



Euroopa Liit
Euroopa
Regionaalarengu Fond



Eesti
tuleviku heaks

Eesti tööturg: hetkeolukord ja tulevikuväljavaated

Magnus Piirits, Kristi Anniste, Märt Masso, Kirsti Melesk, Liina Osila, Aleksandr
Michelson, Poliitikauuringute Keskus Praxis



RITA-RÄNNE
projekt

RITA-RÄNNE projekt aitab välja töötada teaduslikult põhjendatud innovaatilisi lähenemisi rände ja lõimumise protsesside juhtimiseks Eestis, eesmärgiga aidata kaasa majanduse arengule ja ühiskonna sidususe suurenemisele

ARENGUSEIRE KESKUS

Uuring valmis Arenguseire Keskuse tellimisel tööturu tuleviku uurimisprojekti raames. Uuringus sisalduva teabe kasutamisel palume viidata lisaks allikale ka tellijale.

Arenguseire Keskus on Riigikogu juures tegutsev mõttekoda, mille ülesandeks on ühiskonna pikaajaliste arengute analüüsimine, uute trendide ja arengusuundade avastamine ning arengustsenaariumide koostamine

Sisukord

1. Mõistete selgitusi	3
2. Lühikokkuvõte.....	4
3. Tööturu hetkeolukord.....	6
4. Tööturu väljavaated.....	10
5. Eesti tööpoliitika arengud.....	11
6. Kasutatud kirjandus	14

1. Mõistete selgitusi

Mõiste	Selgitus
Hõivatu	Isik, kes töötas (sai tasu), töötas pereettevõttes või talus tasuta või ajutiselt ei töötanud
Tööealine rahvastik	Rahvastik vanuses 15–74
Tööhõive määr	Hõivatute osatähtsus tööealises rahvastikus
Aktiivsuse määr	Töøjõu osatähtsus tööealises rahvastikus
Töötu	Isik, kes on ilma tööta, töö leidmisel on kohe valmis tööd alustama ja otsib aktiivselt tööd
Töötuse määr	Töötute osatähtsus tööjõus
Osaajaga töötaja	Hõivatu, kes töötavad alla 35 tunni nädalas, v.a ametid, kus on seadusega kehtestatud lühendatud tööaeg
NEET noored	15-29-aastased mittetöötavad, mitteõppivad ja koolitusel mitteosalevad. Tuleneb ingliskeelsest väljendist <i>youth neither in employment nor in education or training</i>

Allikas: [Statistikaamet](#)

2. Lühikokkuvõte

- Kuigi Eestis väheneb tööealiste (15–74-aastased) inimeste koguarv, on 15-74-aastaste tööturul hõivatute arv sel kümnendil olnud kasvutrendis ning on peamiselt suurenenud tööjõunõudluse, kiire palgakasvu ja sotsiaalkindlustusreformide (nt töövõimereform ja pensioniea tõstmine) mõjul.
- Enim oli hõivatuid 2017. aastal töötlevas tööstuses (19%), hulgi- ja jaekaubanduses ning mootorsõidukite ja mootorrattaste remondi tegevusalal (13,3%), ehituses (8,7%), hariduses (8,6%) ning veonduses ja laonduses (8%).
- Palgatöötajate osatähtsus hõivatutest on alates 2008. aastast vähenenud igal aastal ning langes 92,1%-lt 89,9%-le 2017. aastal. Samal ajal on mittepalgaliste (ehk palgatöötajatega ettevõtjad, üksikettevõtjad ja palgata peretöötajad) osatähtsus suurenenud, tõustes 7,9%-lt 2008. aastal 10,2%-le 2017. aastal.
- Regulaarselt ehk kogu semestri jooksul töötavate üliõpilaste osakaal on suurenenud 40%-lt 53%-ni, mis on üks peamiseid tööjõus osalemise tõusu määrajaid. Varasematel aastatel suurenes tööjõus osalemine eelkõige tänu vanematele vanuserühmadele.
- 2017. aasta töötuse määra näitaja põhjal (5,8%) kuulub Eesti pigem Euroopa Liidu madalama tööpuudusega riikide hulka.
- Endiselt on tööturunäitajates olulised erinevused elukoha, soo ja rahvuse järgi:
 - 2017. aastal oli peamiselt paremate töövõimaluste ja erineva vanusstruktuuri tõttu kõrgeim tööhõive määr majanduslikult aktiivseimas Eesti piirkonnas, s.o Harju maakonnas, kus tööhõive määr oli 74,2%. See on 20 protsendipunkti kõrgem madalaima tööhõive määraga Ida-Viru maakonnast (53,9%).
 - Töötute meeste arv on olnud Eestis pikka aega suurem töötute naiste omast, 2017. aastal vastavalt 6,2% ja 5,3% (Eesti Statistikaamet, 2018).
 - 2017. aastal oli eestlaste tööhõivemäär 69,6% ja teistest rahvustest inimestel 63%. Sealjuures on eestlaste ja teistest rahvustest elanike tööhõivamäärade vahe sel kümnendil kasvanud, tõustes 2,4 protsendipunktilt 2010. aastal 6,6 protsendipunktile 2017. aastal.
 - Märgatavalt suurem on eestlastest ja muust rahvusest naiste hõivelõhe – 11,1 protsendipunkti ning see kasvab vanusega. Näiteks kui 2017. aastal erines 15-24aastaste eestlaste ja muust rahvusest elanikkonna tööhõivemäär ainult 0,5 protsendipunkti, siis 25–49aastastel oli vahe 5,2 protsendipunkti ning 50–74aastastel 8,6 protsendipunkti.

