

Kokkuvõte: Eesti

Alates Eesti taasiseseisvumisest 1991. aastal on riigi rahvusvahelise rände regulatsioon olnud küllaltki range ning pikaajalise tööhõivega seotud iga-aastane sisserändekvoot on olnud üsna madal. Sellest hoolimata hakkas 2010ndatel kolmandate riikide kodanike sisseränne suurenema peamiselt tänu ajutistele töötamise skeemidele. Alates 2015. aastast on Eesti rändesaldo olnud positiivne, seda isegi 2020. aastal. Sõltuvalt sektorist varieerub võõrtööliste osatähtsus siiski märgatavalt. Töörände lühiajalisus tekitab probleeme nii töötingimustega seoses kui ka sisserändajate tööturule lõimimisel. Kõik märgid viitavad, et sotsiaalpartnerid on neist probleemidest sageli teadlikud, ja kuigi neil puudub suutlikkus nende probleemidega tegeleda, huvitab neid lahenduste leidmine. Ehkki tööandjad ja ametiühingud tajuvad võõrtööjõu vajalikkust mõneti erinevalt, ei kahtle ka ametiühingud, et täiendavat võõrtööjõudu on vaja. Võõrtööjõudu puudutavate probleemide lahendamiseks tuleks kaaluda alternatiive praegusele rangele kvoodipõhisele immigratsiooniseadusele. Lisaks tuleks seaduse kohandamisel arvestada iga sektori eripära, selle sotsiaalpartnerite tugevust, tööjõupuudust, nõudeid oskustele ning töö ja projektide olemust.

< **Ajalooline kontekst** > Nagu teisteski Kesk- ja Ida-Euroopa riikides, kasvas 2010. aastatel ka Eestis kolmandatest riikidest pärit võõrtööliste palkamine kohaliku tööjõu nappuse tõttu, millel oli mitmeid põhjuseid. 2000ndatel, pärast seda, kui Eesti 2004. aastal Euroopa Liitu astus, kasvas tööränne riigist välja teistesse ELi riikidesse, iseäranis Soome. Sügav majanduslangus 2008.–2009. aasta suure majandussurutise ajal kiirendas töörännet riigist välja veelgi, eriti teatud sektorites (nt ehituses). Teatud määral seletab see tööjõupuudust, mis tekitas vajaduse kolmandatest riikidest pärit võõrtööliste järele. 2010ndatel muutus töörände olemus, kuna eestlased hakkasid riiki naasma ja kasvas ka kolmandatest riikidest pärit võõrtööliste hulk. Alates 2015. aastast on Eesti rändesaldo olnud igal aastal positiivne. See on toonud kaasa kiire muutuse rändeuuringute kavas ja poliitilistes aruteludes. Iseäranis on see heitnud valgust immigratsiooniseadusele: kas praeguseid rangeid seadusi peaks leevendada või on vaja hoopis seaduste karmistamist võõrtöölistega kaasnevate ohtude tõttu?

< **Seadused** > Pikaajalist tööhõivet korraldavad seadused on Eestis äärmiselt piiravad, kuna sisserändekvoot on seatud väga madalale tasemele (0,1% Eesti alalisest elanikkonnast), kuid kvoot ei kehti tippspetsialistidele, idufirmade töötajatele, IT-spetsialistidele ja veel mõnedele teistele.

Seega on märksa olulisem lühiajaline töötamine, mis ei tohi ületada 365 päeva 455 päeva jooksul ning kehtib nõue, et selle eest makstakse vähemalt Eesti keskmist brutopalka. Taas tehakse erand idufirmadele, õppejõududele ja teadlastele ning hooajatöötajatele. Spetsiaalne määrustik lubab Eestis töötada ka välistudengitel. Õpingute ajal pole tööluba vajalik (kui tudeng õpib täiskoormusega ja töö ei häiri tema õpinguid) ning lõpetamise järel on neil üheksa kuud aega Eestis tööd otsida. Rangest seadusest hoolimata on märgatava hulga kolmandatest riikidest pärit võõrtööliste kohalolu Eestis tekitanud vaidlusi sotsiaalpartnerite ja poliitikute vahel. Ametiühingud kinnitavad, et rangetest seadustest hoolimata on piirid üsna valla, kuid tööandjad toovad esile probleeme, mis tekivad tööbüroode kaudu leitud ajutiste tööliste kasutamisel. Immigratsiooniseaduse karmistamine arutati aktiivselt 2019.–2020. aastail, peamiselt Eesti Konservatiivse Rahvaerakonna eestvedamisel. See kajastus ka meediaanalüüsis: üheks peateemaks oli hooajatööliste nappus põllumajanduses 2020. aastal, kuna pandeemiast tingitult seati piirangud tööliste Eestisse sisenemisele.

