

Lühikokkuvõtte

Projekt „Migrantitöötajate töötingimuste ja sotsiaalsete õiguste üle läbirääkimine Kesk- ja Ida-Euroopa riikides“ (BARMIG) hindab töösuhete osapoolte tegevust, mis puudutab sisserände mõju muutuvale tööturule ning seda, kuidas ametiühingud ja tööandjate organisatsioonid Tšehhis, Horvaatias, Eestis, Ungaris, Slovakkias ja Poolas neile muutustele vastavad.

Eestis kehtestatakse kolmandate riikide võõrtöölise pikaajalisele tööhõivele igal aastal kvoot, milleks on 0,1% alalisest elanikkonnast. Samas on ajutine ligipääs Eesti tööturule vabam: nii lühiajalisele kui ka hooajatööle kehtivad lihtsustatud tingimused. Lisaks sellele ei vaja Eestis õppimise ajal tööloa ka välistudengid. Ajutisi töötajaid leidub rohkelt ehituses, metallitööstuses ja osalt ka teenindussektoris, kuid näiteks tervishoius on neid vähem keele- ja ametioskusnõuete tõttu.

Tööturule lõimumist ja kolmandate riikide kodanike töötingimusi mõjutavad laialt kasutatavad ajutised töötamise skeemid, millega kaasnevad kehvemad töötingimused ning vähene info töötingimuste kohta. Kolmandate riikide kodanikud võivad ka ise sissetuleku suurendamiseks halvemate töötingimuste kasuks otsustada, nt pikemate tööpäevadega leppides. Probleeme on töölepingute puudumisega, käsunduslepingute sõlmimisega töölepingute asemel, tööohutuse, kohalikest töötajatest madalama palga ning sotsiaalkindlustusega.

Sotsiaalpartnerite suhtumine võõrtöölisesse on sektorite lõikes erinev. Platvormimajanduses väldivad tööandjad statistilisi kategooriaid, mis võõrtöölisi teistest eraldi arvesse võtaksid, ning pole eraldi töötajaid, kes just võõrtööjõuga tegeleks, ehkki klienditugi on saadaval nii eesti kui ka inglise keeles. Teenindussektori ja metallitööstuse kollektiivlepingutes ei mainita teistest töötajatest eraldi kolmandate riikide kodanikke. Ometi näib, et ettevõtte tasandi kollektiivlepingud tagavad võõrtöölise ja kohalike töötajate võrdse kohtlemise (kuna siis antakse teada vähematest probleemidest). Kuigi sotsiaalpartnerite arvamustes ilmneb lahknevusi, usuvad tööandjad, et koostöö ametiühingutega tööandja asjus on võimalik. Mis puudutab tervishoidu, takistavad ranged nõuded kvalifikatsioonile ja keeleoskusele kolmandate riikide kodanike palkamist; sotsiaalpartnerid on seisukohal, et Eesti ei tohiks olla sisserändajatele läbisõiduriigiks ning seega peaks vajaliku väljaõppe suunama neile, kes on valmis Eestis töötama. Ehitussektoris on tööandjate suurimaks probleemiks sisserändekvootide kaotamine ja kõrgema kvalifikatsiooniga töötajatele pikemaajalise ümberasumise võimaldamine.

Soovitused:

- kaaluda praeguse range kvoodisüsteemi alternatiive (nt punktisüsteem);
- range sisserändepoliitika jätkumisel otsida tööjõupuudusele teistsuguseid lahendusi;
- sotsiaalpartneritel tuleb arendada välja sisserändega tegelemiseks vajalikke võimekusi;
- kaaluda sotsiaalpartnerite sektorispetsiifilisi soovitusi ja ettepanekuid probleemide lahendamiseks.