

TÖÖJÕU RÄNDE SENINE ARENG JA ÕPPETUNNID

Maarja Kuldjärv, Thor-Sten Vertmann

SISSEJUHATUS

Eesti lähiajalooost ja tänapäevast saab ammutada küllaga kogemusi erinevate migratsiooni-liikide kohta. Paraku pole kindel, kui palju sellest nüüdses ja tuleviku rahvusvahelises turu-majanduses õppida on. Kui praegu räägime majanduslikust vajadusest välistööjõu järele, siis kas 20. sajandi teise poole sisseränne Eestisse oli samal viisil põhjendatud? Ning kui palju on mõtet otsida analoogiaid või eeskujusid Lääne-Euroopa ajaloost ja Euroopa Liidu täna-sest migratsioonipoliitikast ja -praktikast? Või peaks hoopis Eestit seadma teistele riikidele eeskujuks?

RÄNNE EUROOPA SUUNAS

Euroopa sai tööjõu sisserände sihtpunktiks suhteliselt hiljuti, peamiselt eelmise sajandi kes-keel. Tööjõu rände uurijad Guardia ja Pichelmann on eristanud kolme tüüpi immigratsiooni, mis olid erinevatel perioodidel valdavad: võõrtöötajad (alates 1950ndatest kuni 1970ndateni), paigale jäänud võõrtöötajate perekonnad (1970ndatel) ning asüülitaoitlejad (1990ndad).

1950-1960ndatel oli Euroopas suur vajadus tööjõu järele, et ehitada üles sõjajärgne majan-dus. Tööjõu leidmist kohapeal takistasid mitmed asjaolud: beebibuum vähendas naiste töö-hõivet, haridus- ja pensionisüsteemide arengu tõttu hakkasid inimesed sisenema tööturule senisest hiljem ning lahkuma sealt varem, lisatööjõu asemel tehnoloogia arengusse panus-tamist peeti sageli liiga riskantseks jms. Seetõttu löid mitmed Euroopa riigid n-ö külalistööta-jate programmid, et leida vajalikke töökäsi, eelkõige tööstusesse. Eeldati, et külalistöötajad on ajutised – neid saab värvata tööpuuduse perioodil ning saata tagasi koju, kui tööpuudus kahaneb.

Enamik võõrtöötajaid nii ka tegi, minnes pärast mõneaastast töötamist kodumaale tagasi. Näiteks aastatel 1960–1973 naasis 75 protsenti Saksamaa 18,5 miljonist võõrtöötajast pärit-oluriiki.¹ Kuid isegi ülejäänud 25 protsenti, kes Saksamaale jäid, kujutasid endast ootamatult suurt hulka välismaalasi, kelle püsiva paigalejäämisega ei olnud arvestatud. Paljudele järg-nesid Saksamaale ka perekonnad. Üheks põhjuseks, miks kodumaale ei naastud, olid eba-realistlikud ootused palga suhtes. Nimelt avastati alles kohapeal, et teenitavast sissetulekust kulub suur osa elamiskuludeks ning ei ole võimalik koguda varandust, millest kodumaale tagasi jõudes rahulikult elada. Samuti julgustasid jääma tööandjad, kelle jaoks töötajate roteerumine (nagu algne plaan ette nägi) oleks tähendanud pidevat uute töötajate värbamist ja koolitamist, millest tööandjad ei olnud huvitatud. Paigale jääma sundis ka tööturu olukorra halvenemine sisserännanute kodumaal.

¹ Martin jt (2006, lk 87).

Külastöötajate programmi juurutanud Euroopa riigid said sellest kogemusest mitu õppetundi. Martin jt² on toonud välja järgmised:

- programmid kalduvad oma eesmärgist kõrvale ja tekitavad sõltuvuse, seega kujunevad nad suuremahulisemaks ja pikemaajaliseks kui algselt planeeritud;
- reeglistikud, mis ei ole kooskõlas tööandjate ja töötajate majanduslike motivatsiooniteguritega, satuvad tugeva surve alla ning tõenäoliselt neid kohandatakse. Nii on keeruline seada ja järgida rotatsiooni ja tagasipöördumisega seotud reegleid ning samal ajal tagada võõrtöötajate inimõigusi;
- lähteriigi elanike väljarändesoovi ei ole võimalik kontrollida ega rännet vähendada, kui enam võõrtöötajaid ei soovita; võrgustike tekkides võib see pigem kasvada;
- programmid võivad pingestada riikidevahelisi suhteid.