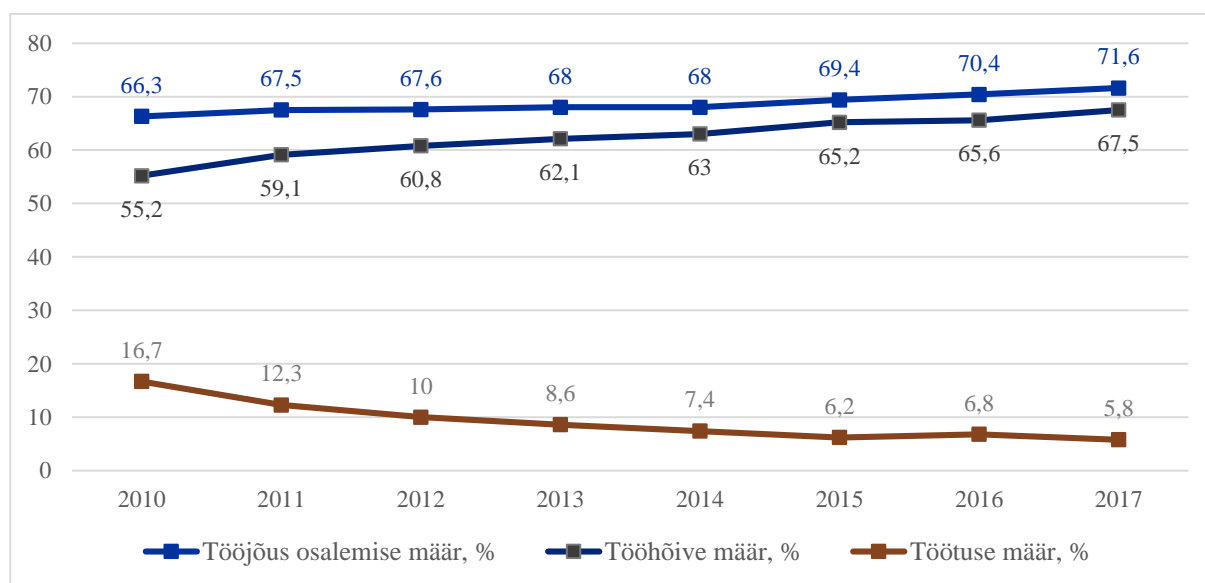
- Eestlaste töötuse määr võrreldes mitte-eestlastega on jätkuvalt oluliselt madalam (vastavalt 4,4% ja 8,8% 2017. aastal)
- Statistikaameti andmetel töötas primaarsektoris 4,7% eestlastest ja 0,9%, teistest rahvustest elanikest, sekundaarsektoris 26,4% eestlastest ja 37,8% teistest rahvustest elanikest ning tertsiaarsektoris 68,9% eestlastest ja 61,3% teistest rahvustest elanikest.
- Esimese ja kolmanda taseme haridusega inimeste tööturunäitajad erinevad ligikaudu kaks korda, näiteks oli kolmanda taseme haridusega 15–74-aastaste hõivemäär 2016. aastal 78%, esimese taseme haridusega inimestel 36,1%.
- Integratsiooni monitooringu järgi on eestlaste ja teistest rahvustest elanike töötingimused erinevad. Vene keelt rääkiva elanikkonna tööelukvaliteet jääb maha eestlaste omast sotsiaalse keskkonna, oskuste ja otsustamise ning väljavaadete osas.
- Eesti kasutatakse tööaja paindlikkuse eri vorme võrreldes Euroopa Liidu keskmisega pigem vähe. Osatöötajatöötajate osakaal hõivatutest (2016. aastal 9,9% vanuses 15-64) on peaaegu kaks korda madalam võrreldes Euroopa Liidu keskmisega (2016. aastal 19,5% vanuses 15-64).
- Valdkondade lõikes on brutopalk suurim info ja side tegevusalal ning finants- ja kindlustustegevuses (vastavalt 1900 ja 1856 eurot 2016. aastal), mis on kolm korda suurem Eesti väikseima keskmise brutopalgaga valdkonnast (617 eurot), milleks on muud teenindavad tegevused (nt juuksuri- ja muud iluteenused, organisatsioonide tegevused, arvutite ning tarbeesemete ja kodutarvete parandus).
- Mittetöötavaid inimesi oli 2013. aastal Eestis ligi 279 000 (töötud ning mitteaktiivsed kokku), kellest suurima osa moodustasid õppurid, töövõimekaoga inimesed, töötud ja NEET noored.
- Statistikaameti viimane, 2014. aastal tehtud rahvastikuprognosis viitab, et seniste trendide jätkumisel väheneb 2040. aastaks Eesti rahvaarv 125 000 inimese võrra ehk kuni 1 195 000 inimeseni, sh tööealiste inimeste osakaal (vanuses 20-64) rahvastikust väheneb veelgi enam —160 000 inimese võrra ehk nende osatähtsus rahvastikus langeb 65%-lt 58%-ni (Eesti Statistikaamet, 2018). Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosimisüsteem OSKA, mis analüüsib Eesti tööturul vajaminevat tööjõu- ja oskuste vajadust 24 majandusvaldkonnas leiab, et tööjõuvajadus suureneb IKT, puidu ning sotsiaal- ja tervisevaldkonnas (Kutsekoda, 2017).
- Viimatises OECD analüüsis (Nedelkoska et al., 2018) leitakse, et 32 OECD riigi mediaantöökohtade automatiseerimise tõenäosus on 48%, sealhulgas Eesti kuulub keskmiste riikide sekka (automatiseerimise tõenäosus 47%).

