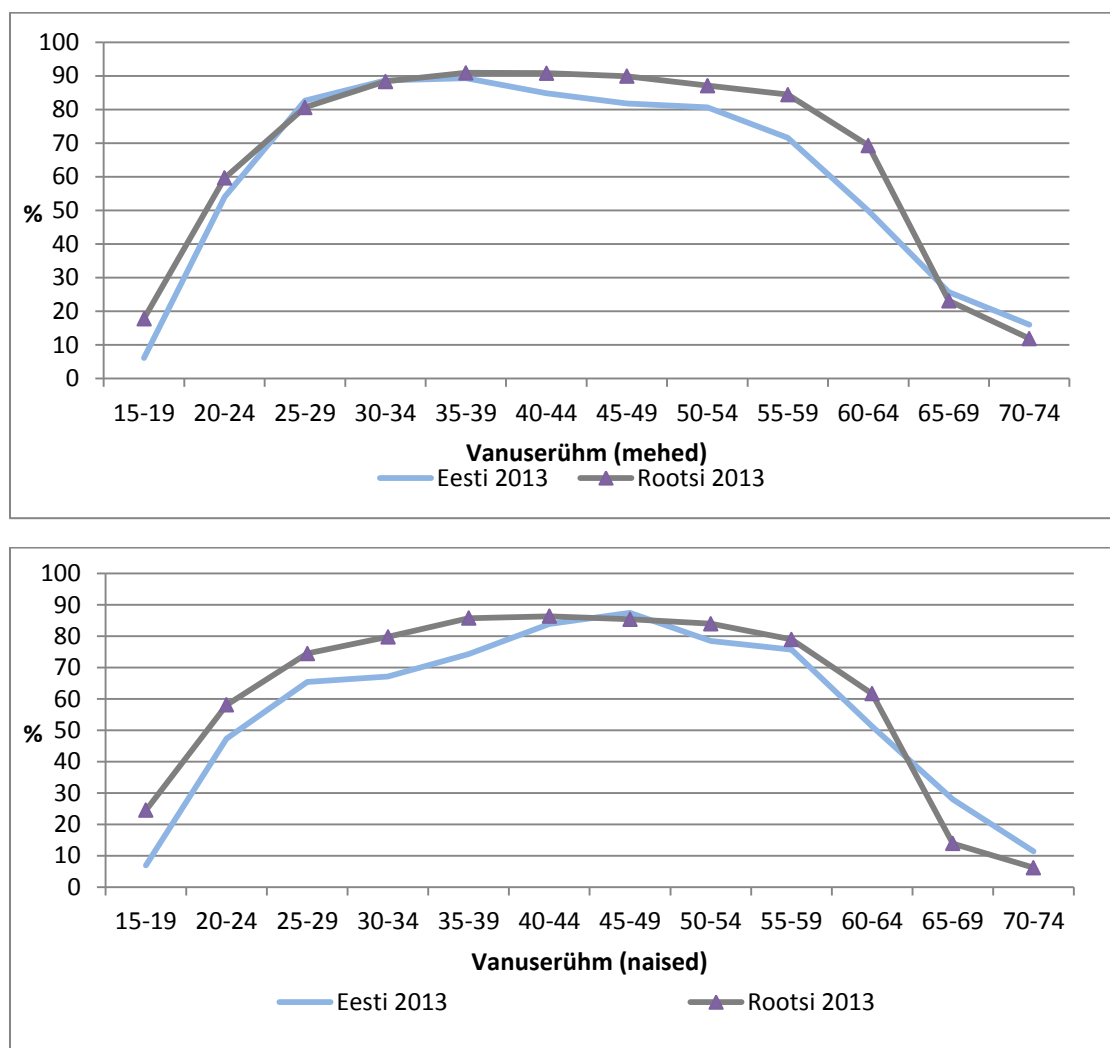
Eesti hõivemäärade võrdlus Rootsiiga soo ja vanuserühma lõikes näitab (vt joonis 2 ), et 2013. aastal olid Eesti meeste hõivemäärad kõrgemad vanuserühmades 25–34 ja 65–74. Seevastu on kõige suurem hõivemäärade erinevus meeste puhul pensionieelses eas, kus Rootsis on meeste hõivemäär pea 13 protsendipunkti kõrgem. Naiste hõivemäärade võrdlus näitab, et Eestis on märksa kõrgem üle 65. aastaste hõive, seevastu kõige olulisem lõhe on noorte naiste (vanuses 15–39) hõivemäärades. Võib arvata, et Eesti meeste madal hõivemäär pensionieelses eas on seotud selle vanuserühma kehvade tervisenäitajatega, noorte naiste hõivemäärade erinevus tuleneb ilmselt töö- ja pereelu ühitamise (sh osa-ajaga töötamine) võimaluste nappusest<sup>3</sup>. Kokkuvõttes saab hõivemäärade võrdlusest järeldada, et kui lähtuda Rootsi näitajatest, siis Eestis on veel potentsiaali hõivemäärade kasvuks.

---

<sup>2</sup> Mittetöötavate tööealiste tööturul rakendamise potentsiaali on täpsemalt analüüsitud järgnevas alapeatükis.

<sup>3</sup> Hõivatuks loetakse ka osa-ajaga töötajad. Osa-ajaga töötavate naiste suur osakaal on Skandinaavia riikides üheks naiste kõrge hõivemäär põhjuseks.

Joonis 2. Eesti ja Rootsi hõivemäärade võrdlus soo ja vanuse lõikes

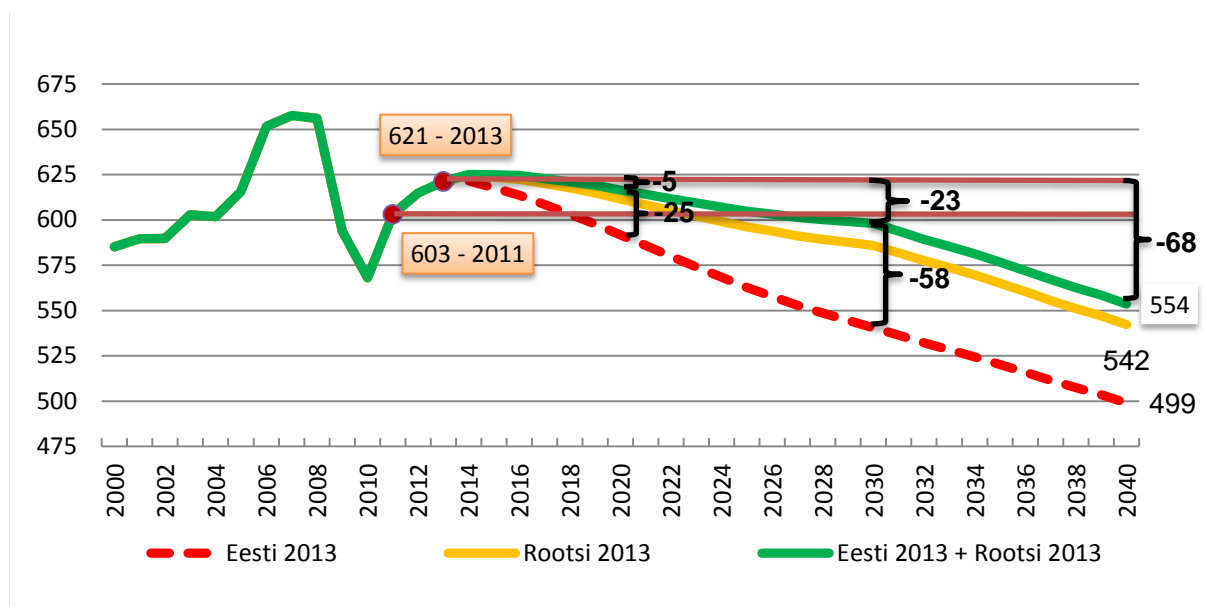


Joonisel 3 on prognoositud hõivatute arvu muutust meeste-naiste viieaastastes (15–74) vanuserühmade kolme erineva stsenaariumi korral:

- 1) **Eesti jätkab 2013 kursil:** on eeldatud, et hõivatute osakaal meeste-naiste viieaastaste vanuserühmade lõikes (15–74) jääb 2013. aasta tasemele;
- 2) **Eesti saavutab Rootsi hõivetaseme:** on eeldatud, et hõivatute osakaal tööealises rahvastikus meeste-naiste viieaastaste vanuserühmade lõikes (15–74) tõuseb 2030. aastaks Rootsi 2013. aasta hõivemäärade tasemeni;
- 3) **Kõige optimistlikum stsenaarium kombineerib Eesti ja Rootsi kõrgeimaid hõivenäitajaid:** on eeldatud, et hõivatute osakaal tööealises rahvastikus meeste-naiste viieaastaste vanuserühmade lõikes (15–74) tõuseb 2030. aastaks 2013. aasta Eesti või Rootsi vanuserühmade maksimumini.

Joonisel 3 toodud arvutused näitavad, et isegi juhul, kui Eesti hõivemäärad kasvaksid kõige optimistlikuma stsenaariumi kohaselt (Eesti ja Rootsi 2013. aasta maksimumini), hakkab hõivatute arv võrreldes 2013. aastaga tööealise rahvastiku vähenemise tõttu lähiaastatel vähenema. Seevastu 2011. aasta hõivatute arvu õnnestuks selle stsenaariumi kohaselt säilitada peaaegu aastani 2030. Pikaajaliselt (aastaks 2040) väheneb hõivatute arv tänu tööealise rahvastiku vähenemisele nii 2011. kui ka 2013. aasta tasemega võrreldes, sealjuures kõige optimistlikuma stsenaariumi kohaselt 68 tuhande võrra. Juhul kui säilivad 2013. aasta hõivemäärad, hakkab hõivatute arv lähiaastatel kiiresti vähenema ning aastaks 2040 on hõivatuid ligikaudu 120 tuhande inimese võrra vähem.

Joonis 3. Hõivatute arv erinevate stsenaariumite korral (tuhandetes)



Allikas: Autorite arvutused; Eesti andmed - Eesti Statistikaameti andmebaas, Soome ja Rootsi - Eurostati andmebaas, viimati vaadatud 15.01.2015.

Seega isegi juhul, kui õnnestub hõivemäärade täna mittetöötavate tööealiste arvel kasvatada, **hakkab töötajate arv võrreldes 2013. aastaga vähenema, mistõttu on oluline leida võimalusi töökäte nappuse leevendamiseks juba lähiajal.** Kui hõivemäärad jäävad püsima 2013. aasta tasemele on 2040. aastaks 122 tuhat töötajat vähem; kui hõivemäärad tõusevad Rootsi 2013 aasta tasemele väheneb töötajate arv 79 tuhande võrra ning kõige optimistlikuma stsenaariumi (Eesti 2013+Rootsi 2013) kohaselt 68 tuhande võrra. Kõige optimistlikuma stsenaariumi korral on hõivatute arv 54 tuhande võrra kõrgem kui 2013. aasta hõivemäärade püsima jäädes.

**Juhul kui Eestis oleks olnud 2013. aastal Rootsi hõivemäärad soo-vanuse lõikes, pidanuks hõivatute arv olema 55 tuhande ning kõige optimistlikuma stsenaariumi korral (Eesti 2013-Rootsi 2013) 66 tuhande inimese võrra suurem. Seda võiks tõlgendada kui kõige optimistlikumat hinnangut kasutamata tööjõu potentsiaalile.**

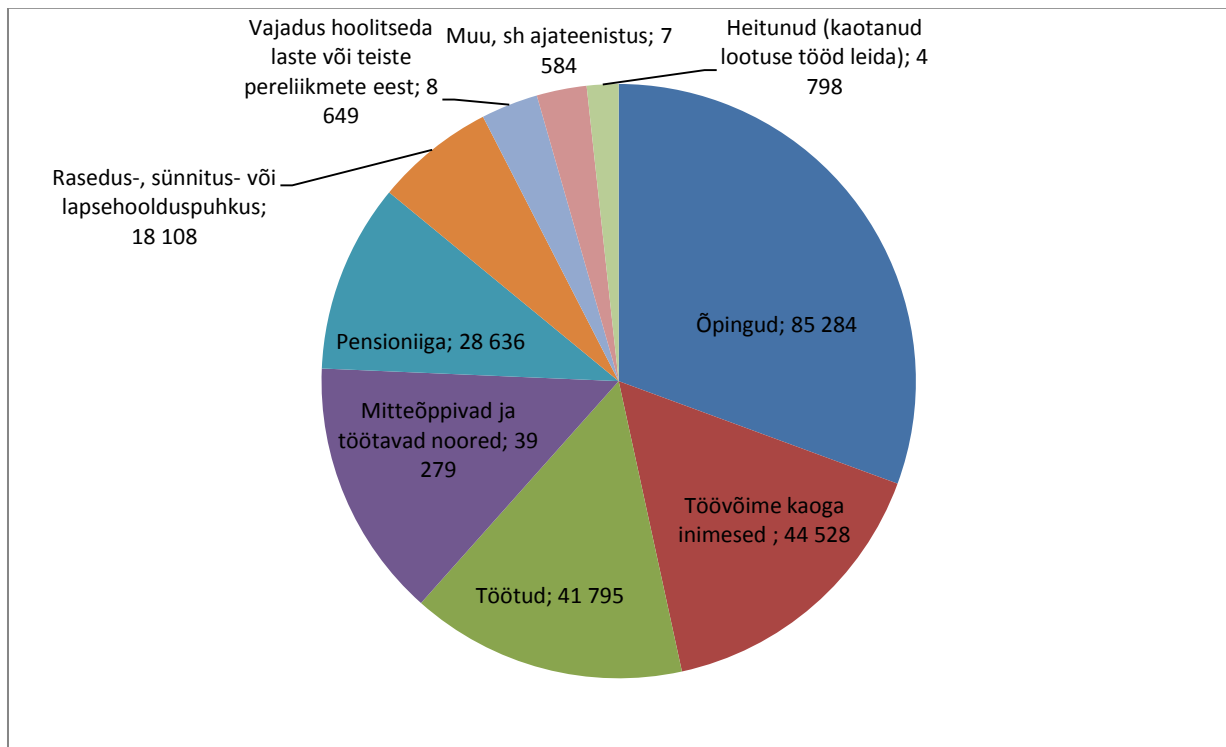
Tabel 1. Hõivatute arvu vähenemine erinevate stsenaariumite korral (tuhandetes)