< **Võõrtööliste kohalolu ja trendid** > Eesti positiivne rändesaldo alates aastast 2015 on tingitud peaaegu võrdselt eestlaste välismaalt naasmisest ja kolmandate riikide kodanike sisserändest; nii sissekuu ka väljarände näitajad langesid 2020. aastal üsna vähe. Päritoluriikidest on tähtsaim olnud Ukraina. Võõrtööliste olulisus varieerub valdkondade lõikes märgatavalt. Näiteks on palju võõrtöölisi platvormimajanduse sektoris, kuna kolmandate riikide kodanikel on hõlbus seal tööle asuda ning platvormifirmad pakuvad ingliskeelset tuge. Samas ei pööra platvormifirmad spetsiifiliselt tähelepanu kolmandate riikide kodanike palkamisele ega nende jälgimisele; ka ametiühingud ei tegele võõrtöölistega eraldi. Teenindussektoris pole võõrtööliste koguarv kuigi suur, ent mõned alad sõltuvad kohaliku tööjõu nappuse tõttu peamiselt just kolmandatest riikidest pärit tööjõust. Metallitööstuses ja ehituses töötab suur hulk kolmandate riikide kodanikke ajutiste töölistena (nt ehituses on neid umbes 5000). Tervishoiusektoris on rangete keele- ja ametioskusnõuete tõttu vaid mõned kolmandate riikide kodanikud. Kui uurida kolmandate riikide kodanikke olemasolevates registrites (rahvastikuregister, tööhõiveregister), viitab meie analüüs, et võõrtööjõu arvukust on alahinnatud, iseäranis ametite puhul, mis ei nõua erioskusi. Ajutisi kolmandatest riikidest pärit töötajaid pole sageli neisse registritesse kantud.

< **Tööturu lõimumine** > Tööturuga lõimumist ja kolmandate riikide kodanike töötingimusi mõjutab tugevalt ajutiste töötajate laialdane kasutamine. Vestlused ekspertidega viitavad, et enamik kolmandate riikide kodanikega seotud probleeme puudutab ajutisi töölisi, näiteks

Ukrainast tulnud ehitustöölisi. Töö lühiajalisus teeb keerulisemaks info kogumise nende töötajate töötingimuste kohta (nt metallitööstuses). Töö lühiajalisust saab seostada ka võõrtöölise kehvemate töötingimustega kohalikega võrreldes, kuna sisserännanud võivad sissetuleku suurendamiseks ise pikema tööaja kasuks otsustada. Probleeme tekitab töölepingute puudumine; näiteks on paljud teenuseosutamislepingud tsiviilõiguslikud lepingud, mis ei paku sotsiaalkindlustust. Küsitletud sotsiaalpartnerid ja ettevõtted mainisid ka probleeme tööohutusega, kohalikest töötajatest madalamat palka ja probleeme sotsiaalkindlustusega (seoses platvormitööga). Erinevused töötingimustes olid väiksemad või olematud, kui olid kehtestatud kogu ettevõtet või tööstusharu katvad kollektiivlepingud, ent nende alla käib vaid väike osa tööjõust.

< Vahendajate roll > Vahendajate roll võõrtöölise riiki suunamisel on küllaltki oluline, kuna paljud ajutised töötajad saavad Eestisse vahendajate kaudu, iseäranis ehitus- ja metallitööstussektoris. Digimajanduse või platvormitöö sektoris töötavad kolmandate riikide kodanikud saavad Eestisse vahendajate abita. Küll aga kasutavad platvormid platvormitöötajate palkamiseks Eesti partnerfirmasid (agregaatoreid) ja töötajatega suhtlevad agregatorid, mitte platvormid. Vahendajate laialdane kasutamine on toonud kaasa probleeme töötingimustega ja sotsiaalpartnerite teadmatuse kolmandate riikide kodanike töötingimustest.

< Kollektiivläbirääkimised ja sotsiaaldialoog – olulisemad leiud sektorite lõikes > Sotsiaaldialoogi olemasolu ja seega ka võime tegeleda võõrtöölise probleemidega erines viies vaadeldud sektoris märgatavalt. Digimajanduse (platvormitöö) sektoris puudub sotsiaaldialoog ametiühingute ja platvormifirmade vahel ametiühingute puudumise tõttu. Platvormifirmad peavad platvormitöölisi teenusepakujateks, mitte oma töötajateks. Teenindussektoris pole ametiühingud piisavalt esindatud. Töötajad võivad pidada läbirääkimisi ka ametiühinguteta ning nende järele ei tunta vajadust tööjõupuuduse tõttu, mis on võrreldav IT-sektoriga (üks sektor esindab seega kogu majandust), kuid viimasel ajal on olnud märkimisväärsed edasiminekiud. Metallitööstuses on ametiühinguid väga vähe ning kollektiivläbirääkimisi peetakse ainult ettevõttesiseselt. Ehitussektoris puuduvad seevastu isegi ettevõttesisesed kollektiivlepingud, kuna valdavalt on tegu väikefirmadega. Viie analüüsitud sektori hulgas on tervishoiusektor ainus, kus toimub aktiivne sotsiaaldialoog ja on olemas kogu sektorit hõlmav kollektiivleping, mida uuendatakse iga kahe aasta järel. Läbirääkimiste käik ei ole siiski alati lühike ja tõhus. Meediaanalüüs on näidanud, et