3. Tööturu hetkeolukord

Eesti tööjõuturgu iseloomustavad kõrge hõive määr, sh vanemaealiste seas, madal töötuse määr ja madal tööjõu tootlikkus, suurenev palgasurve ning tööjõupuudus.

Kuigi Eestis väheneb tööealiste (15–74-aastased) inimeste koguarv, on 15-74-aastaste tööturul hõivatute arv sel kümnendil olnud kasvutrendis (joonis 1). Tööhõive määr on peamiselt suurenenud tööjõunõudluse, kiire palgakasvu ja sotsiaalkindlustusreformide (nt töövõimereform ja pensioniea tõstmine) mõjul (Eesti Pank, 2017). 2017. aasta esimesel poolel oli 71% tööealistest inimestest kas tööga hõivatud või otsis aktiivselt tööd (Eesti Pank, 2017). Kusjuures Eestile „Euroopa 2020“ strateegias seatud 20–64-aastaste tööhõive määra sihttasemele 76% jõuti juba 2015. aastal (Eesti Statistikaamet, 2018).

Joonis 1. Tööjõus osalemise määr, tööhõive määr ja töötuse määr, 2010-2017



Allikas: Eesti Statistikaamet, 2018

2017. aastal töötas kõige rohkem hõivatutest töötlevas tööstuses (19%), hulgi- ja jaekaubanduses ning mootorsõidukite ja mootorrataste remondi tegevusalal (13,3%), ehituses (8,7%), hariduses (8,6%) ning veonduses ja laonduses (8%) (Eesti Statistikaamet, 2018). **Palgatöötajate osatähtsus hõivatutest on alates 2008. aastast vähenenud igal aastal ning langes 92,1%-lt 89,9%-le 2017. aastal. Samal ajal on mittepalgaliste (ehk palgatöötajatega ettevõtjad, üksikettevõtjad ja palgata peretöötajad) osatähtsus suurenenud, tõustes 7,9%-**

lt 2008. aastal 10,2%-le 2017. aastal (Eesti Statistikaamet, 2018). Kui varasematel aastatel suurenes töäjõus osalemine eelkõige tänu vanematele vanuserühmadele, siis nüüd pigem tänu noorematele, kes töötavad õppimise kõrvalt rohkem kui varem (Eesti Pank, 2017). Regulaarselt ehk kogu semestri jooksul töötavate üliõpilaste osakaal on suurenenud 40%-lt 53%-ni viimase kuue aasta jooksul (Haaristo et al., 2017). Hõive suurenemine koos tootlikkuse paranemisega (mis 2017. aasta esimesel poolel kasvas üle mitme aasta esimest korda rohkem kui töäjõukulu) tingis Eesti majanduse kiirema kasvu 2016. aastal võrreldes eelmiste aastatega (Eesti Pank, 2017).

Hõivatute arvu suurenemine toimub nii töötuse vähenemise kui ka seni mitteaktiivsete inimeste tööturule siirdumise tõttu (Eesti Statistikaamet, 2018). **2017. aasta töötuse määra näitaja põhjal (5,8%) kuulub Eesti pigem Euroopa Liidu madalama tööpuudusega riikide hulka** (Eesti Statistikaamet, 2018). Pikaajaliste töötute arv püsib jätkuvalt langustrendis ning alates 2000. aastast on lühiajaliste (alla 6 kuu) ja pikaajaliste (vähemalt 12 kuud) töötute arvu muutus olnud üsna sarnase mustriga (Roosimägi, 2017). Mitteaktiivsete arv (õppijad, pensionärid, kodused, heitunud jt) on jõudnud seni madalaima tasemeni ja 2017. aastal oli 15–74-aastaste hulgas 28% (Eesti Statistikaamet, 2018; Roosimägi, 2017). **Tunduvalt kiiremini on vähenenud mitteaktiivsete pensionialiste naiste arv, siin mängib rolli naiste pensioniea järkjärguline tõus, mis jõudis 2016. aastal meestega samale tasemele** (Roosimägi, 2017).