	2013	2020	2030	2040
Eesti jätkab 2013 kursil	621,3	-30	-81	-122
Eesti saavutab Rootsi 2013 hõivetaseme	621,3	-10	-35	-79
Kõige optimistlikum Eest ja Rootsi kõrgeimate hõivemäärade kombinatsioon	621,3	-5	-23	-68

## Tööturult eemalolevad ühiskonnarühmad

Tööjõu- uuringu andmetel oli 2013. aastal 15-64 aastaste hulgas Eestis kokku 278 660 mittetöötavat inimest (so töötud + mitteaktiivsed). Allolevad joonis 4 ja tabel 2 annavad ülevaate nende täpsemast jaotusest ja taustast. Kõige suurema osakaalu neist moodustasid õpingutega hõivatud inimesed, neile järgnesid haiguse või vigastuse tõttu tööturult eemalolijad, töötud ning mitteõppivad ja töötavad noored (NEET<sup>4</sup> noored).

Joonis 4. Mittetöötav elanikkond (15-64.aastased)



Allikas: Eesti tööjõu-uuring, autorite arvutused.

<sup>4</sup> NEET - Not in Education, Employment, or Training ehk mitteõppiv ega töötav (noor, vanuses 15-29).



Tabel 2. Mittetöötava elanikkonna (15-64 aastased) sotsiaaldemograafiline ülevaade

Õpingud (30,6% ehk 85 284)	Töövõime kaoga inimesed ehk haiguse või vigastuse tõttu eemal (16% ehk 44 528)	Mitteõppivad ja töötavad noored (NEET) (14% ehk 39 279)
<ul style="list-style-type: none"> <li>64% vanuses 15-19; 30% 20-24; 6% 25+</li> <li>Pooled on mehed</li> <li>Pooled omandavad gümnaasiumiharidust</li> <li>76% eestlased</li> <li>Ligi 9% eelneva töökogemusega</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>72% üle 50-aastased</li> <li>53% mehed</li> <li>26% esimese, 61% teise ja 12% kolmanda taseme haridusega*</li> <li>60% eestlased</li> <li>86% saab töövõimetuspensiooni</li> <li>94%-l olemas töökogemus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>59% mitteaktiivsed</li> <li>52% vanuses 15-24 ja 48% vanuses 25-29</li> <li>61% naised</li> <li>28% esimese, 52% teise ja 20% kolmanda taseme haridusega</li> <li>61% eestlased</li> <li>36%-l alla 3. aastane laps</li> <li>64%-l olemas töökogemus</li> <li>42% töötü kauem kui aasta</li> <li>21% registreeritud töötuna töötukassas</li> <li>6% saab töötushüvitisi</li> </ul>
Töötud (15% ehk 41 795)	Pensioniealised (10% ehk 28 636)	Rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkusel (6,5% ehk 18 108)
<ul style="list-style-type: none"> <li>61% vanuses 25-49; 34% üle 50. aastased; 5% vanuses 15-24</li> <li>52% mehed</li> <li>13% esimese, 59% teise ja 29% kolmanda taseme haridusega</li> <li>54% eestlased</li> <li>97%-l olemas töökogemus</li> <li>46% pikaliselt töötud</li> <li>52% registreeritud töötukassas</li> <li>19% saab töötushüvitisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>90% vanuses 60-64</li> <li>60% naised</li> <li>16% esimese, 61% teise ja 24% kolmanda ja taseme haridusega</li> <li>56% eestlased</li> <li>99,7%-l eelnev töökogemus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>48% vanuses 30-34 ja 44% 35+</li> <li>97% naised</li> <li>5% esimese, 39% teise ja 56% kolmanda taseme haridusega</li> <li>70% eestlased</li> <li>42%-l alla aastane laps</li> <li>99%-l olemas töökogemus</li> </ul>

Allikas: Eesti tööjõu-uuring, autorite arvutused

\* Märkus: I taseme haridus: põhiharidus või vähem või põhihariduseta kutseharidus, II tase: keskharidus, põhi- või keskharidus koos kutseharidusega, III tase: kõrgharidus.

Järgnevalt on vaatluse alla võetud mõned kriitilisemad tööturult eemalolevad sihtrühmad ning käsitletud nendega seotud peamisi probleeme ja tööturu takistusi. Käsitletud ei ole õppivaid noori.

## Töötud

Töjõu-uuringu andmetel on mittetöötavatest tööealistest 15% ehk ligi 42 tuhat inimest töötud, sealhulgas peaaegu pooled nendest on olnud töötava üle aasta (pikaajalised töötud). Ligikaudu pooled töötutest on registreerunud töötuna Töötukassas ning ligi viiendik saab töötushüvitisi. Kõige sagedamini jäetakse töjõu-uuringu andmetel Töötukassasse pöördumata, kuna arvatakse et saadakse ise hakkama (38%), sobivat tööd polnud saada (26%) või puudus õigus saada töötutoetust või töötuskindlustushüvitist (26%). Võrdluseks olgu öeldud, et Töötukassa andmetel oli 2013. aastal töötuna registreeritud 37 tuhat ning 2014. aastal 29 tuhat inimest. Tuleb arvestada, et töjõu-uuringu ja registreeritud töötute statistika ei kattu, sest kasutatakse erinevaid definitsioone.

Töö kaotanud inimestele pakub alates 2009. aastast tööturuteenuseid Eesti Töötukassa. Tööturuteenuste ja –toetuste seaduse ja Tööhõiveprogrammi 2014-2015 alusel pakub Töötukassa enam kui 20 tööturuteenust, sealhulgas ka mitmeid olemuselt pigem sotsiaalteenusteks liigitavaid teenuseid (võlanõustamine, sotsiaalne rehabilitatsioon, sõltuvusnõustamine jm). Olemasolevad teenuste mõjuhindangud<sup>5</sup> (tööturukoolitus, palgatoetus, ettevõtluse alustamise toetus, tööpraktika) kinnitavad, et teenustes osalemine on suurendanud osalenute väljavaateid leida töö ehk pakutavad teenused on olnud tulemuslikud.

**Alates 2009. aastast on kulutused tööturuteenustele ehk aktiivsele tööpoliitikale märkimisväärselt kasvanud. Sotsiaalministeeriumi hinnangul kasvasid kulutused aktiivsele tööpoliitikale 0.11%-lt sisemajanduse koguproduktist 2008. aastal 0.29%-ni 2013. aastal.** Võrreldes Euroopa Liidu riikide keskmisega on meil kulutused aktiivsele tööpoliitikale siiski ligi 3 korda madalamad ning Euroopa eesrindlikuma riigi Taaniga võrreldes koguni 9 korda madalamad. Üheks põhjuseks on ilmselt asjaolu, et kui kulutuste poolest Euroopa esirinnas olevates riikides, näiteks Taanis, Rootsis ja Hollandis, moodustavad ligi kolmandiku kuludest puuetega inimestele mõeldud teenused, siis Eestis on need seni sisuliselt puudunud. Seda kitsaskohta peaks täitma selle aasta algul heakskiidetud töövõimereformi raames EL tõukefondide toel väljatöötatavad teenused.

Märkimist väärrib ka asjaolu, et kui aastatel 2009-2011 finantseeriti tööturuteenuseid peamiselt Euroopa Liidu tõukefondide vahenditest, siis alates 2012. aastast on peamiseks finantseerimisallikaks tööturuteenuste ja –toetuste sihtkapital (koosneb töötaja ja tööandja töötuskindlustusmaksetest ja riigieelarve vahenditest). Seega on praegusel tasemel kulutuste tase jõukohane ilmselt ka EL tõukefondide toeta. Samal ajal näitas Praxise 2011. aasta sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalusi analüüsinud uuring<sup>6</sup>, et kui hõivemäärad jääksid 2010. aasta tasemele ja kui aktiivse tööpoliitika kuludega soovitaks samal ajal saavutada ELi keskmine tase, siis ületavad tööpoliitika kulud töötuskindlustusmaksest saadava laekumise pikas perspektiivis ca 1,7-kordselt. Küll oleks töötuskindlustusmaks laekumine piisav, et katta ära töötushüvitiste prognoositud kulud ja 2010. aasta tasemel aktiivse tööpoliitika kulud. Tuleb siiski arvestada, et prognoos põhines 2010. aasta andmetel, mil hõivatute arv oli märkimisväärselt väiksem kui praegu ning töötuskindlustuse maksemäärad kõrgemad, mistõttu ei ole selle tulemused üheselt tänasesse päeva ülekantavad.

---

<sup>5</sup> Anspal, S., Järve, J., Jääts, K., Kallaste, E., Maar, K., Mägi, A., Toots, A. (2012) Palgatoetuse ja tööturukoolituse teenuste vahehindamine. Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR & InterAct Projektid ja Koolitus OÜ. Kättesaadav [http://www2.sm.ee/esf2007/files/hindamine2010/2012\\_06\\_18%20T%C3%B6C3%B6t%C3%B6tumeetmete%20hindamise%20l%C3%B5ppraport%20%28CENTAR%20InterAct%29%20final.pdf](http://www2.sm.ee/esf2007/files/hindamine2010/2012_06_18%20T%C3%B6C3%B6t%C3%B6tumeetmete%20hindamise%20l%C3%B5ppraport%20%28CENTAR%20InterAct%29%20final.pdf)

Lauringson, A., Villsaar, K., Tammik, L. ja Luhavee, T. (2011) Tööturukoolituse mõjuanalüüs. Tallinn: Eesti Töötukassa. Kättesaadav <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/uuringud-ja-analuusid>

Villsaar, K., Lauringson, A., Tammik, L. ja Luhavee, T. (2012) Tööpraktika mõjuanalüüs mõjuanalüüs. Tallinn: Eesti Töötukassa. Kättesaadav [https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/TOOPRAKTIKA\\_MOJUJUANALUUS.pdf](https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/TOOPRAKTIKA_MOJUJUANALUUS.pdf)

Villsaar, K., Tammik, L., Luhavee, T., Lauringson, A., Tilk, S., Nurmsalu, K. (2014) ettevõtluse alustamise toetuse mõjuanalüüs, Tallinn: Eesti Töötukassa. Kättesaadav [https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/EvATanalys\\_30052014.pdf](https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/EvATanalys_30052014.pdf) 22.08.2014.

<sup>6</sup> Poliitikauuringute Keskus Praxis. *Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalused*. Tallinn: Praxis, 2011.

**Kokkuvõttes võib öelda, et pakutavate teenuste menüü on viimastel aastatel märkimisväärselt laienenud, pakutavad teenused on tulemuslikud, kuid võrreldes EL riikidega on kulutused teenustele endiselt madalad. Üheks põhjuseks võib siin olla tõsiasi, et võrreldes aktiivse tööpoliitika kulutuste struktuur Euroopa edumeelseimate riikidega selgub, et meil on seni kulutatud märksa vähem puuetega/töövõimekaoga inimestele suunatud teenustele.**

Erakondade valimisprogrammidest selgub, et enamus on tänaseks mõistnud, et puuetega/töövõimekaoga inimeste kaasamine tööturule on vajalik ning enamikes valimisprogrammides on lubatud selle sihtrühma kaasamiseks pakkuda tööturu – ja sotsiaalteenuseid. Arvestades, et need teenused pole olnud siiani piisavalt kättesaadavad, on see kindlasti vajalik ja mõistlik suund.

Tööturuteenuste osas võib erakondade programmidest leida ka mitmeid isetäituvaid valimislubadusi. Näiteks on Reformierakond (RE) lubanud algatada noortele suunatud tööturгу tutvustavad ja tööotsinguteks ettevalmistavad töötoad 8. kuni 11. klassi õpilastele; algatada noortele mõeldud projekti „Minu esimene töökoht“ ning osutada tööturuteenuseid töövõimelistele vanaduspensionäridele. Kõik nimetatud teenuseid pakub selle aasta algusest Töötukassa<sup>7</sup>. Samasse rubriiki näib kuuluvat ka Keskerakonna (KE ) lubadus „pöörata eriliste tähelepanu noorte garantiidele“.