EESTI KOGEMUS

Samasugune areng leidis aset ka Eestis, kuhu tuli suur hulk töötajaid teistest Nõukogude Liidu riikidest. Esimestel Teise maailmasõja järgsetel aastatel saabus umbes 45 000 inimest aastas. Edaspidi sisse­rändajate hulk järk-järgult vähenes, kuid rändevoog kestis 1980ndateni. Aja jooksul muutus sisse­rändajate haridustaust: esialgu tulid pigem madala haridustasemega inimesed, kuid alates 1970ndatest tõusis oluliselt kõrgharitute osakaal. See oli tingitud üldisest rahvastiku haridustaseme tõusust ja ka tööjõuvajadusest (1950-1960ndatel oli vaja nii liht- kui ka oskustöötajaid, edaspidi aga vajaduse lihttöötajate järele vähenes).³

Nii nagu Lääne-Euroopas, suurenes ka Eestis aja jooksul pererände osatähtsus. Kui 1940-1950ndatel suunas sisse­rännet peamiselt keskvalitsus, siis 1960ndatel tuldi riiki peamiselt Eestisse rajatud tööstusettevõtete initsiatiivil, kellel oli võimalus võõrtöötajaid mitmesuguste sooduspakkumistega (nt eluasemega) siia meelitada.⁴ Seega on ka meil varasem kogemus, mida tuleks tänasel päeval sisse­rändereegleid kehtestades arvesse võtta.

Nõukogudeaegse töö­rände põhjuste hulgas oli nii majanduslikke kui ka rahvastikupoliitilisi kaalutlusi, kuid ülekaalus olid viimased. Liidulises alluvuses toiminud Tartu Kontrollaparatuuri Tehase⁵ näitel saab öelda, et ühelt poolt oli tootmisprotsessi käigushoidmiseks vaja spetsialiste, keda koolitati vaid tollastes Moskva ja Leningradi koolides. Teisalt oli rida tegevusi ja asjaolusid, mis otseselt ettevõtte majandustegevusest põhjustatud polnud, aga soodustasid sisse­rännet:

² Samas (lk 93–94).

³ Kulu (2003, lk 40–42, 46).

⁴ Samas.

⁵ Nõukogude Liidu kaitseministeeriumi alluvuses olnud salajane sõjatehas.

- töökeeleks oli vene keel;
- juhtkond ja ka keskastme juhid olid peaaegu eranditult vene keelt kõnelejad;
- tööle võeti sõjaväepensionäre;
- soodustati migrantide perede elama ja tööle tulekut Eestisse;
- kaugpõhjas rasketes oludes töötanud ja eripensionile saanud töölised said sooduselamispinna Nõukogude Liidu äärealadel.

Selle asemel, et otsida töölisi vabadele ametikohtadele, loodi lisanduvale venekeelsele elanikkonnale sageli ametikohti juurde.⁶

Rahvastikupoliitilist varjukülge osati nõukogudeaegses töörändes selgelt näha ja kirjeldada juba enne vabariigi taasiseseisvumist. Jaan Rebane kirjeldas juba 1988. aastal Eesti Kommunistis immigratsioonipumba mudelit. Rebase väitel olid tootmise laiendamiseks tõeliselt vajaliku tööjõu sissetoomise kõrval mitmed ettevõtted pumpadena suurendanud immigratsiooni. Suutmata endale luua püsivat töötajate kontingenti, võtsid need pidevalt juurde inimesi, kes esmajoones olid huvitatud uue ja parema elupaiga leidmisest. Autori sõnul olid liidulises alluvuses olevatel ettevõtetel sageli suured sotsiaalse arengu ressursid ja ehitusvõimsus, mille arvel loodi ühele osale uuselanikest põliselanikega võrreldes eelistingimused elamispinna saamisel.⁷