Endiselt on tööturunäitajates olulised erinevused elukoha, soo ja rahvuse järgi (Eesti Statistikaamet, 2018). Näiteks **2017. aastal oli peamiselt paremate töövõimaluste ja erineva vanusstruktuuri tõttu kõrgeim tööhõive määr majanduslikult aktiivseimas Eesti piirkonnas, s.o Harju maakonnas, kus tööhõive määr oli 74,2%, mis on 20 protsendipunkti kõrgem madalaima tööhõive määraga Ida-Viru maakonnast (53,9%)** (Eesti Statistikaamet, 2018). Töötute meeste arv on olnud Eestis pikka aega suurem töötute naiste omast, 2017. aastal vastavalt 6,2% ja 5,3% (Eesti Statistikaamet, 2018).

Eestlaste tööhõivemäär on mõnevõrra kõrgem kui teistest rahvustest inimestel. **2017. aastal oli eestlaste tööhõivemäär 69,6% ja teistest rahvustest inimestel 63%. Sealjuures on eestlaste ja teistest rahvustest elanike tööhõivamäära vahe sel kümnendil kasvanud, tõustes 2,4 protsendipunktilt 2010. aastal 6,6 protsendipunktile 2017. aastal.** Erinevast rahvusest elanike tööhõives osalemises on ka olulised soolised ja vanuselised erinevused (Masso, 2017). Näiteks kui eesti ja muust rahvusest meeste tööhõivemäär oli üsna sarnane, erinedes 2017. aastal 2 protsendipunkti võrra, siis eestlastest ja muust rahvusest naiste hõivelõhe oli oluliselt

suurem – 11,1 protsendipunkti (Eesti Statistikaamet, 2018). Lisaks kasvab hõivelõhe rahvuste vahel koos vanusega. Näiteks kui 2017. aastal erines 15-24aastaste eestlaste ja muust rahvusest elanikkonna tööhõivemäär ainult 0,5 protsendipunkti, siis 25–49aastastel oli vahe 5,2 protsendipunkti ning 50–74aastastel 8,6 protsendipunkti. Haridustaseme lõikes on kõige suurem hõivelõhe aga kolmanda taseme haridusega (kõrgharidus) eestlaste ja muust rahvusest inimeste vahel ulatudes 12,8 protsendipunktini 2017. aastal. Eestlaste ja teistest rahvustest elanike tööhõive määr erinevus peegeldub ka nende töötuse määr erinevustes. **Eestlaste töötuse määr võrreldes mitte-eestlastega on jätkuvalt oluliselt madalam (vastavalt 4,4% ja 8,8% 2017. aastal)** (Eesti Statistikaamet, 2018). Eestlaste ja teistest rahvustes elanike erinevat positsiooni tööturul iseloomustab ka nende töötamine erinevatel tegevusaladel ja ametipositsioonidel (Masso, 2017). **Statistikaameti andmetel töötas primaarsektoris 4,7% eestlastest ja 0,9%, teistest rahvustest elanikest, sekundaarsektoris 26,4% eestlastest ja 37,8% teistest rahvustest elanikest ning tertsiaarsektoris 68,9% eestlastest ja 61,3% teistest rahvustest elanikest.** Ka ametialaselt on tööturg rahvuste lõikes segregeerunud: teistest rahvustest hõivatute seas on eestlastest vähem neid, kes on saavutanud kõrgema ametipositsiooni ja rohkem neid, kes on saavutanud madalama ametipositsiooni. Sealjuures pole viimase kümne aasta jooksul eestlaste ja teistest rahvustest inimeste tegevusala ja ametiala trendides olulisi muutusi toimunud (Masso, 2017).

Hõivemäär ja töötuse määr sõltuvad ka haridustasemest. **Esimese (põhiharidus) ja kolmanda (kõrgharidus) taseme haridusega inimeste tööturunäitajad erinevad ligikaudu kaks korda, näiteks oli kolmanda taseme haridusega 15–74-aastaste hõivemäär 2016. aastal 78%, esimese taseme haridusega inimestel 36,1%** (Roosimägi, 2017). Kolmanda taseme haridusega 15–74-aastaste hõivemäär on ka veidi suurem ja töötuse määr madalam võrreldes teise taseme haridusega (kesk- ja kutseharidus) tööealistega (Roosimägi, 2017).

Vabade ametikohtade arv vähenes 2009. aastal majandussurutise tagajärjel ligi kolm korda ning on suurenenud aeglaselt alates 2010. aastast (Maasoo, 2017). Vabade ametikohtade arv oli 2016. aastal viimase seitsme aasta suurim (II kvartalis oli ligi 9500 vaba ametikohta) (Maasoo, 2017). **Kõige kõrgem vabade ametikohtade määr 2016. ja 2017. aastatel oli jätkuvalt majutuses ja toidlustuses, info ja side tegevusalal ning haldus- ja abitegevuses (vastavalt 3,1%, 3,0% ja 2,7% 2017. aasta III kvartalis)** (Eesti Statistikaamet 2018). Kuna tööjõunõudlus kasvab Eestis kiiremini kui -pakkumine, suureneb surve palku tõsta (Eesti Pank, 2017).