Mitme erakonna valimislubadused viitavad soovile laiendada Töötukassa senist vastutusala. KE lubab hakata haigushüvitiste maksmist rahastama Töötukassast ning muuta Töötukassa „toimivaks tööle saamise struktuuriks“; IRL tagada „töötukassa kui avalik-õigusliku organisatsiooni iseseisvuse kindlustusasutusena“; ning SDE lubadustest võib välja lugeda soovi laiendada Töötukassa tegevusraadiust ka töötavatele inimestele – soovitakse luua „tööturuteenus, mis lubab Töökassa ja tööandjate toel ennetada töötuks jäämist regulaarse täienduskoolituse abil“ ning toetada kõige töötajate regulaarset täiendus- ja ümberõpet viie aasta jooksul 50 miljoni euroga.

RE on lubanud toetada eraldi programmiga 55+ vanuses töötajate täiendõpet ja seada sihiks, et „töötuskindlustussüsteem ja aktiivsed tööturupoliitikad hõlmaksid elukestva õppega vähemalt 20% tööealisest elanikkonnast“. Need lubadused on siiski väga üldised ning vajaks täpsustamist.

**Küsimused erakondadele:**

- Viimastel aastatel on Töötukassa poolt pakutavate teenuste hulk märkimisväärselt laienenud, sh pakutakse mitmeid pigem sotsiaalteenusteks liigitatavaid teenuseid (võlanõustamine, sotsiaalne rehabilitatsioon, sõltuvusnõustamine jt). Samas on erakonnad on lubanud hakata pakkuma Töötukassa kaudu koolitust ka töötajatele, rahastama haigushüvitiste maksmist Töötukassast ja muuta Töötukassa toimivaks tööle saamise struktuuriks? Missugune peaks olema teie erakonna hinnangul Töötukassa vastutusala ja roll tulevikus? Missugused teenused ja mis sihtrühmadele on praegu puudu?
- Mida on mõelnud RE lubades algatada noortele suunatud tööturгу tutvustavad ja tööotsinguteks ettevalmistavad töötoad 8. kuni 11. klassi õpilastele; noortele mõeldud projekti „Minu esimene töökoht“ ning osutada tööturuteenuseid töövõimelistele vanaduspensionäridele ? Mille poolest need algatused erinevad selle aasta algul Töötukassa poolt pakutavatest teenustest?

---

<sup>7</sup> Vt nt <https://www.tootukassa.ee/uudised/mis-muutub-tooturuteenustes-2015-aastal>

## Töövõime kaoga inimesed

2013. aastal oli mittetöötavate inimeste seas 44 528 inimest, ehk ligi 16%, kes ei töötanud haiguse või vigastuse tõttu. 2013. aastal oli Eestis üle 94 000 töövõimetuspensionäri<sup>8</sup>. Töövõimekaoga mittetöötavatest inimestest sai 2013 aasta töövõimetuspensionari 86%. Töövõime kaoga inimeste tööturul osalemist mõjutavad muuhulgas (1) madalam haridustase ja töökogemuse puudumine, (2) vajadus teistsuguse töökorralduse ja töötingimuste järele kui tööturul pakutakse, (3) vajadus kohandatud transporditeenuse järele, et liikuda kodust tööle, töölt koju ning töötamise ajal, (4) kõrvalabi vajadus ja toetavad suhted, (5) ravi ja rehabilitatsiooni vajadus jne<sup>9</sup>. Riigikogu võttis 2014. aasta lõpus vastu seadused<sup>10</sup>, mille alusel järgnevatel aastatel reformitakse toetust ja abi, mida töövõime kaoga inimestele tööturul osalemiseks pakutakse. Kui uus toetuste ja teenuste süsteem rakendub nii nagu pooldajad loodavad ja ei lähe nii nagu vastased pelgavad, võib see toetada selle elanikkonna osal tööturu osaleda ja leevendada töökäte puudust.

Töövõime kao algpõhjuseks võib olla tööõnnetus või tööst põhjustatud terviseprobleem. **Seega töökäte vähenemise ennetamiseks ja töövõime säilimise tagamiseks on vaja ennetada tööst põhjustatud tervisekahjustuste tekkimist.** Tööinspeksiooni andmetel juhtus 2013. aastal 4180 tööõnnetust, millest surmaga lõppes 20 tööõnnetust<sup>11</sup>. Sama allika järgi registreeriti 2013. aastal kutsehaigusi 56 ning tööst põhjustatud haigestumisi 190. Küsitlusuuringu järgi<sup>12</sup> juhtus 2009 aastal tööõnnetus ligi 6%-s ettevõtetest. Ettevõtetest, kus on aasta jooksul juhtus tööõnnetus, töötab 32% töötajatest. Tööõnnetus on juhtus aasta jooksul aga 2,4% töötajatega.

**Tööõnnetused ja tööst põhjustatud terviseprobleemid tulenevad halvast töökeskkonnast**, st töötaja puutub töökeskkonnas kokku füüsiliste, keemiliste, bioloogiliste, füsioloogiliste või psühholoogiliste ohuteguritega. Euroopa töötingimuste uuringu järgi on Eesti riikide seas, kus on kõige suurem osakaal töötajad, kes hindavad, et nende töö kahjustab nende tervist, samas kui naaberriigid Soome ja Rootsi on riigid, kus on kõige suurem osakaal töötajaid, kes hindavad, et nende töö parandab nende tervist<sup>13</sup>. Terviseprobleemide ennetamiseks ja inimese töövõime säilitamiseks peavad tööandja ja töötaja tegema koostööd töökeskkonna parandamiseks ja terviseedenduseks. Euroopa ettevõtete uuringu (2009) järgi analüüsitakse töökeskkonna ohutust ja tervislikkust 81% Eesti ettevõtetest ja me oleme selle näitajaga küllaltki sarnane teistele Euroopa riikidele. Küll aga on Eestis probleeme töökeskkonna riskianalüüside läbiviimise kvaliteediga – 2013. aastal puudus pea igas kaheksandas Tööinspeksiooni külastatud ettevõttes riskianalüüs ja igas seitsmendas ettevõttes oli riskianalüüs puudulikult korraldatud<sup>14</sup>. Samas on eelviidatud uuringu järgi Eestis (36%) vähem ettevõtteid kui näiteks Soomes (51%) ja Rootsis (75%), mis rutiinselt/plaaniliselt analüüsivad

<sup>8</sup> Püsiva töövõimetuse ja puude ekspertiis. SKA riiklik statistiline aruanne. <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/arstlik-ekspertiis/>

<sup>9</sup> Töövõimereformiga seonduvad analüüsid:

- Veldre, Vootele, Märt Masso, Liina Osila, and Priit Kruus. 2012. Töövõimetuse hindamine, asendussissetuleku võimaldamine ja tööalane rehabilitatsioon Eestis ja viies Euroopa Liidu riigis : uuringuaruanne. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Aaviksoo, Ain, Priit Kruus, Lauri Leppik, Riina Sikkut, Vootele Veldre, and Andres Võrk. 2011. Eesti sotsiaalkindlustussüsteemi jätkusuutliku rahastamise võimalused uuring. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Vahopski, Reelika, Andrus Saar, Maris Lauri, Eve Telpt, Eneli Siirman, Marina Suhhoterina, and Irina Strapatsuk. 2014. Töövõimetoetuse Seaduse Mõjuanalüüs - Eelhindamine. Saar Poll OÜ. [http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/tvk\\_semojuanalyyss\\_essonaga.pdf](http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/tvk_semojuanalyyss_essonaga.pdf).

<sup>10</sup> Töövõimetoetuse seadus 678 SE [http://www.riigikogu.ee/index.php?page=en\\_vaade&op=ems&nr=678SE&koosseis=12](http://www.riigikogu.ee/index.php?page=en_vaade&op=ems&nr=678SE&koosseis=12); Sotsiaalhoolekande seaduse, tööturuteenuste ja -toetuste seaduse ning teiste seaduste muutmise seadus 693 SE [http://riigikogu.ee/index.php?page=en\\_vaade&op=ems&nr=693SE&koosseis=12](http://riigikogu.ee/index.php?page=en_vaade&op=ems&nr=693SE&koosseis=12)

<sup>11</sup> Tööõnnetused, kutsehaigused, tööst põhjustatud haigestumised Eesti Vabariigis 1995-2013 <http://www.ti.ee/est/meedia-trukised-statistika/statistika/toonnetused-kutsehaigused-toost-pohjustatud-haigestumised-estis-vabariigis-1995-2013/>

<sup>12</sup> Masso, Märt, and Ester Rünkla. 2011. "Töötervishoid." In Eesti Tööelu-Uuring 2009, 78–96. Sotsiaalministeeriumi Toimetised 3/2011.

Sotsiaalministeerium. [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/V21jaanded/Toimetised/2011/toimetised\\_20113.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/V21jaanded/Toimetised/2011/toimetised_20113.pdf)

<sup>13</sup> Parent-Thirion, Agnès, Greet Vermeylen, Gijs van Houten, Maija Lyly-Yrjänäinen, Isabella Biletta, and Jorge Cabrita. 2012. "Fifth European Working Conditions Survey - Overview Report." Article. <http://www.old.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1182.htm>

<sup>14</sup> Töökeskkonna ülevaade 2013.

[http://www.ti.ee/fileadmin/user\\_upload/failid/dokumentid/Meedia\\_ja\\_statistika/Toeokeskkonna\\_ulevaated/2013/2013\\_Tookeskkonna\\_ulevaade.pdf](http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumentid/Meedia_ja_statistika/Toeokeskkonna_ulevaated/2013/2013_Tookeskkonna_ulevaade.pdf)

töötajate haiguspäevade põhjuseid, s.o töötingimusi, mis võisid tekitada või soodustada haigestumist ja töövõimetuse tekkimist. Siit järeldub, et **tööohutuse ja töövõime toetamist töökohal ei võeta Eestis veel piisavalt tõsiselt.**

**Eeltoodu osutab vajadusele terviseprobleemide ja töövõimeprobleemide ennetamiseks ning töökäte tööturul hoidmiseks muuta Eesti töötajate töökeskkond rohkem tervist hoidvaks.** Kui Sotsiaalministeerium 2012. aasta kevadel töövõimereformiplaani käivitamisega, osutati ka vajadusele vaadata üle töövõimetuse ennetustegevus. Samuti sügisel, peale eelviidatud seaduste välja kuulutamist sõlmiti Sotsiaalministeeriumi algatusel ja osade esindus- ja huvikaitseorganisatsioonide osalusel koostöölepe töövõime ja puude poliitika arendamiseks, mis rõhutab ühe eesmärgina ennetustegevuse olulisust<sup>15</sup>. See näitab, et ennetustegevus saab olema ka järgneva Riigikogu oluliseks teemaks. **Ennetustegevust käsitletakse ka erakondade valimisplatvormides, küll erineva üldistustasemega.** Erakonnad, näiteks, lubavad üle vaadata töötervishoiu ja tööohutuse regulatsiooni, pakuvad majanduslikke stiimuleid töökeskkonna parandamiseks, pakuvad ettevõtetele maksusoodustusi terviseedenduseks, suurendada tööandjate ja töötajate teadlikkust jne.

**Küsimused erakondadele:**

- Mitmed erakonnad lubavad üle vaadata töötervishoiu ja tööohutuse poliitika? Milles erakonnad näevad probleemi? Millised töövõime kao ennetamise hoovad vajavad parandamist?
- Mitmed erakonnad lubavad muuta tööõnnetuste- ja kutsehaiguste hüvitamise süsteemi. Milles näevad erakonnad praeguse hüvitamise süsteemi probleeme?
- Mitmed erakonnad lubavad muuta tööandjate kulutused töötaja tervisesse tulumaksuvabaks. Milles näevad erakonnas praeguse maksusüsteemi probleemi?

## Mitteõppivad ja -töötavad noored (NEET noored)

Eestis on 39 tuhat noort, kes ei õpi ega tööta – see on pea Pärnu linna jagu inimesi. **Ühiskonna ja majanduse vaatenurgast on see kriitiline rühm inimesi, sest nendes peitub positiivse stsenaariumi korral suur kasutamata tööjõu potentsiaal** või siis halvemas variandis suur kulu ühiskonna ja riigi rahakotile (lisaks toimetuleku toetamisele ka oht, et nende inimeste seast tekib juurde õigusrikkujaid).