tööandjad on töörännet puudutavates artiklites meedias nähtaval, ent ametiühingud mitte, mis viitab viimaste nõrgemale positsioonile rändega seotud küsimustes.

< **Sotsiaalpartnerite võimalused ja strateegiad** > Digisektoris püüavad tööandjad vältida statistilisi kategooriaid, mis arvestavad kolmandate riikide kodanikke eraldi, ning puuduvad spetsiaalsed töötajad, kes tegeleksid võõrtöölistega. Kuid platvormitöötajatele on siiski nii eesti kui ka inglise keeles tugi kättesaadav. Puuduvad kollektiivlepingud, milles oleks eraldi klauslid, mis puudutaksid kolmandate riikide kodanikke teenindussektoris; sellegipoolest tehakse ühiseid jõupingutusi, et tagada kõigile võrdsed töötingimused. Tööandjad ja töötajad teevad kolmandate riikide kodanike küsimustes koostööd vastavate katusorganisatsioonidega (Eesti Tööandjate Keskliit ja Eesti Ametiühingute Keskliit). Tõhusat koostööd tehakse ka majandusministeeriumiga, kuid ametiühingute ja tööandjate erinev suhtumine teatud küsimustesse võib seda koostööd raskendada. Metallitööstuse kollektiivlepingutes pole eraldi klausleid, mis puudutaksid kolmandate riikide kodanikke, ent ametiühingud on andnud võõrtöölistele teatud määral nõu ja infot. Hoolimata sellest, et ametiühingud ja tööandjad suhtuvad olukorda mõneti erinevalt, usuvad tööandjad, et koostöö ametiühingutega tööränne küsimustes on võimalik. Tervishoiusektoris tagab kogu sektorit hõlmav kollektiivleping, et kolmandate riikide kodanike töötingimused on samad, mis kõigil teistelgi tervishoiusektoris. Tervishoiusektori sotsiaalpartnerid on seisukohal, et nad ei soovi, et Eestist saaks kolmandate riikide kodanike jaoks läbisõiduriik. Kolmandate riikide kodanike töölevõtmise korral on räägitud eri lahendustest, näiteks õpperühmadest, kus õppemaks ja elamiskulud kaetakse tingimusel, et kolmandate riikide kodanikud töötavad õpingute lõpetamise järel Eestis. Töötingimuste parandamine Eestis ja nende viimine pigem Skandinaavia riikide tasemele võiks aidata vähendada võõrtöölistest arstide soovi teistesse riikidesse edasi liikuda. Ehitussektori tööandjate arvates on kolmandate riikide võõrtöölised vajalikud; nad eelistavad kvalifitseeritud töötajate sisserännet ning peamiseks probleemiks on praeguse range sisserändekvoodi kaotamine.

< **Soovitused** >

1. Tuleks kaaluda alternatiive praegusele range sisserändekvoodiga immigratsiooniseadusele; nt võiks kasutada tööturu testimist või punktisüsteemi.

2. Riik peaks võtma arvesse eri sektorite sotsiaalpartnerite suutlikkust sisserände küsimustega tegeleda, ning kui see sotsiaalpartneritele huvi pakub, siis arendama nende võimekust kolmandate riikide kodanike probleemidega tegeleda.
3. Arvesse tuleks võtta ka sotsiaalpartnerite oma sektori eripärast lähtuvaid soovitusi ja ettepanekuid kolmandate riikide kodanike töölevõtmisega kaasnevate komistuskivide kõrvaldamiseks. Näiteks ehitussektoris võiks võõrtööliste elamisloa pikkus langeda kokku töölepingu pikkusega, teenindussektoris võiks pikendada spetsialistide loendit, kes võivad kolmandatest riikidest Eestisse tööle tulla, tervishoiusektoris võiks korraldada väljaõpet kolmandate riikide kodanikele, kellel on huvi Eestis töötada, nii et keeleõppele järgneks ametialane väljaõpe.
4. Range sisserändepoliitika jätkumisel tegeleda aktiivselt tööjõupuuduse probleemi lahendamisega.