POLIITIKASUUNAD EUROOPA LIIDUS

Kui kunagiste külalisttöötajate programmide kaudu liikusid Euroopas pigem madala kvalifikatsiooniga töötajad, kelle puhul osutuks probleemiks see, et osa neist jäi paigale, siis hiljem on sisserändeskeemides rohkem hakatud arvestama võimalusega, et sisserändajad ei pruugi koju tagasi pöörduda. See on muutunud ka teatud määral soovitavaks, kuna demograafilised arengusuundumused viivad Euroopa riikide tööturu, heaolusüsteemid ja riigirahanduse raskustesse ning sisseränne oleks üks võimalik lahendus olukorra leevendamiseks.

Aja jooksul on muutunud järjest tugevamaks õigusraamistik, mis kaitseb välismaalaste ja võõrtöötajate õigusi ning seega ei ole enam nii lihtne rakendada skeeme, milles tagasipöördumise kohustus on üks põhielemente. Lisaks inim- ja põhiõigustele peavad riigid arvestama oma maine ning rahvusvaheliste suhetega. Nii on hakatud rohkem kasutama skeeme, mille kaudu valitakse sisserändajaid mitte ainult tööturu hetkevajadusi silmas pidades, vaid ka pikemale perspektiivile mõeldes, eelistades seega kõrgemalt kvalifitseeritud inimesi. Muutunud on ka majandusstruktuur, mis viitab samuti vajadusele kõrge kvalifikatsiooniga töötajate järele.

⁶ Vertmann (1999, lk 3–4).

⁷ Rebane (1988, lk 19–20.)

Selge mandaat Euroopa Liidu tasandil migratsiooniküsimustes ühtset poliitikat arendada anti esimest korda Euroopa Liidu Nõukogu Tampere tippkohtumisel 1999. aastal.⁸

2000. aastal avaldas Euroopa Komisjon teatise ühenduse immigratsioonipoliitika teemal. Selles tõdeti, et immigratsioonil on oluline roll Euroopa Liidu majandusarengus ning Lissaboni strateegia eesmärkide saavutamisel. Seega võeti senise julgeolekukeskse lähenemise asemel laiem suund ning teadvustati, et migratsioon on tugevalt seotud majandus-, tööturu- ja sotsiaalpoliitikaga. Samuti märgiti teatises, et ranged sisserändereeglid ei õigusta end enam ning välistöötajatele tuleb luua soodsamad tingimused Euroopa Liitu saabumiseks⁹.

2004. aastal võttis Euroopa Liidu Nõukogu vastu Haagi Programmi aastateks 2005–2009. Üks selle kümnest prioriteedist oli ELi tasandil tasakaalustatud lähenemise leidmine sisserände juhtimises. Teadvustati, et kuna ELi territooriumil kehtib vaba liikumine ning seetõttu võib ühe liikmesriigi migratsioonipoliitika oluliselt mõjutada ka teisi ja nende tööturget, peaksid riigid lähtuma sarnastest põhimõtetest sisserändereeglite (nt sisserände kriteeriumide, menetlusreeglite ja sisserändajate õiguste) kehtestamisel. Seejuures rõhutatakse, et õigus otsustada selle üle, kui palju sisserändajaid riiki lubada, jääb igale liikmesriigile alles.

2005. aasta jaanuaris koostas Euroopa Komisjon rohelise raamatu Euroopa Liidu lähene misest majandusliku rände juhtimisele ning selle alusel poliitikakava aastani 2009 ELi ühtse seadusliku rände poliitika arendamiseks. Kava toob välja neli tegevussuunda:

1. õiguslik raamistik – tööjõu sisserände raamdirektiivi ja nelja eridirektiivi väljatöötamine;
2. migratsioonialase info vahetamine liikmesriikide vahel;
3. poliitikameetmed ja rahalised vahendid majandusmigrantide ja nende pereliikmete integreerumiseks vastuvõtvasse ühiskonda;
4. meetmed migratsioonivoogude efektiivsemaks juhtimiseks koostöös päritolu riikidega.¹⁰

ÕIGUSLIK RAAMISTIK

Raamdirektiivi eesmärk on tagada ühtlased õigused kõigile töötamise eesmärgil Euroopa Liitu saabunutele. Ühtlasi plaanitakse selle direktiiviga lihtsustada menetlusprotseduure ning luua raamistik elamis- ja töötamisõiguse andmiseks ühe menetlusega ning ühe dokumendina.