NEETi noored jagunevad kaheks suureks grupiks:

1) **Tööturul mitteaktiivsed noored** (23 tuhat), kes on parasjagu tööturult eemal rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkuse tõttu (11,5 tuhat), hoolitsevad laste või muu pereliikmete eest (3,6 tuhat), on haiged või töövõimetud (3,5 tuhat), heitnud (900) või muul põhjusel eemal (1,2 tuhat). **Tegemist on mitmekesise hulga noortega, kes osaliselt võivad olla tööturult või õppimisest kõrvale jäänud vabatahtlikult või oma eelistuste tõttu (soov lapsega kodus olla) või seetõttu, et nad on sundolukorras** ning neil ei ole võimalik töötada haiguse, lapsehoiuvõimaluste, pereliikme hooldaja puudumise või muu põhjuse tõttu (sotsiaalteenuste ebapiisav kättesaadavus). Ligi tuhat noort on sellised, kes on kaotanud lootuse tööd leida.

2) **Töötud noored** (16 tuhat), kes on küll huvitatud töötamisest, kuid tegelikult tööturul rakendust ei leia. Kuigi 70% nendest noortest on olemas mingisugune töökogemus, on märkimisväärne osa neist

---

<sup>15</sup> [http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/sotsiaalse\\_kaitse\\_he\\_a\\_tahte\\_lepe/koostoo\\_kokkulepe\\_25\\_09.pdf](http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/sotsiaalse_kaitse_he_a_tahte_lepe/koostoo_kokkulepe_25_09.pdf)

jäänud ometi pikemaks ajaks töötuks (42% pikaajaline töötü). Selle põhjuseks on ilmselt sobiva hariduse või oskuste puudumine, sest ligi pooled töötutest noortest ei ole omandanud mingisugust erialast haridust ega kutset. See näitab, et vaid töökogemus ei taga tööturul edu. Teisalt on töötute noorte seas teatud hulk ka selliseid, kes küll on omandanud erialase hariduse, kuid töökogemuse vähesuse või eraalase hariduse ebapiisavuse tõttu ei leia tööturul rakendust ning vajavad kas tuge töökogemuse omandamiseks või täiendõpe endale rakenduse leidmiseks. Kui esimene rühm NEET noori vajaks tööturule sisenemiseks või õppima asumiseks pigem sotsiaalteenuste tuge, siis töötute noorte puhul on olulisemad pigem tööturuteenused või abiks haridussüsteemist abi otsimine.

NEET noorte uurijad on tähelepanu osutanud sellele, et vaatamata ühe nimetaja alla koondunud rühmaga, on nende noorte näol tegemist väga mitmekesise hulga inimestega, kelle puhul võivad mittetöötamise või õppimise põhjused olla keerulised ning üheaegselt võivad esineda mitmed erinevad takistused (nt vähesed oskused kombineerituna vähesel kogemuse ning negatiivse õpikogemusega). Negatiivsed varased kogemused koolisüsteemist või tööturult mõjuvad aga noorte enesehinnangule halvasti ning põhjustavad omakorda tõrjutusse langemist, mis võimendavad tööturul või haridussüsteemist hakkamasaamist<sup>16</sup>. NEET noortega tegelejad on arvamusel, et selliste noorte probleemidega tuleb tegelda komplekselt, püüdes individuaalselt süveneda iga üksiku noorte olukorda ning pakkudes selleks vastavaid lahendusi. Seejuures on oluline, et eri valdkondadega tegelevad institutsioonid suudaks töötada üheskoos nende noorte aitamise nimel. Noorsootöötajatel on kindlasti üks võtmeroll nende noorte ülesleidmisel, nendega tähendusriikka suhte loomisel ja nende kaasamisel ning sealt edasi noore eneseteadlikkuse, -kindluse ja -usu toetamisega mõtestatud mitteformaalse õppimise kaudu. Seeläbi suureneb tõenäosus, et kasvab noore motivatsioon jätkata oma haridusteed või leida rakendus tööturul. Noorsootöö eksperdid on rõhutanud, et mõjuka muutuse saavutamiseks ei piisa noore käitumise mõjutamisest, vaid parandada tuleb ka tema sotsiaalsete suhete kvaliteeti. Sealjuures tuleb eelkõige silmas pidada tema isiklikku lähimat suhtlusvõrgustikku nagu sõbrad ja pere.<sup>17</sup>

Vaadeldes erakondade valmisplatvorme, siis nähtub, et NEET noored kui eraldi kriitiline tööturult eemalolev sihtrühm ei ole parlamentipürgijate tähelepanu pälvinud. Mõningal määral on erakonnad tähelepanu osutanud puudega noortele, kuid noori, kes on juba praegu tööturul keerulises seisus ning tõrjutuse ohus, ei ole peetuks vajalikuks adresseerida. Parteide lähenemist noortele üldiselt iseloomustab see, et eelkõige keskendutakse küsimusele, kuidas haridussüsteemist edaspidi väljuvate noorte oskused vastaksid kohe paremini tööturu ootustele (praktika osatähtsus, esimene töökoha tagamine, üldoskuste rõhutamine).

**Küsimus erakondadele:**

- Kelle vastutada peaks Eestis olema NEET noortega tegemine, tagamaks neile vajaliku mitmekülge ja individuaalsetest vajadustest lähtuva abi?

---

<sup>16</sup> Kasearu, K., Trumm, A. (2013) Mittetöötavate ja mitteõppivate noorte sotsiaalne tõrjutus. Noorteseire aastaraamat 2012. Noored ja sotsiaalne kaasatus. <http://www.noorteseire.ee/et/aastaraamat/noorteseire-aastaraamat-2012-noored-ja-sotsiaalne-kaasatus>; Kasearu, K., Trumm, A. (2013) NEET – „Noored, kellega keegi ei arvesta ja kes kuskil ei käi”? Poliitikaülevaade 5/2013. <http://www.noorteseire.ee/et/poliitika%3%BCleuvaated/poliitika%3%BCleuvaade-52013-neet-%E2%80%93-noored-kellega-keegi-ei-arvesta-ja-kes-kuskil-ei-k%C3%A4i>

<sup>17</sup> Enn, Ü. (2013) Noorsootöö roll noorte sotsiaalse kaasatuse suurendamisel. Noorteseire aastaraamat 2012. Noored ja sotsiaalne kaasatus. <http://www.noorteseire.ee/et/aastaraamat/noorteseire-aastaraamat-2012-noored-ja-sotsiaalne-kaasatus>

## Vanemaealine rahvastik, sh pensioniealised

Vananeva rahvastiku tingimustes on aina enam hakatud rääkima vanemaealiste potentsiaali paremast ärakasutamisest tööturul. Valdav enamik tööandjatest ei ole tööjõu vananemisega seotud riske ettevõtte jaoks hinnanud.<sup>2</sup> Pensionieas olevad inimesed moodustasid 2013. aastal mittetöötavatest tööealistest 10% ehk kokku 28636 inimest. Kui enamus pensioniealisi (90%) moodustavad inimesed vanuses 60-64, siis 8% mitteaktiivsetest moodustasid 55-59 aastased, kes töid tööturult väljasoleku põhjuseks pensioniea. Lisaks pensioniealistele on oluline vaadata laiemat pilti: mitteaktiivsete hulgas vanuses 50+ oli vaieldamatult kõige enam neid (72%), kes töid tööturult eemaloleku põhjusena välja haiguse või vigastuse olemasolu ning võrreldes teiste vanuserühmadega on heitunute hulgas vanemaealisi rohkem. Kui vaadata vanemaealiste olukorda tööturul, siis võib märgata, et tööhõive määr hakkab langema ja töötute hulk tõusma just vanuses 50-54. Samuti on vanemaealiste hulgas kõige enam pikaajalisi töötuid<sup>18</sup>.

**Uuringud näitavad, et vanemaealiste eelmisest töökohast loobumine on sageli tulenenud tööandjapoolsetest teguritest (koondamine või vallandamine) või siis inimese tervislikust seisundist ning peamise töötamist takistava põhjusena tuuakse välja sobiva töökoha puudumine<sup>19,3</sup>. Lisaks mängib vanemaealiste tööhõive puhul rolli sobiva hariduse olemasolu.** Näiteks on kolmanda taseme haridusega vanemaealiste hulgas töötuid rohkem kui nooremate vanuserühmade hulgas. See võib viidata inimeste olemasolevate oskuste ja teadmiste mittevastavusele tänapäeva tööturu nõudmistega<sup>1</sup>. Uuringud näitavad, et vanemaealiste (55-64) ei ole kuigi aktiivsed oma oskusi-teadmisi täiendama, sest nende elukestvas õppes osalemise määr oli 2013. aastal võrreldes 25-34 aastastega pea 4 korda madalam. Selle põhjuseks võib olla inimeste vähene avatus uuendustele ning ebaadekvaatne hinnang sellele, milliseid kompetentse tegelikult nende ametikohal tööandjad ootavad<sup>2</sup>.

Need eeltoodud asjaolud rõhutavad mitmeid olulisi tegureid, mis vajaks tähelepanu vanemaealiste tööturul hoidmise suuremaks toetamiseks: 1) kuna inimese tervislik seisund ning töötamise on omavahel positiivses seoses, siis on ilmselge vajadus tegeleda senisest rohkem töötervishoiu ja ohutuse teemaga ennetamiseks töötajate terviseriskide suurenemist; 2) tööandjate vähene avatus või paindlikkus töökoha eakohaseks kujundamiseks, sh osajaga töötamine; 3) vajadus tegeleda barjääridega, mis seonduvad uute kogemuste ja oskuste-teadmise omandamise kartusega (psühholoogiliste barjääride ületamine, positiivse õpikogemuse pakkumine, mis suurendab tõenäosust olla avatud uutele kogemustele); kompetentsimudelite suurem kasutamine, mis võimaldaks töötajatel hinnata adekvaatsemalt oma oskuste vastavust töökohale ning sellest tulenevalt vajadusel end täiendada; 4) ennetähtaegse pensioniskeemi ümbervaatamine selliselt, et pensionieelses vanuses säiliks töö kaotanud inimestel kohustus aktiivselt tööd otsida ning võimalus osaleda tööturuteenustes, mis soodustaks nende jätkamist tööturul ka pensionieas ja aitaks edendada nende oskusi ja teadmisi; kaaluda paindliku pensioniea rakendamise võimalusi, kus ennetähtaegse vanaduspensioni võimalus küll säilib, kuid makstav hüvitis on madalam ning sellega samaaegselt on lubatud töötasu teenimine<sup>20</sup>; 5) võttes arvesse, et vanemaealise rahvastiku seas on arvestatav hulk inimesi, kes on huvitatud tööle tagasipöördumisest, vajaks nende tööturule sisenemise barjäärid eraldi tähelepanu.

---

<sup>18</sup> Lisalugemine: Vanemaealised Eesti tööturul. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr4/2011 [http://sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Toovaldkond/toimetised\\_20114.pdf](http://sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/toimetised_20114.pdf)

<sup>19</sup> Vanemaealised tööturul (2012). Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE. [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Toovaldkond/vanemaealised\\_tooturul\\_loppraport.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/vanemaealised_tooturul_loppraport.pdf)

<sup>20</sup> Leetmaa et al (2012) Sotsiaalkaitsehüvitiste- ja toetuste mõju töömotivatsioonile. <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2012-Sotsiaalkaitsehüvitiste-ja-toetuste-moju.pdf>

**Võrreldes 2011. aastaga kui vanemaealistele pööras tähelepanu vaid SDE, on nüüd vanemaealisi mainitud ka mitme teise erakonna valimisprogrammides. Samas on oma lubadustes jäädud lakoonilisteks ning lünklikuks** (kas mainitud vaid pensionide tulumaksuvabastust või siis vanemaealiste täiendõppe võimaluste arendamist), mis viitab, et tegelikult pole erakondadel vanemaealiste poliitika osas mingit väga selget nägemust tekkinud.

**Küsimused erakondadele:**

- Mitmed erakonnad mainivad oma platvormides, et panustavad toetavad/arendavad vanemaealistele suunatud täiendõppes osalemist. Kuid vastuseta jääb, missugustest oskustest on puudus: kas koolitust pakkuda ainult indiviidi või ka valdkonna vajadustest lähtuvalt; mis on koolituse sisu, vorm ja kestus; kas suurenevad tööandja kohustused või katab kulud riik?
- Mitmed erakonnad mainivad, et plaanivad muuta tööturu paindlikumaks, et võimaldada erinevatel huvirühmadel paremini tööturul osaleda ning et tööturg arvestaks tööandjate ja töövõtjate tegelikke vajadusi. Milliseid tööseadusandluse regulatsioone kavatsetakse plaanitakse muuta või milliseid meetmeid kasutusele võtta, et võimaldada neil (vanemaealistel/ vähenenud töövõimega jne gruppidel) tööturul osalemine ning kuidas plaanitakse katta potentsiaalsed kulud?

## Rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkusel olijad

Rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkusel olevad inimesed moodustasid 2013. aastal 6,5% (kokku 18 108 inimest) mittetöötavatest tööealistest inimestest. Tööturu vaatenurgast on tegu olulise sihtrühmaga, kuna tegu on üldjuhul parimas tööeas (30-40-aastased) olevate erialase haridusega ning töökogemusega (99%) inimestega. Samas on see sihtrühm oluline, et meile tulevikus töökäsi lisanduks. Seega võrreldes teiste tööturult väljas olevate sihtrühmadega ei ole eesmärk vähendada või vältida rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkusele minemist, vaid leida tuleb viise, kuidas paremini ühitada perepoliitiliste eesmärkide ja tööjõupotentsiaali maksimaalse kasutamise saavutamist.