2009. aastal alanud majandussurutise ajast kuni 2016. aastani on vanuses 15-74 osalise tööajaga töötajate osakaal hõivatutest olnud vahemikus 9,6 kuni 11,2% ning on tõusnud võrreldes perioodiga 2000 kuni 2008, kui ta oli vahemikus 7,2 kuni 9,6% (Eesti Statistikaamet, 2018). **Kuid osatööajatöötajate osakaal hõivatutest (2016. aastal 9,9% vanuses 15-64) on peaaegu kaks korda madalam võrreldes Euroopa Liidu keskmisega (2016. aastal 19,5% vanuses 15-64)** (Eurostat, 2018). Nagu Täht (2016) näitab oma artiklis, ei kasutata Eestis tööaja paindlikkuse eri vorme (nagu osaline tööaeg ja ebatüüpilisel tööajal või kodust töötamine) kuigi palju ega läbivalt töö- ja pereelu ühitamise eesmärgil. Selles uuringus tõdetakse, et pigem seletab tööaja paindlikkuse kasutamist ametikoht (teatud ametitega kaasnev paratamatus või siis eksisteeriv võimalus) kui pereelu staatus.

Pärast Euroopa Liiduga liitumist 2004. aastal suurenes Eesti keskmine brutokuupalk kiiresti kuni 2008. aastani (Maasoo, 2017). Kuigi majandussurutis tõi 2009. aastal kaasa brutokuupalga languse, on brutopalk tõusnud alates 2011. aastast ja aastakasv on jäänud 5,7-7,6% piiresse (Maasoo, 2017). Keskmine brutopalk on kõrgeim Harju ja Tartu maakondades võrreldes teiste maakondadega. **Valdkondade lõikes on brutopalk suurim info ja side tegevusalal ning finants- ja kindlustustegevuses (vastavalt 1900 ja 1856 eurot 2016. aastal), mis on kolm korda suurem Eesti väikseima keskmise brutopalgaga valdkonnast (617 eurot), milleks on muud teenindavad tegevused** (nt juuksuri- ja muud iluteenused, organisatsioonide tegevused, arvutite ning tarbeesemete ja kodutarvete parandus) (Maasoo, 2017).

Eesti ühiskonna integratsiooni monitooringu (Kaldur *et al.*, 2017) järgi on eestlaste ja teistest rahvustest elanike töötingimused erinevad. **Vene keelt rääkiva elanikkonna tööelukvaliteet jääb maha eestlaste omast sotsiaalse keskkonna (sõbralik õhustik, sotsiaalne tugi, juhtimiskvaliteet), oskuste ja otsustamise (koolitamine, sisukus, kaasamine, otsustamisvabadus) ning väljavaadete osas (töösuheturvalisus, karjääriväljavaated, tööajutisus).**

4. Tööturu väljavaated

Tööturu jätkusuutlikkuse tagamiseks on oluline arvesse võtta rahvastiku- ja tööjõuprognose, et planeerida asjakohaseid meetmeid ja tegevusi täitmaks tulevikus praeguste töötajate asemel tekkivat tühimikku ning uutes või kasvavates valdkondades lisanduvaid töökohti (Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, 2017). **Statistikaameti viimane, 2014. aastal tehtud rahvastikuprognosis viitab, et seniste trendide jätkumisel väheneb 2040. aastaks Eesti rahvaarv 125 000 inimese võrra ehk kuni 1 195 000 inimeseni, sh tööealiste inimeste osakaal (vanuses 20-64) rahvastikust väheneb veelgi enam —160 000 inimese võrra ehk nende osatähtsus rahvastikus langeb 65%-lt 58%-ni** (Eesti Statistikaamet, 2018). Tööealise elanikkonna vähenemisel on kaks peamist põhjust: negatiivne loomulik iive ja väljaränne, mis ületab sisserännet (*ibid*). Rahvastik vananeb olulisel määral — 2040. aastaks kasvab pensioniealiste (65+) osatähtsus rahvastikus 18%-lt 27,6%-ni, ülalpeetavate määr suureneb 50,9%-lt 70,2%-le (*ibid*). Seega on Eesti olukorras, kus rahvastik vananeb ja väheneb ning vajadus töökäte järele aina suureneb. Tööjõu uuringu andmeid analüüsid on leitud, et isegi, kui õnnestuks hõivemäärasid mittetöötavate tööealiste arvelt kasvatada, hakkab töötajate arv võrreldes 2013. aastaga vähenema, mis tähendab, et tööturu suurimaks väljakutseks on leida lähitulevikus juurde puuduolevaid töökäsi (Haaristo *et al.*, 2015). **Mittetöötavaid inimesi oli 2013. aastal Eestis ligi 279 000 (töötud ning mitteaktiivsed kokku), kellest suurima osa moodustasid õppurid, töövõimekaoga inimesed, töötud ja NEET noored** (*ibid*). Riigikontroll on märkinud, et tööjõupuuduse leevendamiseks on tarvis tuua mitteaktiivseid inimesi tööturule, kuid see eeldab struktuurseid reforme ning ühtlasi peaks riik mõtlema, kuidas töökäte puudust läbi rändepoliitika leevendada (Riigikontroll, 2015). Ka OSKA tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem viitab, et pikemas perspektiivis hõive väheneb ja see toob kaasa vajaduse välise tööjõu järele (Kutsekoda, 2016).