⁸ Vt Tampere tippkohtumisel tehtud järeldusi http://www.europarl.europa.eu/summits/tam_en.htm#union.

⁹ Komisjoni 22. novembri 2000. aasta teatis „Communication from the Commission to the Council and the European Parliament on a Community immigration policy”, COM(2000) 757 final”.

¹⁰ Komisjoni 21. detsembri 2005. aasta teatis poliitikakava seadusliku rände kohta (KOM(2005) 669 lõplik).

Mainitud neli eridirektiivi puudutavad järgnevaid valdkondi: kõrgelt kvalifitseeritud töötajate vastuvõtu- ja elamistingimused; hooajatöötajate vastuvõtu- ja elamistingimused; ettevõtte-siseste lähetatud töötajate vastuvõtu-, viibimis- ja elamistingimused ning tasustatud praktikantide vastuvõtu- ja elamistingimused. Kaks viimast töötajate gruppi pole Eesti tööturu seisukohast nii olulised ning need eelnõud on ka alles ettevalmistamisel. Kaks esimest direktiivi mõjutavad meid aga kindlasti laiemalt. Paljude liikmesriikide tööturgudel tuntakse puudust just kvalifitseeritud töötajatest ning mitmel riigil (eelkõige Lõuna-Euroopas) on suur vajadus ka hooajatöötajate järele.

Kõige kauem on praeguseks tegeletud kõrgelt kvalifitseeritud töötajate direktiiviga. Euroopa Komisjoni välja töötatud eelnõu lähtekohaks on vajadus kõrgelt kvalifitseeritud töötajate järele kogu ELis ning seega on reeglistik püütud välja töötada selliselt, et see oleks vajalikele inimestele atraktiivne. Kõrgelt kvalifitseeritud töötajatele antavat elamis- ja tööluba nimetatakse siniseks kaardiks ning selle omanikele on ette nähtud tavalise elamis- ja tööloa omanikest soodsamad võimalused ühest liikmesriigist teise liikumisel, aga ka muudes aspektides.¹¹

Kui üldiselt valitseb liikmesriikide vahel enamasti üksmeel, et just kõrgelt kvalifitseeritud töötajate sissearõnnet peaks soodustama (ka Eesti viimase aja sissearõndepoliitikas on aluseks võetud kõrgelt kvalifitseeritud välistöötajad), siis küsimus, keda pidada kõrgelt kvalifitseeritud töötajaks, tekitab lahkelt. Rahvusvaheliselt ei ole ühest määratlust kokku lepitud. Näiteks OECD on soovitanud kasutada *Canberra Manual*'is¹² kokku lepitud definitsiooni tehnoloogia ja teadussektori töötajate kohta: need on töötajad, kellel on kolmanda taseme haridus (kõrgharidus) tehnoloogia või loodusteaduste alal ja/või kes on töötanud vastavat haridust eeldaval ametikohal, isegi kui neil ametlikult sellist haridust ei ole.¹³

Euroopa Liidu kõrgelt kvalifitseeritud töötajate direktiivi eelnõu võtab aluseks töökoha nõuded. Kõrgelt kvalifitseeritud töötaja määratletakse töö järgi, mida ta liikmesriiki tegema tuleb. See peab olema töö, mille tegemiseks on vaja kõrgharidust või sellega samaväärset töökogemust¹⁴ (seega sisuliselt sarnane ülalmainitud OECD käsitlusega). On selge, et selline

¹¹ Komisjoni 23. oktoobri 2007. aasta ettepanek kehtestada nõukogu direktiiv kolmandate riikide kodanike kõrget kvalifikatsiooni nõudva töö eesmärgil liikmesriiki sisenemise ja seal elamise tingimuste kohta (KOM(2007) 637 lõplik).