Vaadeldes väikelastega (0-6.a) emade ja väikelasteta naiste hõivelõhe (2013. a 26,3 %), on see tingitud eelkõige väikelapse hooldamisest. Märkimisväärne hõivelõhe on ka naiste ja meeste vahel, kellel on kuni 6-aastane laps. 2013. aastal oli 20-49-aastaste naiste tööhõive määr 53% ja meeste tööhõive määr 92%.<sup>21</sup> Statistikaameti andmetel oli 35% lapsehoolduspuhkusel olnutest kodus üle kahe aasta (kuni 3 aastat), 28% üle 1,5 aasta (kuni 2 aastat) ja 23% üle aasta (kuni 1,5 aastat). Seega näitavad eeltoodud andmed, et laste saamine mõjutab eelkõige naiste tööturu käitumist (rasedus-, sünnitus-, või lapsehoolduspuhkusel on 97% ulatuses olnud naised). Võttes aga arvesse, et naiste haridustase on kõrge olnud juba mitu aastakümnet (üle 70% magistritaseme lõpetajatest on naised), on selle sihtrühma puhul nende potentsiaal tööturul märkimisväärse aja kasutamata.

**Üheks peamiseks teguriks, mis takistab väikelaste vanematel soovi korral tööturule naasta, on sobiva lastehoiuvõimaluse puudumine.** Kuigi kohalikul omavalitsusel lasub kohustus tagada kõigile 1,5–7 aastastele lastele võimaluse käia oma teeninduspiirkonna lastehoius, ei suuda umbes 33% omavalitsustest täita kõigile lastele päevahoiukoha kindlustamise nõuet<sup>22</sup>. Eestis ootas 2012. aasta jaanuaris lasteaia järjekorras umbes 5900 last (neist enamik alla 3-aastased). Lasteaiakohtade kättesaadavuse mure on teravam suuremates kohalikes omavalitsustes, enim on probleem lasteaiakohtade kättesaadavusega Põhja-Eesti (linnalähedastes) valdades ja Lõuna-Eesti suurtes linnades.

<sup>21</sup> Statistikaamet, Eesti tööjõu-uuringu (Labour Force Survey) andmed.

<sup>22</sup> Ainsaar, M., Soo, K. (2012) Kohalikud omavalitsused ja lastega pered 2011. Tartu Ülikool, Sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika instituut



**Arvestades lastehoiukohtade probleemi, ei oleks lahenduseks vanemahüvitise perioodi lühendamine, vaid tegelemine töö- ja pereelu ühitamise parema toetamisega.** Nt KOV tasandil lastehoidude kättesaadavuse parandamine, teisalt tööandjate tasandil paindlike töövormide võimaldamine, laste hooldamisega seatud regulatsioonide ümbervaatamine. **Skandinaavia riikides on edukaks lahenduseks osutunud hoolduskoormuse võrdsema jagamise soosimine kahe lapsevanema vahel.** Seal, kus isadele on reserveeritud teatud osa lapsehoolduspuhkusest (nt Norra, Island) kasuta või kaota põhimõttel<sup>23</sup> on peresisene lapsehoiu jaotus tasakaalustatum ning naiste karjäärikatkestused lühemad. Eesti Sotsiaaluuringu andmetel on potentsiaalseid vanemahüvitise kasutajad Eesti isade hulgas umbes 90% - selle potentsiaali kasutamist tasub riiklikul tasandil motiveerida, sest praegune sooneutraalne lapsehoolduspuhkuse ja vanemahüvitise süsteem ei soosi traditsioonilistest hooldusmustritest, kus peamiseks laste eest hoolitsejaks on ema, välja murdmist.

**Vaadeldes erakondade valimisprogramme, on peamise lahendusena selle sihtrühma tööturule kiire naasmise ning töö- ja pereelu ühitamise soodustamiseks nähtud lastehoiukohtade kättesaadavuse parandamist.** Kui välja arvata IRLi lubadus (reserveerime vanemahüvitisest kaks kuud kasutamiseks vaid ühele vanemale), võib järeldada, et **isade parem kaasamine laste eest hoolitsemisse ei ole erakondade jaoks lahendus töö- ja pereelu ühitamise soodustamiseks. Samuti näib, et naiste pikemaajalistes karjäärikatkestustes tingituna laste saamisest, ei nähta probleemi.** Töö- ja pereelu ühitamise lubadustena lisaks lasteaiakohtade tagamisele, on mitmed erakonnad lubanud ka suuremat paindlikkust vanemahüvitise süsteemi (näiteks võimalusi kombineerida vanemahüvitise saamist ja osa-ajaga töötamist, kui ka vanemahüvitise kasutamist jao kaupa).

**Küsimused erakondadele:**

- Kas ja kuidas kavatsevad erakonnad suurendada isade osalust lapse/laste eest hoolitsemisel?
- Mida nähakse lahendusena, kus ühest küljest tuleb kasutada võimalikult ära tööealise elanikkonna potentsiaali, kuid samas tuleb soodustada ka noorte perede otsust enama lapse saamisel?
- Mida nähakse lahendusena puuetega inimeste hooldajate koormuse leevendamisel (palju on räägitud hooldajate eneste nii vaimse, kui ka füüsilise tervise muredest) ja kuidas võimaldada selliste inimeste tööle käimist ja eraeluga ühitamist?

---

<sup>23</sup> St kui isa ei soovi temale reserveeritud lapsehoolduspuhkuse osa kasutada, kaotab pere õiguse sellele puhkuse osale ja sellega kaasneda võivale hüvitisele.

## Olemasoleva tööjõu kvalifikatsiooni ja tootlikkuse tõstmine

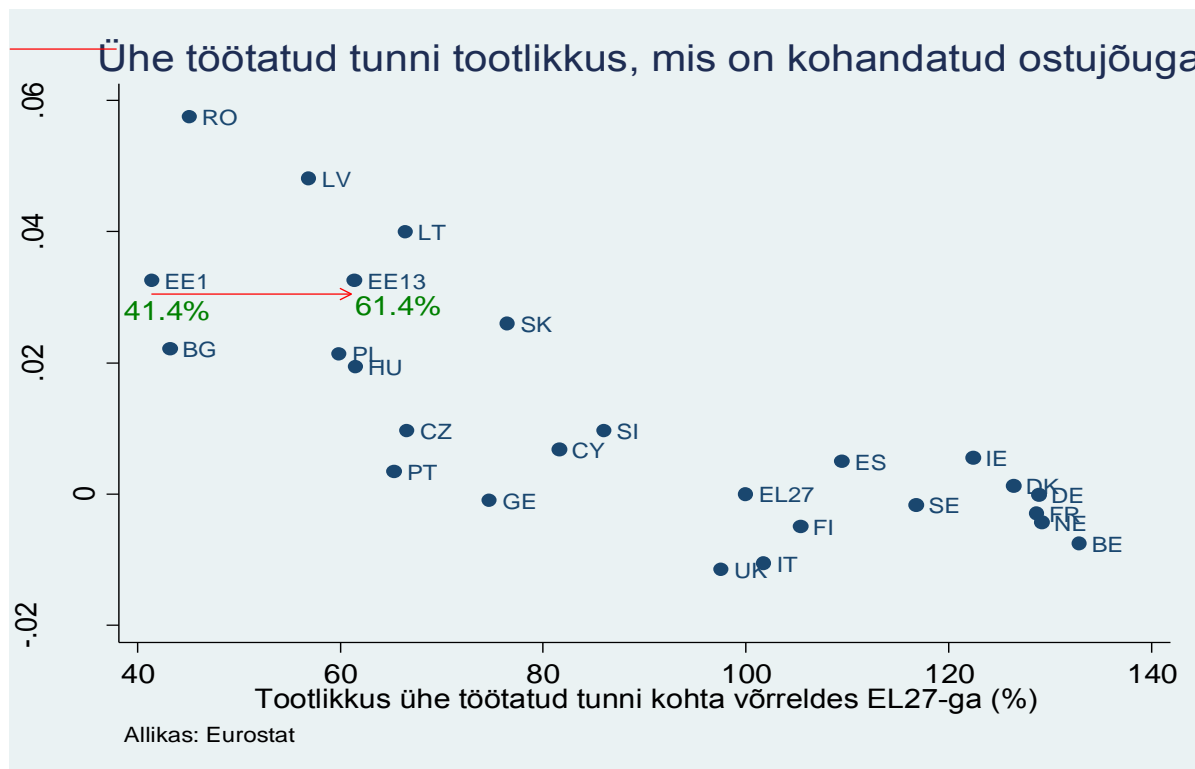
Teine võimalus töökäte probleemile leevendust leida, on teha ära sama hulk tööd vähemate töökätega ehk suurendada olemasoleva tööjõu tootlikkust. Selleks seisab aga Eesti silmitsi mitmete väljakutsetega: kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu puudus, struktuurne tööpuudus, haridussüsteemi ja tööturu vajaduste vähene kooskõla (sh õppeasutuste ja ettevõtete vähene koostöö), suur erialase hariduseta inimeste osakaal, täiskasvanute madal osalemine elukestvas õppes, kõrge väljalangevus haridussüsteemist. Kõikide nende oluliste arenguvajadustega tuleb järjepidevalt, süsteemselt ja terviklikult tegeleda, et leevendada süvenevat töökäte puuduse probleemi Eestis.

### Taust: Eesti tööjõu tootlikkus

Eesti nominaalne sisemajanduse koguprodukt inimese kohta on aastaks 2013 võrreldes aastaga 2000 kasvanud kolm korda, aga kui arvestada ka inflatsiooni, siis on SKP kasvanud 1,7 korda (reaalkasv). Selline majanduskasv on suudetud saavutada vähenevate tööeas olevate inimestega, 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 reaalsel tööjõu tootlikkust tunni kohta Euroopaga, siis Eesti tootlikkus on üks suurimate kasvudega perioodil 2001–2013 (umbes 4% aastas) (vt joonis 5). Samas ei ole Eesti oma suhtelist positsiooni parandanud. **Euroopa Liidu keskmisele tootlikkuse näitajale on Eesti tootlikkus liikunud küll lähemale, kuid moodustab 2013. aastal sellest siiski vaid 61%. Kui Euroopa Liidu ja Eesti kasvutempod säiliks, siis EL keskmisele tasemele jõudmiseks kuluks hinnanguliselt enam kui paarkümmend aastat.**

Joonis 5. Euroopa riikide 2013. aasta reaalne töötajate tootlikkus tunni kohta eurodes (ostujõuga kohaldatud) ja sama näitaja kasvutempo aastast (vertikaalne telg). Eesti kohta on toodud näitaja aastatel 2001 ning 2013.



\*EE1 tähendab 2001. aasta Eesti näitajat. EE13 tähendab 2013. aasta Eesti näitajat. Punane joon tähistab nn EL27 suhtelist kasvutempot 2013. aastal.

## Sobiva töötajate nappus tekitab palgasurve

Suhteliselt kiire hõive kasv (9,4%), mis on aset leidnud pärast 2010 aasta kriisi põhja, viib järjest enam sobiva töötajate nappuseni, mis sunnib ettevõtteid varasemast palju rohkem töötajate pärast konkureerima nii teiste kohalike kui ka välismaiste töötajatega. Töötajate nappus tekitab palgakasvu surve.

Keskmine brutokuupalk oli 2014. aasta teises kvartalis 1023 eurot. Keskmise brutokuupalka kasv hakkas 2013. aasta viimases kvartalis pidurduma. Viimastel aastatel on kõige kiiremini on kasvanud brutopalk kinnisvaraarendusega seotud tegevustes ja ehituses, hulgi ja jaekaubanduses ning töötlevas tööstuses.

Tööturu ja tootlikkuse kasvu üks pidureid on seni veel küllalt suur madalapalgaliste tööde osakaal, mis küll kahaneb aga visalt. Mediaanpalk oli 2014. aasta keskpaigas ligi 760 eurot. Eesti Panga tööturuülevaade (2/2014) toob välja, et Maksu- ja tolliameti andmete kohasel on viimase kahe aasta jooksul kasvanud kiiremini kolme madalama detiili keskmine maksustatud töötasu. **Võrreldes 2006. aastaga on vähenenud nende inimeste osakaal, kelle kuine töötasu jääb alla 40% mediaanist, 40–140% mediaanpalgast teenijate osakaal samal ajal kasvab**<sup>24</sup>.

Esimeste sissetuleku detiilides survestab töötasu kasvu ka miinimumpalk mõningane tõstmine viimastel aastatel. 2015. aastal on alampalk 390 eurot, mis moodustab hetkel mediaanpalgast ca

<sup>24</sup> Vaata täpsemalt <http://www.eestipank.ee/publikatsioonid/tooturu-ulevaade>

50%. **2014. aastal oli madalapalgaliste osakaal hinnanguliselt ligi 25% palgasaajatest, kelle brutotöötasu jäi alla 460 euro (st alla 60% mediaanpalgast).** Alampalga kasv survestab esmalt sektoreid, kus täna on suur osakaal madalapalgalistel töödel nagu teenindajad ja lihttöölised. Sellisteks tegevusaladeks 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.