Eesti majanduse kasvu ja konkurentsivõime põhiveduriks on peetud kvalifitseeritud tööjõudu ja seda isegi suuremal määral kui enamikus Kesk- ja Ida-Euroopa riikides (Majanduse Pulss, 2014). Tööjõupuudus toob omakorda kaasa surve palgakasvuks, mis aga pole kooskõlas tootlikkuse kasvuga ja mis omakorda seab ohtu ettevõtete konkurentsivõime ning majanduskasvu (Riigikontroll 2014; Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, 2017). Seetõttu on eriti oluline mõelda, kuidas tagada piisav töökäte arv majandusvaldkondades, mis on kõrgema tootlikkuse potentsiaaliga. Majandus- ja

Kommunikatsiooniministeerium (2017) prognoosib, et lähitulevikus jätkuvad samad muutused, mis on aset leidnud ka viimastel aastatel — põllumajanduses ja jaekaubanduses ning avalikus sektoris ja hariduses hõive väheneb ning programmeerimises ning kutse-, teadus- ja tehnikaalases tegevuses tööjõuvajadus suureneb. Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosimissüsteem OSKA, mis analüüsib Eesti tööturul vajaminevat tööjõu- ja oskuste vajadust 24 majandusvaldkonnas leiab, et tööjõuvajadus suureneb IKT, puidu ning sotsiaal- ja tervisevaldkonnas (Kutsekoda, 2017). Kuna kasvavad valdkonnad vajavad eelkõige kõrgelt kvalifitseeritud tööjõudu, näeb OSKA prognoos, et pea pooled uued töötajad peaksid olema kõrgharidusega ja iga kolmas kutseharidusega (*ibid*), samas kui madalama haridustasemega töötajate vajadus langeb märgatavalt.

Tööturu väljavaadetest rääkides on viimastel aastatel taas palju tähelepanu pööratud automatiseerimisele, mis mõjutab tööjõu nõudlust ja tööde iseloomu. Viimatises OECD analüüsis (Nedelkoska *et al.*, 2018) leitakse, et 32 OECD riigi mediaantöökohtade automatiseerimise tõenäosus on 48%, sealhulgas Eesti kuulub keskmiste riikide sekka (automatiseerimise tõenäosus 47%). Üldise trendi järgi on Ida-Euroopa, sealhulgas Eesti, Lõuna-Euroopa ja Saksamaa tööd suurema tõenäosusega automatiseeritavad kui tööd Anglosaksi maades, Põhjamaades ja Hollandis.

5. Eesti tööpoliitika arengud

Eesti tööpoliitikas on toimunud viimasel kümnendil mitmeid kohandusi, et tagada väheneva tööealise elanikkonna taustal suurem osalus tööturul (töötute ja mitteaktiivsete aktiveerimine) ning teatud määral lihtsustada kvalifitseeritud tööjõu sisserännet.

2009. aastal jõustus Eestis töölepingu seaduse muudatus, mis tööaja, töökorralduse ja oskuste arendamise kõrval muutis lihtsamaks töösuhte lõpetamise (vt ka Eamets, 2013). **Analüüsid siiski ei näidanud, et töösuhte alustamise ja lõpetamise tingimused oleksid hõivesse liikumist suurendanud (Malk, 2014) või koondamise lihtsustamine suurendanud majanduslikel põhjustel töösuhte lõpetamist majanduskriisi ajal (Masso *et al.*, 2013).** Pigem seletab muutusi liikumistes majanduse ja tööturu dünaamika (vt ka Levasseur, 2012).

Kõige otsesemalt toetavad suuremat tööhõivet aktiivse ja passiivse tööpoliitika meetmed, mille eesmärk on tõsta töötute konkurentsivõimet ning toetada nende naasmist hõivesse. Viimase kümnendi jooksul on oluliselt kasvanud aktiivsete tööturumeetmete valik ning olemasolevad meetmeid on kohandatud või laiendatud vastavalt vajadusele. Sellega seoses **on kasvanud ka kulutused aktiivsele tööpoliitikale, kuid need jäävad siiski alla Euroopa Liidu keskmise.** Kui 2008. aastal olid Eesti tööpoliitika kulud vaid 0,1% SKP-st, siis 2016. aastaks on see näitaja tõusnud 0,32%-ni (Masso *et al.*, 2018)¹. **Sarnaselt hinnatakse Euroopa Liidu keskmisest madalamaks aktiivse tööpoliitika meetmetega hõlmatute arvu** (s.o aktiivses tööpoliitikas osalejate suhtarv 100 töötada sooviva inimese kohta), mis Eestis 2016. aastal oli 16,0 võrreldes EL-i keskmise 23,5ga (EL-i keskmine 2015. aasta andmetel). Alates 2010. aastast on see näitaja Eestis kõikunud 2,3 ja 5,5 vahel, kuid 2016. aasta märgatav tõus on ilmselt vähemalt osaliselt tingitud töövõimereformi tulemusel vähenenud töövõimega inimeste kaasamisest aktiivsetesse tööpoliitika meetmetesse (*ibid*). Seega jäävad nii tööpoliitika kulud kui nende katvus alla Euroopa Liidu keskmise. Samas on **makroökonomeetriselised võrdlevuuringud valdavalt tõestanud, et suuremad aktiivse tööpoliitika kulutused avaldavad olulist mõju töötuse vähendamisele (Martin, 2014).** Seega võib tõstatada küsimuse, kas suuremad kulud töötute aktiveerimisele ning seeläbi ka rohkemate töötute kaasamine aktiveerimismeetmetesse võiksid ka Eesti puhul tuua kaasa märgatavat mõju hõive suurenemisele.