¹² 1995. aastal OECD avaldatud käsiraamat tehnoloogia ja teadussektori inimressursi arvestamise ja analüüsi kohta. Nimetatud definitsioon pakuti välja eelkõige statistika kogumise kontekstis, mitte niivõrd poliitikaavast silmas pidades.

¹³ OECD (2002, lk 2).

¹⁴ Komisjoni 23. oktoobri 2007. aasta ettepanek kehtestada nõukogu direktiiv kolmandate riikide kodanike kõrget kvalifikatsiooni nõudva töö eesmärgil liikmesriiki sisenemise ja seal elamise tingimuste kohta (KOM(2007) 637 lõplik).

definiitsioon tekitab aga hulga praktilisi probleeme töökoha nõuete määratlemisest (kas seda peaks tegema vaid tööandja või ka mõni riigiasutus?) kuni inimese hariduse ja töökogemuse hindamiseni. Kui kõrghariduse tunnustamine on mingil määral ka rahvusvaheliselt reguleeritud ja seetõttu lihtsamini teostatav, siis töökogemuse piisavaks tunnistamise alused on ebaselgemad ning võivad muuta skeemi, mille eesmärk on protseduure lihtsustada, senisest hoopis keerulisemaks. Neis ja paljudes teistes küsimustes ei ole aga veel kaugeltki üksmeelt saavutatud ning konsensuse otsimine liikmesriikide seas jätkub ilmselt veel mõnda aega.

Lisaks plaanitavatele direktiividele välistöötajate osas tasub tähelepanu pöörata kavandavatele ringlusrände (kasutatakse ka mõistet *korduvrände*, i.k *circular migration*) skeemidele koostöös kolmandate riikidega.¹⁵ Ringlusrände kontseptsioon põhineb eeldusel, et ajutiselt teistes riikides töötamine võib olla kasulik nii töötajale, sihtriigile kui ka päritoluriigile. Seega on püütud skeemi muuta paindlikumaks ning lubada teatud määral edasi-tagasi liikumist päritolu- ja sihtriigi vahel. Nii säiliksid kontaktid, suureneks tagasipöördumise tõenäosus ning välditaks liigset ajude äravoolu kolmandatest riikidest. Vähemalt esialgu plaanitakse ringlusrände võimalusi katsetada riikidevaheliste lepingute (st ELi riigi ja kolmanda riigi) alusel, mitte üldise õigusraamistikuna. Nagu eespool räägitud, on üritatud ajutisi võõrtöötajate skeeme luua varemgi ning tagajärjed on olnud märksa mitmetahulisemad kui osati oodata. Seetõttu peaks varasemaid kogemusi uute skeemide loomisel kindlasti arvesse võtma.

SEONDUVAD TEEMAD

Kuna migratsioon on kompleksne nähtus ning selle mõju ühiskonnale võib olla väga mitmetahuline, ei tohiks migratsioonipoliitika piirduda vaid immigrantide sisseerändetingimuste ja nende hulga reguleerimisega, vaid tegeleda tuleb ka muude seonduvate teemadega.

Et ära hoida ühiskonnas eraldiseisvate gruppide ning nendevaheliste pingete tekkimist, tuleb tähelepanu pöörata integratsioonimeetmetele. Üks põhjus, miks eelmise sajandi keskel saabunud ja Euroopasse jäänud külalistöötajad ning nende järeltulijad on sotsiaalmajanduslikult üldiselt nõrgemal positsioonil kui põlisrahvastik, on puudulik tähelepanu nende kaasamisele ühiskonda. Ka lühemaajaliste võõrtöötajate puhul on vaja pakkuda infot ja tuge uues keskkonnas orienteerumiseks, õiguste ja kohustuste mõistmiseks ja muuks. Pikemaajaliste sisseerändajate puhul on sellised meetmed eriti olulised. Integratsioonimeetmed on loomulikult tähtsad ka selliste sisseerändajate puhul, kes on saabunud teisel eesmärgil (nt pereliikmena

¹⁵ Vt komisjoni 16. mai 2007. aasta teatis Euroopa Liidu ja kolmandate riikide korduvrände ja liikuvuspartnerluse kohta (KOM(2007) 248 lõplik).

või varjupaigataotlejana), et rakendada nende võimekus tööturul, vähendades ehk seega vajadust otsida töötajaid välismaalt.