Mitmetel erakondadel on lubadused seotud alampalga tõstmisega. Esmalt peab meeles pidama, et alampalga tõstmise otsus on kahepoolne kokkulepe tööandjate ja ametühingutega mille kinnitab valitsus, seega mitte otseselt poliitiliselt juhitud hoob. Teisalt on sellel oluline mõju tööturule - **alampalga liiga järsk kasv avaldub esmase mõjuna palgasurves, seejärel võib järgneda töötuse kasv, kuna mitmed ettevõtted ei pea palgasurvele vastu.** Kuigi meil napib sobivat tööjõudu ning see probleem süveneb, siis võtab inimeste ümberõpe ja hõivesse tagasitulek oluliselt aega.

Erakondade lubadused seoses palkadega sh alampalgaga:

- VE tõstab miinimumpalga 700 euroni ja tulumaksuvaba miinimumi 500 euroni, kompenseerides puudujäägi eelarves tulumaksumäära tõusuga.
- KE tõstab alampalga 1000 euroni ning nimetab ka vajadust avada uued läbirääkimised valitsuse, ametühingute ja tööandjate vahel eesmärgiga tasakaalustada turvalise pайдlikkuse skeemi tööturul.
- SDE tõstab miinimumpalga nelja aastaga 800 euroni ning koostöös ametühingute ja tööandjatega muudab töölepingu seadust, et suurendada töötajate turvalisust töösuhte lõpetamisel.
- EKRE tõstab maksuvaba miinimum miinimumpalgaga võrdseks ning kaotab tulumaks pensionilt.
- IRL muudab tulumaksu reegleid nii, et kuni 500 eurot kuus teeniv töötaja on tulumaksust vabastatud ja 500–846 eurot teenivatel töötajatel on tänasest suurem maksuvaba tulu.
- RE säilitab ühetaolise tulumaksusüsteemi.

**Küsimus erakondadele:**

- Võttes arvesse, et alampalk on töötajate ja tööandjate kahepoolse kokkuleppe tulemus ning mitte poliitiline otsus, kuidas te kavatsete hakata alampalga lubadust ellu viima? Kas see tähendab, et teil on plaanis senist töötasu alammäära kokkuleppimisprotsessi muuta? Kui jah, siis kuidas?
- Need erakonnad, kes lubavad kiiret miinimumpalga tõusu (eeskätt KE, VE, pikemas vaates ka SDE), peaksid vastama küsimusele, et kuidas nad plaanivad lahendada palgatõusust tekkivat tööpuudust (arvestades, et meil on praegu 25% madalapalgalisi)?

## Tööjõuvajadus ja seda mõjutavad trendid järgneval 10 aastal

Järgnevalt vaatame täpsemalt, millistes tegevusalades on viimastel aastatel vajadus töökäte järele vähenenud ning kus vajatakse töökäsi tulevikus enam. Perioodil 2003-2013 on olnud tööhõive kasv 3%. MKMi Tööjõuprognosi<sup>25</sup> kohaselt kasvab hõivatute arv perioodil 2013–2022 ca 4000 tuhande inimese võrra. Ehk tervikuna ei ole hõive kasvu kiirenemist järgneval 10 aastal ette näha võrreldes möödunud 10 aastaga.

---

<sup>25</sup> MKM tööjõuprognosis 2022 [https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognosis\\_2022\\_lyhikirjeldus.pdf](https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognosis_2022_lyhikirjeldus.pdf)

Samas on pilt tegevusalades erinev. Viimasel 10 aastal on hõive on langenud töötlevas tööstuses ja põllumajanduses ning kasvanud teenuste sektoris ja ehituses. Seega teatud määral on hõive muutus viitamas majanduse struktuurimuutusele ehk kasvab teenusmajanduse osa ja kahaneb tööstuse ning põllumajanduse osakaal hõives. **Tööjõuvajaduse prognoosi kohaselt on hõive edasist vähenemist oodata põllumajanduses ja rõivatootmises**, esimesel juhul on tegu tehnoloogilise võimekuse kasvuga tegevusalas ning teisel juhul pigem hääbuva sektoriga. Samuti eeldatakse prognoosis töökohtade kokkutõmbamist avalikus sektoris. **Kiirema tööjõuvajaduse kasvuga on aga info ja side sektor ning majutus ja toitlustus**. Seoses elanikkonna vananemisega eeldatakse suuremat panustamist tervishoiule ning sotsiaalteenustele.

Tööhõive struktuuri muutused viimasel 10 ja 3 aastal viitavad struktuurimuutustele majanduses. **Võrreldes 2003. aastaga on tööturul vajatud kõige enam äri- ja haldusala tippspetsialiste (19 700), IKT valdkonna tippspetsialiste (5 600) ning loodus ja tehnikateaduste tippspetsialiste (5 200), need inimesed on lisandunud peamiselt just teadmispõhistesse tegevusaladesse**. Kui vaadelda lühemat perioodi alates aastast 2010, siis on lisandunud kõige enam tehnikuid ja keskastme spetsialiste (19 800), sealhulgas loodus- ja inseneriteaduste keskastme spetsialiste (6 300) ning IKT spetsialiste (4 100) ning äri- ja haldusalal tegutsevaid spetsialiste (4600). Ka MKMi prognoosis on eeldatud majandusstruktuuris jätkuvad muutusi, mis on aset leidnud juba ka viimastel aastatel. **Tööjõuprognoosi kohaselt vajatakse aastani 2022 (ca 10 aasta jooksul) Eestis kokku umbes 22 500 tippspetsialisti peamiselt kesk- ja kõrgtehnoloogilises tootmises ning teadmiste mahukates tegevusalades**. Näiteks IKT erialast ettevalmistust nõudvate ametikohtadele on sektoris vaja töötajaid aastani 2020 juurde sõltuvalt sektori kasvustsenaariumist 2500-5000 ning lisaks väljapool IKT sektorit vajatakse veel ligi 4000 valdkonna spetsialisti<sup>26</sup>. On selge, et sellist tippspetsialistide nõudlust ei suuda katta ilmselt ainult siseriiklik töötajad ning on vajalik enam kaasata ka välismaiseid tippspetsialiste.

Kokkuvõtvalt mõjutavad järgnevate aastate tööjõuvajadust järgmised pikaajalised suundumused:

- Loomulikud demograafiast tulenevad arengud ehk tööealiste vähenemine.
- Igal aastal siseneb tööturule järjest vähem tööealisi kui sealt lahku.
- Panustatakse uutesse tehnoloogiatesse, mis vajab vähem töötajaid (teenustesektor).
- Tööstuses eelistatakse uutele töökätele automatiseerimist (töötlev tööstus).
- Tööjõu sobivus ja kvaliteet, seda ei määra ainult tööturule sisenevate noorte haridustase, oluline on olemasoleva tööjõu täiendõpe.
- Konkurents tööjõu osas laieneb, konkureeritakse nii sisemaiselt kui välismaiste tööandjatega.
- Välistöötajad lisandub läbi haridussüsteemi ehk esmalt tulevad välistudengina õppima ja seejärel liiguvad tööturule.

## Oskuste mittevastavus tööturu vajadustele

Selleks, et olemasoleva töökätega teha ära suurem hulk tööd, on oluline, et elanikkonna kompetentsid vastaksid tööturu vajadusele. Eestis on aga hetkel suurimaks väljakutseks suur madala haridustasemega inimeste osakaal, struktuurne tööpuudus, kvalifitseeritud tööjõu puudus ning inimeste madal üldoskuste tase, mis ei ole kooskõlas tööandjate ootustega.

---

<sup>26</sup> Praxis 2013, IKT sektori tööjõuvajaduse uuring, <http://www.praxis.ee/tood/eesti-ikt-tooioju-uuring/>

Eestile iseloomulik **suur eri- ja kutsealase haridusega (st vaid põhi- või üldkeskharidusega) täiskasvanute osakaal** on viimaste aastate jooksul vaikselt vähenenud, kuid moodustas siiski 2013. aastal 29,6% Eesti tööealisest elanikkonnast, mis moodustab hinnanguliselt üle 210 000 inimese<sup>27</sup>. Seejuures on erialase haridusega inimeste osakaal kõrgeim just nooremas vanusegrupis – väga palju on Eestis noori, kes 20-24. eluaastaks pole jõudnud vähemalt keskhariduse tasemeni ning 25-44. aastaste hulgas on koguni ligi 40 000 madala haridustasemega inimest. Üheks peamiseks põhjuseks ilma erialase haridusega inimeste suure osakaalu taga on suur põhihariduse või üldkeskhariduse järgne õpingute mittejätkamine või katkestamine noorte seas, samuti üldkeskhariduse eelistamine kutsekeskharidusele. Statistikaameti andmetel oli 2013. aastal 9,5% Eesti tööealisest elanikkonnast vaid põhiharidusega (või madalama haridustasemega) ning 20,5% üldkeskharidusega. Madal haridustase mõjutab oluliselt aga inimeste tööhõivet - 2012.a oli kuni põhiharidusega inimeste töötuse määr 23,5%, kutse- ja keskharidusega inimestel 10,5% ning kesk-eri- ja kõrgharidusega inimestel 6,1%.

Seega mida rohkem on madalama haridustasemega inimesi, seda **suurem puudus on kvalifitseeritud tööjõu järele ja kõrgem struktuurne tööpuudus**. Struktuurse tööpuuduse määr (NAIRU) on OECD andmetel olnud Eestis kriisieelsete aastatega võrreldes kasvava trendiga, olles 2013.aastal 10,32% (võrdluseks – Soomes 7,2%, Saksamaal 6,3%, Hispaanias 20,7%). Struktuurse tööjõupuuduse oluliseks põhjuseks on pädeva inimkapitali ebapiisavus, näiteks on Eestis vajaka IT-, energeetika- jms inseneridest ja muudest kõrge kvalifikatsiooniga töötajatest. Rahvusvahelises võrdluses on Eesti teadlaste ja inseneride kättesaadavuse poolest alles väga madalal, 104. kohal<sup>28</sup>. Nii erinevad uuringud kui ka sõnavõttud meedias on pidevalt näidanud tööandjate rahulolematust koolilõpetajatega, seda peamiselt just **töötajate üldoskuste puudulikkusega**. Töötajate puhul hinnatakse üha enam üldpädevusi – suhtlemisoskust, probleemilahendamisoskust, meeskonnatöö ja juhtimisoskust koos erialaste oskustega<sup>29</sup>. Kutsehariduse lõpetajate puhul on ettevõtjate valdavaks mureks noorte hoiakud ja sotsiaalse küpsuse, võõrkeelteoskuse, otsustusvõime ning erialaste tööoskuste puudulikkus<sup>30</sup>. Samas puudub Eestis seni süsteemne info tööturu arengute ja tööjõuvajaduse kohta.

Rahvusvahelise täiskasvanute oskuste uuringu PIAAC tulemustest selgus, et kõrgem haridustase annab Eestis tööturul paremad võimalused olenemata oskuste tasemest (kõrgharidusega inimestel on selge palgaeelis) ning erinevused hõivatute, töötute ja mitteaktiivsete inimeste infotöötlusoskuste keskmistes tulemustes on üllatavalt väikesed. Samas leiti, et inimeste oskused mängivad suuremat rolli majanduskriisi ajal, kuivõrd kõrge töötuse määraga aastatel said kiiremini tööle need töötud, kelle infotöötlusoskuste tase oli kõrgem. Uuring tõi samuti välja suure erinevuse noorte ja vanemaealiste oskuste erinevustes, kuivõrd Eesti kõrgharidusega inimeste oskused olid kohe pärast õpingute lõpetamist rahvusvahelises võrdluses väga head, siis kümnekond aastat vanematel kõrgharidusega inimestel juba alla keskmise. Kõige suuremad erinevused noorte ja vanemaealiste oskustes on seotud IKT oskustega, mis vanemaealistel on väga madalad – uuringu tulemuste kohaselt ei julge üle poole 50-aastastest arvutit keerukamate asjade tegemisel kasutada. Kuid digioskuste puudumine iseloomustab ka Eesti inimesi tervikuna, kuivõrd **ligi kolmandikul tööealisest elanikkonnast puuduvad minimaalsed digioskused**.

**Erakondade valimisprogrammides pole erialase haridusega inimeste osakaalu vähendamisele otsest tähelepanu pööratud, pigem räägitakse üldisemalt hariduse kättesaadavuse tagamisest kõigile.** RE on välja toonud olulise eesmärgina töötajate haridustaseme tõstmise, IRL ainsana toob valimisprogrammi sisse Elukestva õppe strateegia tegevuste rahastamise ja käivitamise vajalikkuse.

---

<sup>27</sup> Elukestva õppe strateegias on seatud eesmärgiks vähendada erialase haridusega inimeste osakaalu vähemalt 25%ni aastaks 2020.