Kui makrotasandil on Eesti kulutused töötute aktiveerimisele pigem väikesed, siis üksikute meetmete hindamised on üldjuhul näidanud, et teenustes osalemine on avaldanud positiivset mõju töötute hõive tõenäosusele, samas kui mõju palgatasemele ei ole olnud nii ühene². Seega on Eesti aktiivse tööpoliitika katvus rahvusvahelises võrdluses pigem madal, kuid rakendatavad meetmed on laias laastus olnud tõhusad ja avaldavad positiivset mõju töötusest väljumisele (Masso *et al.*, 2018).

Kõige uuema lähenemisena on Eesti tööpoliitikas kasutusele võetud ka töötust ennetavad meetmed. Alates 1. maist 2017 pakub Töötukassa mitmeid meetmeid veel tööturul olevatele, kuid tööturu riskirühmadesse kuuluvatele inimestele. Nende alla arvestatakse näiteks madalapalgalistel töökohtadel töötavad, vanemaealised, madala haridustaseme, ilma

¹ Eurostat on Eesti tööpoliitika kulude osakaalu hinnanud madalamaks (Imp_expsumm) – 0.183% 2016. aastal. Käesolevas aruandes antud hinnangu aluseks on Eesti Statistikaameti arvutused sisemajanduse koguprodukti kohta 18.01.2018 seisuga ning erineb seetõttu Eurostati hinnangutest.

² Hindamise uuringud Töötukassa kodulehel: <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/uuringud-ja-analuusid>

erialase hariduseta või terviseprobleemidega isikud, kes ei saa oma töökohal tervise tõttu jätkata. Ühtlasi pakub Töötukassa karjäärinõustamist kõigile täiskasvanutele. Kuna rakendatavad meetmed on veel küllalt uued, ei ole töötust ennetavaid meetmeid veel hinnatud.

Kontseptuaalselt ilmselt suurima mõjuga muudatus Eesti tööpoliitikas on olnud töövõimereform, mis rakendus alates 1. juulist 2016. Muutus on oluline eelkõige tööturul osalemise perspektiivist, kuna toob seni peamiselt mitteaktiivsed ja vähenenud töövõimega inimesed aktiveerimismeetmetele lähemale. Reformi tegelikke mõjusid tööhõivele ei ole veel hinnatud ja seetõttu ei ole võimalik veel anda hinnanguid, kuidas on reform töøjõupakkumist mõjutanud.

Üks võimalus töøjõupakkumist suurendada on ka läbi võõrtöøjõu kaasamise tööturule. Kui Euroopa Liidu sisesele töøjõurände ei ole piiranguid seatud, siis kolmandatest riikidest pärit töøjõu sisenemine Eesti tööturule on küllalt rangelt piiritletud sisserände piirarvuga 0,1% Eesti elanikkonnast. Seoses kasvavate rändetrendidega on viimastel aastatel sisserände piirarvud täitunud juba enne aasta lõppu (Lauren, 2017), seades tööandjatele piiranguid töøjõu kaasamiseks kolmandatest riikidest. Hoolimata mitmetest ettepanekutest sisserände kvooti suurendada, ei ole seni piirarvu muudetud. Küll aga on sisse viidud erandeid ja kohandusi kolmandatest riikidest pärit töötajate palkamise lihtsustamiseks, sh laiendades ajutise ja hooajatöötamise võimalusi, pikendades ajutise töötamise perioodi, alandades võõrtööliste makstava palga nõudeid, vabastades rändekvoodi alt iduettevõtted, IT-spetsialistid ja investorid, lihtsustades taotluse protseduure jm (*ibid*). Selle tulemusel on esmakordselt väljastatud elamislubade arv Eestis oluliselt kõrgem kui seatud sisserände kvoot ning oodata on sisserände jätkuvat kasvutrendi (*ibid*). Seejuures on kohandatud ka rahvusvahelise kaitse saajatele kehtivaid regulatsioone ja täiendatud kohanemisprogramme, kuid nende mõju töøjõu pakkumisele on väikesed. Üldiselt ei ole ülevaatlikke hinnanguid selle kohta, mil määral võiks töøjõu sisseränne ja sisserände tingimuste leevendamine töøjõupuudust Eestis leevendada. Küll aga on hiljutises Inimarengu aruandes leitud, et püsiva majanduskasvu toetamiseks on Eestil vaja aktiivset ja valikulist rändepoliitikat, mis eeldab ühiskonna vajadustest lähtuvate sisserände-eesmärkide (eelkõige rände profiil ja maht) täpsemat sõnastamist (Maasing ja Asari, 2017). Rahvusvahelisel tööturul konkurentsisis püsimiseks peab Eesti end samuti tutvustama atraktiivse elamis- ja töötamiskohana (*ibid*).

