



Funded by EU
Project number: 101126535

POLICYBRIEF

JUSTMIG

EESTI

Jaan Masso, Liis Roosaar, Kaire Piirsalu-Kivihall



UNIVERSITY OF TARTU
School of Economics
and Business Administration

LÜHIKOKKUVÕTE

Eesti toiduainete tootmise ja jaemüügi sektoris töötavad sisse­rändajad peavad end suures osas ainult ajutisteks töötajateks isegi kui nende leping on pikaajaline. Nad töötavad peamiselt madalapalgalistel töökohtadel, mis ei nõua haridust ega keeleoskust. Võõrtöötajatel ei ole piisavalt teadmisi Eesti tööturu kohta ja enamasti ei ole nad ka ametiühingutega liitunud. Kuigi palk on madal, maksab enamik tööandjaid üle nõutava miinimumi ja järgib Eesti töölepingu seadust. Meie uuringu kohaselt on suurimaks väljakutseks parandada võõrtöötajate ligipääsu parematele töövõimalustele ja aidata kaasa nende Eesti ühiskonda integreerumisele.

SISSEJUHATUS

Kõigis ELi riikides on märkimisväärselt kasvanud püsiv sõltuvus võõrtöötajate ajutisest tööhõivest. Eestis on aastaid takistanud võõrtööliste palkamist ranged kvoodid sisserändajate arvule. Jätkuv tööjõupuudus rõhutab sisserändajatega seotud teemade olulisust sotsiaaldialoogis. Kui tööandjad kutsuvad aktiivselt üles rände dereguleerimisele, siis ametiühingud on selles arutelus vähem nähtaval ja ettevaatlikumad, rõhutades vajadust tagada õiglased töötingimused. Regulatiivsete vastustena on pingete leevendamiseks pikendatud hooajatöötajate seaduslikku riigis viibimise aega ja kehtestatud järk-järgult uusi erandeid rändekvoodi osas.

Eestis ei tulene võõrtöötajate ajutine töötamine sageli tähtajalistest lepingutest (välja arvatud hooajatöötajad). Eesti tööõigus nõuab, et tähtajaliste lepingute tingimustes sätestatakse teadaolevalt kindlal ajal lõppev töö. Tähtajalise lepingu lõpetamine on isegi suhteliselt lihtsam. Seega on võõrtööjõu tähtajaline iseloom sagedamini tingitud võõrtöötajate soovist liikuda edasi paremini tasustatud töökohtadele. Paljudel sisserändajatel on kõrgharidus ning nad töötavad toiduainetööstuses või jaemüügisektoris ainult ajutiselt, kuni omandatakse eesti keele oskuse tase, mis on piisav olemasolevale haridustasemele vastava töö leidmiseks.

KONTEKST

Vene-Ukraina sõda on muutnud väga palju Eesti sisserändajate koosseisu. Töötamise eesmärgil Eestisse rännanud inimeste asemel on sõjaga seotud migrantide sissevool toonud Eestisse palju Ukraina kodanikke, kellel oli juba Ukrainas kindel ja tasuv töökoht. Venekeelse elanikkonna suhteliselt suur osakaal (umbes 20%) Eesti riigis võib olla muuhulgas üks põhjustest, miks Ukraina kodanikud on valinud Eesti sõjast tingitud rände sihtriigiks.

Sisserändajad leiavad üsna kergesti tööd toiduainetööstuses või jaemüügisektoris, kus paljud ettevõtted palkavad madalama taseme töökohtadele võõrtööjõudu. Töötingimused ei pruugi nendes sektorites olla kohalike jaoks atraktiivsed (nt vahetustega töö ja ebamugavate temperatuuride või madalate palkade tõttu). Sageli võivad sellistes ettevõtetes enamik kolleegidest olla venelased või ukrainlased ning pole vaja kasutada eesti keelt. Töö võib leida ka kaasmaalastele kuuluvas väikeses kaupluses või toidutootmisüksuses.

ANALÜÜS

Tööhõive ja edutamine. Süvaintervjuud võõrtöötajatega näitasid, et töö leidmisel oli oluline roll sõprade või tuttavate võrgustikul. Renditöö agentuure tavaliselt ei kasutatud, loobuti nende kaudu leitud töökohast kiiresti mõne muu võimaluse kasuks või asendati ilma vahendajateta töötamisega samas ettevõttes. Mõnes piirkonnas on raske tööd leida ning intervjuueeritavad olid sunnitud jääma osalise tööajaga tööle lühiajaliste lepingutega, ilma et tööandja tagaks sotsiaalkindlustuse olemasolu. Piirkondades, kus valikuvõimalusi rohkem, jäid ebameeldivad töökogemused lühikeseks. Kõik intervjuueeritavad alustasid kõige madalama taseme töökohtadega, kus nende varasem haridus ja töökogemus ei omanud suurt tähtsust või olid ebaolulised. Peamine takistus parema töökoha saamisel on eesti keele mitteoskamine vajalikul tasemel.

Töötingimused. Enamik ettevõtteid maksis tunnis nõutavast miinimumpalgast veidi rohkem. Kaubanduskettides on tööjõupuudus märkimisväärne ning vahetuste ajaline paindlikkus ei pruugi isegi meditsiiniliste probleemide korral osutada võimalikuks, sest ei leita asendajaid. Jaekaubanduse sektori tööjõupuudus tähendas töötajate jaoks ka sagedat lepingujärgsest suurema intensiivsusega töötamist, kui pikkade perioodide vältel tuli ka puuduvate kolleegide tööülesaneid

täita. Lisaks oli mitme intervjuueeritava jaoks töö füüsiliselt koormav, nt. seismise või raskete raskuste tõstmise tõttu, mis põhjustas terviseprobleeme. Aja jooksul võib probleemiks saada ka korduvate ülesannete monotoonsus.