Kogemused on näidanud, et koduriigist eemal töötavad inimesed on lihtsamini ära kasutada ning haavatavad kuritarvitamisele, mistõttu on rahvusvahelised organisatsioonid, näiteks ÜRO ja Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO), kehtestanud standardeid võõrtöötajate kaitseks. Peamine põhimõte neis dokumentides on, et võõrtöötajaid tuleb kohelda võrdselt kohalike töötajatega. See tähendab vajadust kontrollida töötingimusi.

Sisserände lihtsustamisega paralleelselt tuleb tegeleda ka võitlusega illegaalse immigratsiooni (sh inimkaubanduse) vastu. Euroopa Liit on välja töötamas ka direktiivi illegaalseid immigrante tööle võtvate tööandjate karistamise kohta, et senisest tõhusamalt illegaalset töötamist ära hoida. Arutelud võimalike sanktsioonide teemal ulatuvad muu hulgas kriminaalkaristusteni. Inimkaubanduse takistamiseks on vaja efektiivset infovahetust liikmesriikide vahel.

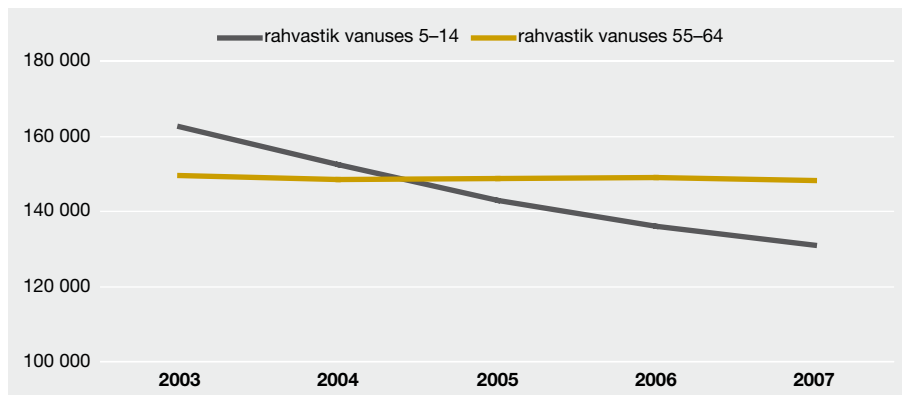
Omaette teema on koostöö kolmandate riikidega (päritoluriikidega) ning eetilised kaalutlused. Martin jt¹⁶ on kirjeldanud mitut tüüpi meetmeid, mille abil vähendada migratsioonist tingitud ebavõrdsuse säilimist ja süvenemist. Näiteks võivad päritoluriigid säilitada kontakti inimestega, kes on läinud välismaale tööle; sihtriigid võivad kompenseerida päritoluriikidele kaotatud inimkapitali (nt võõrtöötajate arvu ja nende sissetulekutega seotud koefitsiendi kaudu või üldise arenguabina); samuti võib toetada päritoluriikide haridussüsteemi. Seni on selleletemalised arutelud jäänud peamiselt deklaratiivseks, kuid plaanitavad ringlusrändeplangud võimaldavad ehk tulevikus need ka teoks teha.

Kõigi nende küsimuste vahel tasakaalu leidmine ei ole kahtlemata lihtne ülesanne ja seega on kaasaegse migratsioonipoliitika kujundamine tõsine väljakutse.

HILJUTINE ARENG EESTIS

Välis­töötajate teema on viimaste aastate jooksul peaaegu katkematult avalikkuse tähelepanu all olnud. Põhjus peitub demograafilises surves tööturule (vt joonis 1), mida on võimendanud nii hoogne majanduskasv kui ka Eesti töötajate siirdumine välismaale. On fakt, et praeguses Euroopa Liidus on Eesti tööjõu doonorriik. Kas ja kunas võiks olukord muutuda, pole teada. Samuti mõju, mida võib avaldada uute riikide liitumine ühendusega.