6. Kasutatud kirjandus

Eamets, Raul. 2013. Labour Market and Labour Market Policies during Great Recession: The Case of Estonia. *IZA Journal of European Labor Studies* 2 (1): 4. <https://doi.org/10.1186/2193-9012-2-4>.

Eesti Statistikaamet. 2018. Statistika andmebaas. Viimati külastatud 18.05.2018.

Eesti Statistikaamet. (2018). *Tööturu näitajad olid möödunud aastal head*. Pressiteade. <https://www.stat.ee/pressiteade-2018-017>

Eesti Pank. 2017. *Tööturu ülevaade, oktoober 2017*. Tallinn: Eesti Pank.

Kutsekoda. 2017. Eesti tööturg täna ja homme. Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest. Tallinn 2017: Kutsekoda.

Kutsekoda. 2016. Töö ja oskused 2025. Ülevaade olulisematest trendidest ja nende mõjust Eesti tööturule kümne aasta vaates. Tallinn 2016: Kutsekoda.

Haaristo, H-S., Kirss, Leppik, C., L., Mägi, E., Haugas, S. 2017. Eesti üliõpilaste eluolu 2016: rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT VI Eesti analüüs. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/07/eurostudent_vi_eeesti_aruanne_2017.pdf

Haaristo, H-S., Kirss, Kupts, M., Leetmaa, R., Masso, M., Osila, L., Piirits, M., Rell, M., Turk, P. 2015. Töökäte puuduses vaevlev Eesti — kust otsida ja leida lahendusi? Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2015.

Kaldur, K., Vetik, R., Kirss, L., Kivistik, K., Seppel, K., Kallas, K., Masso, M. Anniste, K. 2017. Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2017. Uuringu aruanne. Balti Uuringute Instituut SA Poliitikauuringute Keskus Praxis. <https://www.kul.rik.ee/sites/kulminn/files/eim2017.pdf>

Lauren, A. 2017. Annual Policy Report on Migration and Asylum. Estonia 2016. European Migration Network.

Levasseur, Sandrine. 2012. Labour Market Adjustments in Estonia during the 2008/2011 Crisis. *Eastern Journal of European Studies* 3 (1): 123–43.

Maasing, H., Asari, E.-M. 2017. Rändepoliitika suundumused Euroopa Liidus ja Eestis. Kogumikus Eesti Inimarengu Aruanne 2016/2017. Eesti rändeajastul. Eesti Koostöö Kogu.

Maasoo, K. 2017. Eesti Statistika Kvartalikirjeldus. 2/17. Statistikaamet: Tallinn.

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. 2017. Tööjõuvajaduse- ja pakkumise prognoos aastani 2025.

https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognosis_2025_lyhikirjeldus_uus.pdf

Majanduse Pulss 2014. KPMG, 2014.

<http://www.kpmg.com/ee/et/issuesandinsights/articlespublications/majanduse-pulss/lehed/majanduse-pulss-2014.aspx>.

Malk, Liina. 2014. Relaxation of Employment Protection and Labour Reallocation. *International Journal of Manpower* 35 (6): 898–926. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2013-0253>.

Martin, J.P. 2011) Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on their Effectiveness. IZA Policy Paper No 84. <http://ftp.iza.org/pp84.pdf>

Masso, M., Piirits, M., Biin, H., Melesk, K., Paat-Ahi, G., Anniste, K., Kadarik, I. 2018. ESPN Country Profile Estonia 2017-2018. Praxis Center for Policy Studies.

Masso, M. 2017. Tööturg. Kogumikus: Kaldur, K., Vetik, R., Kirss, L., Kivistik, K., Seppel, K., Kallas, K., Masso, M. Anniste, K. 2017. Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2017. Uuringu aruanne. Balti Uuringute Instituut SA Poliitikauuringute Keskus Praxis. <https://www.kul.rik.ee/sites/kulminn/files/eim2017.pdf>

Masso, M., Järve, J., Nurmela, K., Anspal, S., Räis, M-L., Uudeküll, K., Osila, L. 2013. Töölepingu seaduse uuring. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), “Automation, skills use and training”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>

Riigikontroll. 2015. Ülevaade riigi rändepoliitika valikutest. Milline on rände roll tööjõupuuduse vähendamisel? Riigikontrolli ülevaade Riigikogule, Tallinn, 16. juuni 2015

Roosimägi, H. 2017. Tööturg. *Eesti Statistika Kvartalikirjeldus*, 2/17, 58–69. Tallinn: Statistikaamet.

Täht, K. 2016. Töö- ja pereelu ühitamine: soovid, võimalused ja tegelikkus. Kogumikus Sotsiaaltrendid. Eesti Statistikaamet, Tallinn 2016.