Teadlikkus õigustest ja esindatusest. Üldiselt ei teadnud intervjuueeritavad, kuhu lepingurikkumise korral pöörduda, osad teadsid Tööinspektsiooni olemasolust. Ametiühinguid tavaliselt ei mainitud. Enamik võõrtöötajaid eelistaks probleemide korral esmalt rääkida oma ülemusega ning nende suhted juhtidega olid tavaliselt head. Ka need intervjuueeritud, kes olid teadlikud Eesti õigusasutustest, võivad haldusmenetlusi vältida ning otsida uut töökohta, osaliselt seetõttu, et madalapalgaline töökoht ei tundu olevat väärt, et selle nimel võidelda.

Töövahendusfirmad. Nii jaekaubanduses kui ka toiduainetööstuses kasutatakse teatud määral (statistilised andmed puuduvad) ajutisi töövahendajaid sisseandajate palkamiseks. Jaekaubanduses võimaldab see palgata tööjõudu, kes eesti keelt ei oska, ja sellised võõrtöötajad täidavad tavaliselt supermarketite riuleid ning ei suhtle klientidega. Toiduainete töötlemisel võimaldavad renditööjõu pakkujad tööandjatel vältida kogu bürokraatiat, mis on seotud uute töötajate, eriti sisseandajate töölevõtmisega. Renditööjõu ettevõtete kasutamise negatiivne külg on info puudumine neist saadetud töötajate oskuste, sobivuse ja ootuste kohta.

Ametiühingud. Autortele teadaolevalt on ainult üks ametiühing on aktiivselt püüdnud teavitada jaekaubanduses töötavaid sisseandajaid oma olemasolust. Toiduainetööstuses töötavad töötajad võivad liituda erinevate tööstusharude ametiühingutega, kus toiduainetööstuse töötajatel ei ole teiste tööstusharude töötajate kõrval märkimisväärselt suurt osakaalu. Kõige sagedasemad probleemid jaekaubandussektoris on sisseandajatele kohalike elanikega võrreldes madalama palga maksmine ja ebamugavate töögraafikute pakkumine; tööjõukulude kokkuhoiu eesmärgil välditakse ületunnitööd. Mõlemas sektoris on ametiühingud märganud sisseandajate hirmu ametiühinguga liitumise ees ja tendentsi lahkuda ametiühingust kohe pärast kogu vajaliku teabe saamist. Sarnaselt intervjuueeritud migrantidele eelistavad kohalikudki töötajad vahetada töökohta, selle asemel, et püüda lahendada probleemid tööandjaga. Mõnel juhul, kui ametiühingud on kaasatud ja isegi kui vaidlus on edukalt lahendatud, võib tööandja leida ettekäände töötaja vallandamiseks, mille tulemuseks on kasvav rahulolematuse ametiühingu tegevusega.

Töösuhted ja karjääriväljavaated. Töö kõige positiivsem aspekt, mida paljud töötajad rõhutasid, olid head suhted töökohal. Hierarhia näis põhinevat töökohal töötamise kogemuse pikkusel. Mõnel juhul pakuti intervjuueeritavatele jaekaubanduses peagi kõrgemat ametikohta, näiteks vahetuse juhatajana töötamist, või nad said vastutavaks uute töötajate väljaõpetamise eest. Samas ei võtnud kõik kõrgemat ametikohta vastu, sest väike palgatõus ei tundnud suurele vastutuse kasvule vastav. Enamik intervjuueeritavaid ei näe end oma praeguse tööandja juures kõrgematele ametikohtadele jõudmas. Karjääripüüdluste hulka kuulus töökoht, kus oleks võimalik kasutada oma vaimseid oskusi või omandatud haridust või asutada oma ettevõtte.

POLIITKASOOVITUSED

Keelebarjäärid, piiratud suhtlemine eestlastega ning kvalifikatsiooni ja tööülesannete mittevastavus takistavad paljudel sisseandajatel täielikult osaleda Eesti ühiskonnas ja liikuda madalapalgalisest tööhõivest edasi. Seda arvestades soovivad uurimuse läbiviijad investeerida terviklikesse keele- ja kultuurikümbelusprogrammidesse, mis juhendavad sisu ja keele integreeritud õppe põhimõtetest, ühendades keeleõppe kodaniku-, kultuuri- ja kutseharidusega. Need programmid võiksid muuhulgas sisaldada alljärgnevat:

- Integreeritud eesti keele õpe koos reaalse ühiskondliku ja tööalase kontekstiga.

- Praktika- või mentorlusprogrammid mainekate tööandjate juures, et parandada karjäärivõimalusi ja kohalikke võrgustikke.
- Sihtotstarbelised kaasamismeetmed, et edendada regulaarset suhtlemist Eesti ühiskonnaga ja vähendada pikaajalise segregatsiooni ohtu.
- Tuleks toetada nende võõrtöötajate juurdepääsu kutse- ja täiendkoolitusele, kes väljendavad selleks huvi, tagades seejuures, et keeleõppega seotud jõupingutused avavad edasisi võimalusi. Neid, kes saavutavad funktsionaalse eesti keele taseme, tuleks julgustada ja võimaldada neil osaleda ametlikes koolitus- ja kvalifikatsiooniprogrammides, aidates neil liikuda edasi algtaseme töökohtadest ja realiseerida oma potentsiaali.

Tegeledes nii otseste töötingimuste kui ka pikaajalise integratsiooniga, saab Eesti toetada kaasavat tööturгу, mis toob kasu nii võõrtöötajatele kui ka ühiskonnale tervikuna.