¹⁶ Martin jt (2006, lk 123).



Joonis 1. Demograafiline tööturusurve

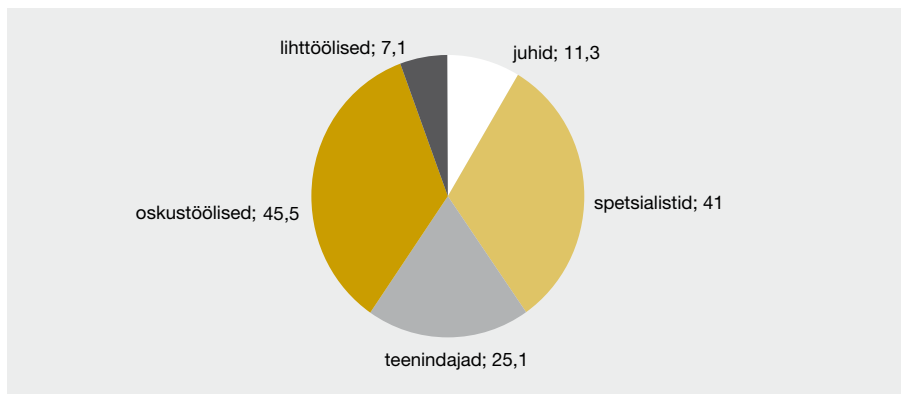
Teine küsimus on olemasoleva töötajaskonna kvalifikatsioonis – kuivõrd see vastab majanduses vajaminevale. Probleemiga on enim silmitsi töötleva tööstuse ettevõtjad, sest neil on tööjõu puudujääk suurim. Vastuoluliste emotsioonide pinnalt on välistöötajaid ajakirjanduses võrreldud barbarite ja Trooja hobusega¹⁷. Kirglikud arutelud meedias ja enamlevinud väärtushinnangud, mille põhjused on usutavasti ajaloolised, on seni säilitanud ettevaatliku töörande poliitika.

Majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi korraldamisel alustati 2006. aasta lõpus välis- tööjõu teemal arutelu. Töögruppi kogunesid asjakohaste riigiasutuste ja sotsiaalpartnerite esindajad. 2008. aasta kevadel Riigikogus heaks kiidetud välismaalaste seaduse muudatuste põhimõtted ongi nende ühislooming. Tänu sellele pole poliitiliselt tundlik teema pärast otsuse langetamist suurt vastumeelsust ühiskonnas tekitanud, kuid sellel on arvatavasti teisi põhjuseid peale konsensusliku poliitika kujundamise.

Esiteks on jätkuvalt tagasihoidlik sisse- rände piirarv, mis tõusis küll kahekordseks¹⁸, aga on siiski vaid umbes 1300 inimest aastas. Teiseks pandi tööandjale kohustus maksta välismaalasele Eesti keskmisest umbes veerandi võrra kõrgemat palka ja selliselt välistati odava tööjõu sissevool. Arusaadavalt tekitab ka välismaalase kõrge palk inimestes kuigivõrd paha-

¹⁷ Vt nt Eerik-Niiles Kross Eesti Päevalehes või Kersti Kaljulaid Postimehes (vastavalt <http://www.epl.ee/artikkel/359162> ja <http://www.hip.ee/290107/esileht/ak/238968.php>).

¹⁸ Vastavalt välismaalaste seaduse 14. juunil k. a jõustuvale redaktsioonile tõuseb sisse- rände piirarv 0,05-lt protsendilt 0,1 protsendini elanikkonnast aastas. Sealjuures kaob võimalus tulla siseministri loal Eestisse väljaspool piirarvu.