<sup>28</sup> Global Competitiveness Report 2014-2015. <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015>

<sup>29</sup> Praxis 2013. Eesti IKT kompetentsidega tööjõu hetkeseisu ja vajaduste uuring. <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2013-IKT-kompetentsidega-toojoud-uuringuaruanne.pdf>

<sup>30</sup> Praxis 2013. Muutuv tööturg ja kutseharidus. <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2013-Kutseharidus-ja-muutuv-tooturg.pdf>

Kõik tänased parlamendierakonnad rõhutavad vajadust viia haridussüsteem paremini kooskõlla tööturu vajadustega, peamiselt on välja toodud noorte ettevõtlusoskuste, digitaalse kirjaoskuse ning finantskirjaoskuse arendamist, KE ka analüüsi- ja sünteesioskuste arendamist. Üldiselt paistavad erakonnad aga pigem rääkivat laste ja noorte oskustest, mitte niivõrd täiskasvanutest. IRL on kõige selgemalt välja toonud üldise vajaduse liikuda uue õpikäsitluse suunas, mis asetab rõhu võtmepädevuste ja probleemilahendusoskuste arendamisele kõikidel haridusastmetel. SDE lubab samuti laiendada IT-õpet kõigil haridusastmetel ja –valdkondades.

**Küsimused erakondadele:**

- Mitmed erakonnad on välja toonud vajaduse haridussüsteemi sisu pidevalt uuendada, kuid pole seda vajadust tegevustega täpsustanud, siit ka küsimus: **palun tooge välja millised on täna kõige pakilisemad murekohad hariduse sisu osas ja kuidas plaanite nendega tegelema hakata?**
- Eestis on ligi kolmandik tööealisest elanikkonnast erialase ettevalmistuseta ning seejuures on madala haridustasemega inimeste osalus elukestvas õppes tagasihoidlik. **Mida tuleks Teie arvates siin ette võtta, et vähendada erialase hariduseta inimeste osakaalu ning tuua madala haridusega inimesed mingisugust eriala või kutset omandama?**
- Tööandjad on rahulolematud peamiselt koolilõpetajate üldoskustega (suhtlemisoskus, probleemilahendamisoskus, meeskonnatöö, juhtimisoskus, ettevõtlikkus, keeleoskus), mitte niivõrd nende erialaste oskustega. **Mida peaks Teie erakonna arvates tegema, et meie koolilõpetajatel oleksid paremad elukestva õppe võtmepädevused?**
- Kuigi Eestit peetakse mujal maailmas eeskujuks e-lahenduste kasutamisel, puuduvad ligi kolmandikul Eesti tööealisest elanikkonnast minimaalsed digioskused. **Kuidas Teie erakonna arvates peaks suurendama inimeste digioskuste taset ning seda ennekõike ka vanemaeliste hulgas?**

## Täiskasvanute koolitamine

Kuigi olemasolev tööeline elanikkond on peamiseks ressursiks, 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 (25-64.aastaste) osalemine elukestvas õppes on Eestis jätkuvalt väga madal – 2013.aastal oli see vaid 12.6% (võrdluseks Taanis 32,4%, Soomes 24,9%, EL keskmine 10,4%, Lätis 6,5%). Samas on Eestis seatud sihiks suurendada seda osalust 20%ni aastaks 2020 (ja 15%ni juba käesolevaks 2015.aastaks). Kõige vähem osalevad elukestvas õppes madalama haridustasemega, vanemaelised ja muust rahvusest inimesed, samuti osalevad elukestvas õppes vähemaktiivsemalt mehed, piirkondade lõikes on väga madal osalemismäär Kirde-Eestis ja Lääne-Eestis.** Madalama haridustasemega inimeste osalemine elukestvas õppes on küll tasapisi tõusnud, kasvades 2%-lt 2010.aastal 4,6%-ni 2013.aastal, kuid üldises plaanis on see siiski äärmiselt madal. Elukestva õppe strateegia 2020 toob väljakutsena esile asjaolu, et Eestis on levinud suhtumine, et õppimine on noorte jaoks ning enesetäiendamist püüab rahaliste võimaluste piiratuse kõrval ka täiskasvanute huvi- ja motivatsioonipuudus. Positiivseid trende on näidanud täiskasvanute osalemine kutsehariduses, kus ligi 2/3 õppuritest on olnud erialase hariduseta, kes soovivad nüüd omandada kutse või eriala ning seeläbi tõsta oma konkurentsivõimet tööturul. Teisalt on kutseõppeasutustes ja rakenduskõrgkoolides toimuvatel täienduskoolitustel osalejate arv viimastel aastatel langenud – kui 2010.aastal osales 28 742 inimest, siis 2013.aastal vaid 20 168.

**Valimisprogrammides** on elukestva õppe olulisust rõhutanud kõik praegused parlamendierakonnad, kuid pigem on keskendunud võimaluste pakkumisele, kui täiskasvanute toetamisele ja motiveerimisele haridussüsteemi tagasipöördumisele. Näiteks pole ükski erakond maininud täiskasvanute karjäärinõustamise või teiste tugiteenuste, samuti rahaliste toetuste olulisust, kuigi just need on erinevate uuringute põhjal olnud peamised soovitud eriti just madalama haridustasemega inimeste meelitamisel tagasi haridussüsteemi. Oluline on küll see, et SDE, KE, EKRE ja VE on välja toonud tööandja vabastamise erisoodustusmaksust töötajate tasemeõppe kuludelt, mis on kindlasti oluline ja vajalik samm elukestva õppe võimaluste laiendamisel. REF lubab tagada igaühele võimaluse igal ajal kooli tagasi tulla ning end täiendada, SDE tagada igas eas töötajatele kättesaadavad täiendus- ja ümberõppe võimalused. REF ja SDE on lubadustes välja toonud eriti just vanemaealiste täiendus- ja ümberõppe soodustamise. Kui REF näib keskenduvat täiskasvanuhariduses peamiselt kutseharidusele ning Rahvaülikoolidele, siis SDE ja IRL toovad välja ka kõrghariduse olulisuse, mis on positiivne, sest vähenevate töökäte tingimustes vajavad ümberõpet ka kõrgharidusega inimesed. SDE lubab sealhulgas toetada teise erihariduse töö kõrvalt omandamist ülikoolides osajaga õppes tasuta.

**Küsimused erakondadele:**

- Täiskasvanute (25-64.aastaste) osalemine elukestvas õppes on Eestis jätkuvalt väga madal – 2013.aastal oli see vaid 12.6%. Samas on nii Konkurentsivõime kava Eesti 2020 kui ka Elukestva õppe strateegia seadnud sihiks suurendada seda osalust 20%ni aastaks 2020 (ja 15%ni aastaks 2015). **Mida Teie erakond kavatseb teha, et suurendada täiskasvanute (seejuures eriti vanemaealiste) huvi, motivatsiooni ja võimalusi elukestvas õppes osalemiseks, et saavutada 2020.aastaks seatud 20% määr?**

## Praktikakorralduse kaasajastamine

Ühe peamise väljakutsena Eesti haridussüsteemis on nii Elukestva õppe strateegia 2020 kui ka teised valdkonna arenguvajadusi käsitlevad analüüsid toonud välja liiga **suured erinevused elukestva õppe raames pakutava ja tööturul vajaliku vahel**. Seejuures rõhutades, et **õppeasutused ja töömaailm ei tee elukestva õppe süsteemi arendamiseks piisavalt aktiivset koostööd**. Senise praktikakorraldussüsteemi muutmine ja täiendamine on üheks oluliseks võimaluseks Eesti haridussüsteemi ja koolilõpetajate oskuste paremasse kooskõlla viimiseks tööturu reaalsete vajadustega. Seni on probleemiks olnud tööandjate rahulolematuse **koolilõpetajate praktilise kogemuse vähesusega**, kuivõrd õppekavades pole praktika maht ja osakaal enamasti piisav ning selle tase on ebaühtlane nii kutse- kui ka kõrghariduses. Kutsehariduse õppurid on peamiste probleemidena välja toonud praktikast saadava madala kasu töökohtade leidmisel, praktika madalat ühisosa koolis õpitud oskustega, samuti koolide ebaühtlast suutlikkust ettevõtjatega koostööd teha ja õppereid praktikakoha leidmisel toetada<sup>31</sup>.

**Erakondade valimisprogrammides** on praktikakorralduse tõhustamisele tähelepanu pööranud kõik praegused parlamendierakonnad, seejuures kolm neist on rõhutanud töökohapõhise õppevormi (nn õpipõisiõppe) rakendamise olulisust – REF kutseõppe tasemel ning IRL ja SDE lisaks ka kõrghariduse tasemel. Teisalt on õpipõisiõpe tegelikkuses Eestis juba kasutusel ning seda on plaanitud ka ESF vahenditest uuel perioodil olulisemalt rahastada, pigem on olnud takistuseks ettevõtjate vähene motivatsioon sellist töökohapõhist õpet pakkuda. SDE lubab seejuures rahaliselt toetada

---

<sup>31</sup> Nestor, M. (2012). Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring. <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2012-Kutseõppeasutuste-vilistlaste-uuring.pdf>



eraettevõtjaid 8000 õpipoisikoha loomisel ning langetada kõrg- ja kutsekoolide õppepraktikat tegelikus töösituatsioonis läbivate õppurite töötasult makstavat sotsiaalmaksu 13% võrra, ka KE lubab ettevõtteid toetada. IRL lubab suurendada üldse praktika osakaalu õppekavades ning eraldada täiendavaid vahendeid kutse- ja kõrghariduse arendamiseks eelkõige just praktikavajaduste katteks. Seejuures on kõik parlamendierakonnad rõhutanud ettevõtjate suuremat kaasamist kutsehariduse korraldamisel, seejuures REF viia kutseharidus osaliselt üle eraõiguslikele alustele – mida see täpsemalt tähendab, on selgusetu.

**Küsimused erakondadele:**

- Mitmed erakonnad mainivad oma programmides laialdasema õpipoisikoolituse süsteemi kasutuselevõttu. Eestis on praegu õpipoisiõpe ehk töökohapõhine õpe olemas ja seda on võimalik rakendada, kuid see pole leidnud suurt kasutust. **Mida Teie erakond kavatseb võrreldes praeguse süsteemiga muuta, et õpipoisiõpe leiaks olulisemalt suuremat rakendust?**

## Koolist väljalangevus

Suure erialase haridusega inimeste osakaalu ning madala elukestvas õppes osalemise määra üheks olulisemaks põhjuseks on kindlasti suur **koolist väljalangevuse määr, mis on Eestis kõrge kõigidel haridustasemetel ja –liikides** ning mille vähendamine peaks olema üheks olulisemaks prioriteediks Eesti hariduspoliitikas.

Euroopa Liit on seadnud eesmärgiks vähendada haridussüsteemist varakult lahkujate osakaalu vanusegrupis 18-24 aastaks 2020 alla 10%, Eestis oli õpingute enneaegselt katkestajate osakaal aastal 2013 esimest korda alla seatud sihi ehk 9,5%. Üldkeskharidusega võrreldes on **väljalangevus kutsehariduses ja kõrghariduses oluliselt suurem** ning ka see põhjustab kvalifitseerimata tööjõu osakaalu kasvu tööturul. Alates 2008/09. õppeaastast on keskmine väljalangevus kutsehariduses kasvanud, olles 2012/13. õppeaastal 20,2% (6 213 õppurit). Ka kõrghariduses on katkestajate osakaal kasvanud, olles 2012/13.õppeaastal 17% (11 109 tudengit). Üldhariduses on katkestajaid enim gümnaasiumiastmel – 7,4% 2012/13.aastal (2 124 õpilast). Seega langes juba ainuüksi 2012/13.õppeaastal Eesti haridussüsteemist välja üle 20 000 noore, kelle tagasitoomine on väga suureks väljakutseks, kuna lahkumise põhjused on enamasti väga erinevad. Kutseõppe katkestamise olulisemaks põhjuseks on vale erialavalik, mis viitab karjäärinõustamise puudulikkusele põhikoolis<sup>32</sup> (teisteks olulisemateks põhjusteks on ka vähene õpimotivatsioon, perekondlikud probleemid, aja- ja rahapuudus ning konfliktid õpetajate ja kaasõpilastega). Puudu on karjääriteenuste osutajatest ning probleeme on teenuse kättesaadavusega, karjääriteenused (karjääriinfo, -nõustamine ja -õpe) on praegu tagatud vaid ühele aastakäigule põhikooli 3. kooliastme, gümnaasiumi ja kutseõppeasutuste õppuritest.

**Erakondade valimisprogrammides on koolist väljalangevus teatud tähelepanu saanud, kuigi see ei paista välja enamasti kõige olulisema probleemina, millega tegeleda.** IRL lubab käivitada tasemeõppes väljalangevuse vähendamise programmi ning muuta seejuures väljalangevuse näitajad kooli tulemuslikkuse indikaatoriteks. SDE soovib samuti katkestajate hulka vähendada läbi tugisüsteemide täiustamise ning koolikohustuse pikendamise 18-eluastani või kuni kutse omandamiseni. KE lubab tagada väljalangemise vähendamiseks igas lasteaias ja koolis vajalike tugispetsialistide rahastamise. Üllatav on, et ükski erakond ei maini otseselt karjäärinõustamise kvaliteedi tõstmist ja kättesaadavuse tagamist erinevatel haridusastmetel, vaid SDE lubab edendada karjääriõpet üldhariduses.

### Küsimused erakondadele:

- Eestis on koolist väljalangevus kõrge kõigil haridustasemetel- ja õpetes (eelkõige noormeeste seas). Enamik erakondi on küll lubanud väljalangevuse vähendamisega tegeleda, kuid otsesemaid meetmeid pole kirjeldatud. **Mida tuleks Teie erakonna arvates konkreetselt ette võtta, et koolist väljalangevus oluliselt Eesti väheneks (ja seda kõigidel haridusastmetel)?**

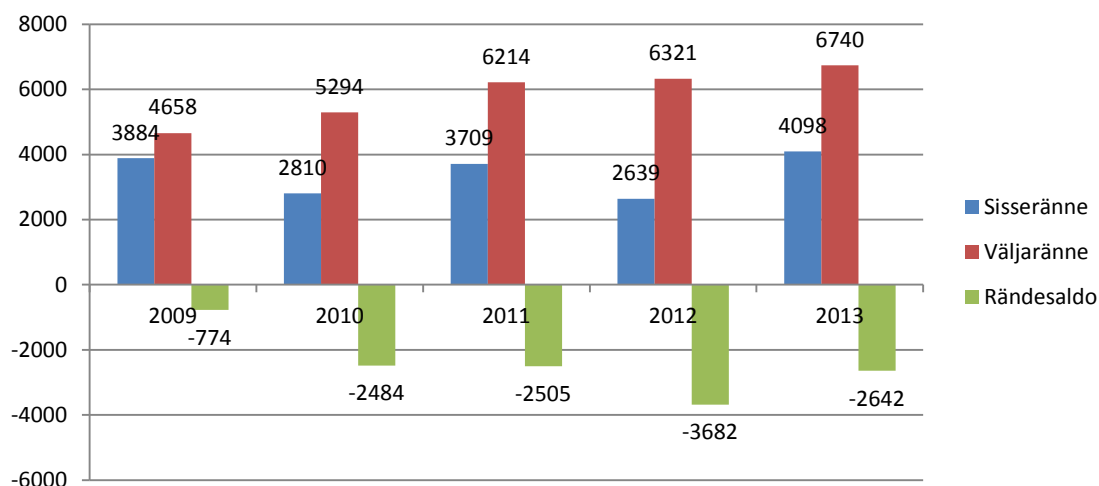
---

<sup>32</sup> Õpingute katkestamise põhjused kutseõppes. [https://www.hm.ee/sites/default/files/opingute\\_katkestamise\\_pohjused\\_kutseoppes.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/opingute_katkestamise_pohjused_kutseoppes.pdf)

## Potentsiaalsed töökäed piiri taga

Eesti kolmandaks võimaluseks siinsete töökäte hulka kasvatada on vaadata üle meie rändeolukord ning võimalused selle mõjutamiseks. Üldteada on fakt, et Eesti on negatiivse rändesaldoga riik ehk teisisõnu siit lahkub aastas oluliselt rohkem inimesi kui siia tuleb või tagasi pöördub. Ametliku statistika kohaselt **kaotab Eestis väljarände tõttu aastas 2500-3500 inimest**; samas arvestades tööjõu vaba liikumist ning sellega seotud andmete ebatäpsust võivad need numbrid olla veelgi suuremad<sup>33</sup>. Rahvaloenduse andmetel töötas näiteks välisriikides ainuüksi ligi 25 000 eestimaalast, kellest ligi pooled olid parimas tööeas inimesed (vanuses 30-49), peamiselt mehed<sup>34</sup>.

**Joonis 6.** Eesti sisse- ja väljaränne ning rändesaldo 2009-2013



Allikas: Eesti Statistikaamet.

**Rääkides Eestist lahkujatest, siis nende seas on ülekaalus parimas tööeas Eesti kodanikud, kellest enamik on vanuses 20-44.** Need Eesti naised ja mehed, keda on väljarännanute seas suhteliselt võrdselt, kolivad eeskätt Soome, aga ka Suurbritanniasse, Rootsi, Venemaale ning ka Saksamaale. Viimased andmed kõnelevad ka sellest, et üha rohkem rännatakse koos perega, sest alaealiste osakaal väljarändes on tasapisi aasta-aastalt suurenenud, 2013. aastal kahanes Eesti rahvastik 1500 väljarännanud alaealise võrra<sup>35</sup>. See trend omakord aga mõjutab jällegi pikaajaliselt Eesti siinsete töökäte arvu. **Noorte väljaränne on omakorda veel seetõttu problemaatiline, et tagasipöördumise tõenäosus kaldub olema pöördvõrdeline väljarände ajaga – teisisõnu suurema tõenäosusega pöörduvad Eestisse tagasi need, kes on hiljem väljarännanud, kui need, kes on suure osa oma elust välisriigis elanud.** Kuna enamjaolt ajendab inimesi välja rändama ootus kõrgemale elatusasemele ja sissetulekule, siis on selles kontekstis keeruline osutada võimalustele lühiajalises perspektiivis siin väljarände olukorda oluliselt mõjutada. Väljarände analüüsid osutavad küll sellele, et majanduse olukorra paranedes väljarände soov mõnevõrra pidurdub, kuid ometi oli ka 2013. aastal Eestis ligi

<sup>33</sup> Eesti Statistikaamet. pub.stat.ee

<sup>34</sup> Krusell 2013

<sup>35</sup> Eesti Statistikaamet. pub.stat.ee

50 000 inimest, kes plaanisid välismaale kõrgema sissetuleku nimel tööle asuda. Eesti kaotab siin potentsiaalset tööjõudu eelkõige noorte madala haridustasemega meeste arvelt.<sup>36</sup>

**Arvestades, et väljarännet mõjutab töö- ja elukeskkond nii Eestis kui piiri taga ja sellega seotud muutused avalduvad aastate jooksul, tuleks pilgud seada sisserände poole ning leida sealt võimalusi töökäte murele lahendusi leida.** Sisseränne on viimasel viiel aastal päris palju kõikunud, kuid keskmiselt toob immigratsioon aastas Eestisse 3000-4000 inimest. Seejuures suur osa neist on olnud Eestis sündinud ehk ligi 40% (Eesti kodakondsusega isegi 60%) on tegelikult tagasipöördunud<sup>37</sup>, olles eelisseisus siinsel tööturul rakenduse leidmisel. Need inimesed on enamasti kahe- ja kolmekümnendates ja kõrgemalt haritud<sup>38</sup>. **Võttes arvesse asjaolu, et ligi kolmandik Soomes elavatest eestlastest on oma töö jaoks enda sõnul üle kvalifitseeritud ning ligi kolmandik neist omas tagasirände kavatsust ning ligi veerandi plaanid olid ebaselged<sup>39</sup>, peitub siin üks võimalik kasutamata töökäte ressurss.** Oluline on need inimesed leida ja neile Eesti tööturuvõimalusi (mis vastaks nende kvalifikatsioonile) tutvustada.

Praxise analüüs<sup>40</sup> näitas, et Eesti diasporaas võib laiemalt peituda teatud kasutama ressurss siinse kvalifitseeritud tööjõupuuduse leevendamisel. Lisaks tüüpilisele talendid koju projekti sihtrühmale (noored välismaal kõrgkooli lõpetanud) võib pensionile jäänud väliseestlaste seas olla inimesi, kes on huvitatud mingisugusest lühiajalisest koostööst või kaugtööst Eesti ettevõtete heaks; samuti on diasporaas hulgas 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 siin oluline neist täpsema ülevaate saamine.

Rääkides aga laiemalt välispäritolu tööjõu Eestisse meelitamisest, siis siin on Eesti seni teinud olulisi samme seadusandliku keskkonna muutmisel, võimaldades ettevõtetele kergemini kõrgelt kvalifitseeritud tööjõudu siinsel tööturul rakendada. Samuti on pakutud ettevõtetele toetust välismaiste arendustöötajate palkamiseks ning arendatud veidi avalikke teenuseid (nt rahvusvahelise kooli avamine). Samas on **ettevõtete valmisolek palgata välistööjõudu olnud tagasihoidlik, seda nii mugavuse, teadmatuse, ebakindluse kui psühholoogilise takistuste tõttu** (nt kartus inglisekeelse töökeele või välismaise päritoluga inimeste ees). **Lisaks seonduvad välismaalaste palkamisega ka tihti suuremad kulud** (kulukad tugi- ja kohanemisteenused), mis ettevõtete jaoks probleemiks osutuvad. Teisest küljest on ka välistööjõu pakkumine Eestis väike, sest Eesti pole atraktiivne töökohamaa ning seni pole Eestis selles valguses ka üldse tutvustatud, rääkimata sihistatud värbamiskampaaniatest (riigipoolne passiivsus).<sup>41</sup> Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium on nüüd koostanud Eesti talendipoliitika tegevuskava, millega on esiteks plaanis valdkonna tegevusi selgemalt koordineerida, tegeleda konkreetsemalt Eesti kui töökohamaa tutvustamisega teatud sihtriikides (sh Work in Estonia portaali loomine) ning pakkuda kohanemisteenuseid siiatulnud välismaalastele.

---

<sup>36</sup> Tarum, H. (2014) Eesti tööealise elanikkonna väljarändepotentsiaal aastal 2013. Poliitikaanalüüs. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2014. [http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Valjaanded/eesti\\_valjarandepotentsiaal\\_2013\\_2.pdf](http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/eesti_valjarandepotentsiaal_2013_2.pdf).

<sup>37</sup> Eesti Statistikaamet. pub.stat.ee

<sup>38</sup> Tammur & Meres, 2013

<sup>39</sup> Tammaru, T. (2011). Väljaränne Soome ja Eestisse tagasirände kavatsused. [Emigration to Finland and return intentions] Tartu Ülikooli Välis-Eesti uuringute keskus. Ettekanne Eesti Statistikaametilt konverentsil. <http://www.slideshare.net/Statistikaamet/tiit-tammaru-vljaranne-soome-ja-eestisse-tagasirnde-kavatsused>

<sup>40</sup> Kirss, Laura, Kuusk, Kadri, Rozeik, Helena, Haaristo, Hanna-Stella, 2014. National Policies for International Talent Attraction and Retention in Estonia. Praxis Center for Policy Studies. Tallinn, Estonia. <http://mottehommik.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/09/Talent-Attraction-and-Retention-in-Estonia.pdf>

<sup>41</sup> Ibid.

**Eesti on viimastel aastatel olnud edukas välistudengite siia õppima meelitamisel, kuid kahjuks ei ole nendest üliõpilastest saanud potentsiaalset täiendust meie tööturule.** Ühelt poolt ei ole nende, siin osaliselt kohanenud, tarkade töökäte Eesti tööturul rakendamine olnud omaette eesmärk, teisalt on siiski kvalifitseeritud tööjõu puuduse tingimustes teema tähtsustunud ning kaotatud on seadusandlikud takistused kolmandate riikide tudengite Eestis töö otsimisele ja leidmisele. Vaatamata regulatiivse keskkonna paranemisele ei ole välisüliõpilastel siinsel tööturul rakenduse leidmine lihtne, põhjused samad, mis eelpool kirjeldatud.<sup>42</sup>

Eesti on seni rakendanud konservatiivset immigratsioonipoliitikat, mida iseloomustab sisserände piiramine ning valikulise immigratsiooni lubamine, st majandusele oluliste oskustega töötajate (eelkõige tippspetsialistid ja erioskustega töötajad) eelistamine. **Arvestades aga tekkivad suurt töökäte puudujääki on ilmne, et puudu jääb siin igasugustest töötajatest ning seetõttu on surve immigratsioonireeglite leevendamisele. Poolehoid konservatiivsele immigratsioonipoliitikale paistab välja ka erakondade programmidest**, kus sisserände küsimused on siiski vaid minimaalset tähelepanu pälvinud. Vaid IRL on selgel välja öelnud, et nad pooldavad sisserände piirarvu suurendamist IKT valdkonna spetsialistidele. Suures plaanis nägemust sellest, millist rolli peaks ränne pikaajalises vaates Eesti tööturuprobleeme aitama lahendada, puudub.

**Küsimused erakondadele:**

- Vajadus rände kaudu Eesti töökäte arvu suurendada on tänaseks ilmselge, kust ja millist tööjõu peaks Eesti püüdma siia tuua või meelitada? Sh kas ja kuidas peaks rändepoliitikat selles osas teie arvates juhtima?
- Kuivõrd olete valmis konservatiivses immigratsioonipoliitikas järeleandmisi tegema (mille arvelt)?
- Milliseid tegevusi näete ette, et suurendada välismaal elavate eestlaste tagasirännet? Kes peaks selle teemaga tegelema?

---

<sup>42</sup> Ibid.