Joonis 2. Tööjõuvajadus aastani 2014 (tuhat inimest)

meelt, aga see pole üldlevinud. Nii võime paradoksaalselt jõuda olukorda, kus musta töö peab ära tegema kohalik töötaja. Sotsiaalprobleemide vältimiseks nähakse välismaalase puhul eelkõige vahendit töötaja piisavas sissetulekus, mitte riiklikes toetusmehhanismides. Selline lähenemine vastab üldjoontes Eesti heaolumudelile: riik panustab eelkõige tasuvatesse töökohtadesse ja alles seejärel sotsiaalabile.

Majanduses on lähiaastatel tarvis täita kümnete tuhandete kaupa oskustööliste ja spetsialistide ametikohti (vt joonis 2). Palgakriteeriumi järgi on just selle taseme töötajaid siia paslik kutsuma, kuid piirarvu tõttu saab välismaalastega rahuldada vaid väikse osa tööjõuvajadusest.

Lisaks tuleb osa töökohti näiteks teenindussektoris lähtuvalt keeleoskuse nõudest igal juhul täita kohalike töötajatega. Kui majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi prognoosi järgi on vaja aastas keskmiselt täita 16 000 vaba töökohta, siis välistöötajate osa saab olla napp kümnendik. Olenemata sellest, kas migratsioon on ulatuslik või mitte, saab töörande poliitika edu kriteeriumiks olla kokkuvõttes vaid välistööjõu kasutamise ajutine iseloom. Pikemas perspektiivis pole häid alternatiive iibe ja teadmiste-oskuste-arusaamise tõusule. Eestil on ses osas tarvis õppida pikemalt tööjõudu importinud Euroopa riikidelt, et mitte korrata nende mõõdalaskmisi. Töölubade pikendamise praktika on alles välja kujunenemata, kuid sellest saab rändeküsimuste sõlmpunkt. Õnneks kehtib migrantide puhul raudne loogika: inimesed on nõus Eestisse tulema kehvena elujärgjega riikidest ja samamoodi on neil põhjus siin teenitud palk ära kulutada kodumaal, kus selle ostujõud on suurem. Sama kehtib loomulikult ka Eestist välismaale siirdujate kohta. Ideaalstsenaariumi järgi tähendab välistööjõud muu hulgas rohkem maksutulud ja vähem maksude eest pakutava sotsiaalabi tarbimist.

KOKKUVÕTE

Rahvusvahelist kogemust välistööjõu kasutamise kohta on küllaga. Osa sellest on ajatu: näiteks tuleb arvestada töötajate ja tööandjate pragmaatilise käitumisega, mis ei pruugi olla kooskõlas riigi huvidega. Julgelt võib juba praegu öelda, et odava tööjõu impordi viga Eestis ei korrata. Lähiaastad peavad muu hulgas näitama, kas kujutlus välistööjõust kui ajutisest lahendusest saab reaalsuseks. Pole sugugi võimatu, et Eestis rakendatav palgapiirangu skeem võiks rakenduda ka üleeuroopaliselt: meie seadustik, kuigi mitte ainulaadne, võib kujuneda teistele maadele eeskujuks. Kvalifitseeritud tööjõu puudus on igal juhul kõigi euoliidu liikmete mure ning tööjõu ränne hõlmab küsimuste ringi, mis ulatub tööturust kaugemale.

KASUTATUD KIRJANDUS

Diez Guardia, N., Pichelmann, K. (2006). Labour Migration Patterns in Europe: Recent Trends, Future Challenges. European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Economic Papers, nr 256 (september).

Kulu, H. (2003). Post-war immigration to Estonia: a comparative perspective. In: Ohliger, R., Schönwälder, K., Triadafilopoulos, T. (Eds.): *European encounters: migrants, migration, and European societies since 1945*. Aldershot [et al.]: Ashgate, lk 38–52.

Martin, Ph., Abella, M., Kuptsch, Ch. (2006). Managing Labour Migration in the Twenty-first Century.

OECD (2002). International Mobility of the Highly Skilled. Policy Brief.

Rebane, J. (1988). Rahvusprotsesside põhijooni ENSVs. Eesti Kommunist, nr 6.

Vertmann, T-S. (1999). Tartu Kontrollaparatuuri tehas – osa Nõukogude režiimist. Tartu Ülikool.