

Jaanika Odes

**ÜHENDKUNINGRIIGIS ELAVATE
EESTLASTE VALMISOLEK JA
TAKISTUSED EESTI TÖÖTURULE
NAASMISEL**

LÕPUTÖÖ

Teenusmajanduse instituut

Ärijuhtimise õppekava

Juhendaja: Heve Kirikal

Mõdriku 2024

Autori deklaratsioon ja lihtlitsents

Mina, **Jaanka Odes**, tõendan, et lõputöö on minu kirjutatud. Töö koostamisel kasutatud teiste autorite, sh juhendaja teoste on viidatud õiguspäraselt.

Kõik isiklikud ja varalised autoriõigused käesoleva lõputöö osas kuuluvad autorile ainuisikuliselt ning need on kaitstud autoriõiguse seadusega.

Juhendaja **Heve Kirikal** /allkirjastatud digitaalselt/

Lõputöö on kaitsmisele lubatud teenusmajanduse instituudi direktori korraldusega nr 1-14/24/2 kuupäev 08.01.2024.

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, **Jaanka Odes** sünnikuupäev: **06.01.1997** annan Tallinna Tehnikakõrgkoolile (edaspidi kõrgkool) tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose **Ühendkuningriigis elavate eestlaste valmisolek ja takistused Eesti tööturule naasmisel**.

1. reprodutseerimiseks paberkandjal kõrgkooli raamatukogus avaldamise ja säilitamise eesmärgil;
2. elektroonseks avaldamiseks kõrgkooli repositooriumi kaudu;
3. kui lõputöö avaldamisele on instituudi direktori korraldusega kehtestatud tähtajaline piirang, lõputöö avaldada pärast piirangu lõppemist.

Olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile ja kinnitan, et:

1. lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid ega muid õigusi;
2. PDF-failina esitatud töö vastab täielikult kirjalikult esitatud tööle.

Mõdrikul, 09.01.2024 /allkirjastatud digitaalselt/

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
MÕISTED	6
1 EESTI JA ÜHENDKUNINGRIIGI TÖÖTURG	7
1.1 Eesti tööturu olukord	7
1.2 Eesti tööturu trendid	15
1.3 Ühendkuningriigi tööturu olukord.....	17
1.4 Brexiti mõju Ühendkuningriigi tööturule	25
1.5 Ühendkuningriigi tööturu trendid	28
2 EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA.....	32
3 EMPIIRILISE UURINGU TULEMUSED JA ANALÜÜS.....	35
3.1 Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu võrdlus	38
3.2 Eesti tööturu atraktiivsus	45
3.3 Ühendkuningriigi eestlaste ootused tööturule	50
3.4 Eesti tööturult lahkumise põhjused ja valmisolek Eestisse tagasipöördumiseks	55
KOKKUVÕTE.....	61
SUMMARY	63
VIIDATUD ALLIKAD	65
LISAD	75
Lisa 1. Küsimustik Ühendkuningriigis elavate eestlastele	76

SISSEJUHATUS

Tööturg on viimastel aastatel kiiresti muutunud ning selle tulemusel on muutunud ka inimeste tööharjumused ja nägemus tööst. Antud muutustele on andnud lüke maailmas aset leidnud sündmused. Üheks viimaste aastate olulisemaks muutuste allikaks oli 2020. aastal alguse saanud ülemaailmne Covid-19 pandeemia. Pandeemia kaotas ära tavapärased reeglid ning sundis kiiresti mõtlema välja uusi lahendusi, et inimesed saaksid teha oma tavapäraseid toimetusi vaatamata tervisekriisile. Kui enne pandeemiat oli kodust töötamine pigem haruldus, siis nüüdseks on see saanud uueks normaalsuseks.

Kaugtöötajate arv on kasvanud nii Eestis kui ka Ühendkuningriigis - 2021. aastal tegi Eestis kaugtööd 181 600 inimest, mis moodustas hõivatutest 28% ja mis oli umbes 21% rohkem kui kümme aastat tagasi (Kaugtööd teeb üle veerandi Eesti töötajaskonnast, 2022). Suur muutus on toimunud ka Ühendkuningriigi tööturul - kui 2019. aastal oli kodust töötavate täiskasvanute osakaal keskmiselt 27%, siis 2020. aastaks oli see kasvanud 37%-ni, enim töötasid kodust Londonis elavad töötajad (Casey, 2021).

Pandeemia pani töötajaid enda prioriteete ümber hindama ja selle tulemusel muutusid ka töötajate ootused töökohale ja tööle üldisemalt ning seda on täheldanud ka tööandjad. Aon 2022. aasta hüvitiste ja trendide uuringust (*Benefits and Trends Survey*) selgus, et 93% Ühendkuningriigi tööandjates usub, et nende töötajate ootused tööle on muutumas. Sama uuringu sõnul ootavad töötajad tööandjatelt paremat lähenemist vaimse tervise teadvustamiseks ja sellega toimetulekuks. Üha olulisemat rolli mängib üleüldine heaolu, kaasatus ja jätkusuutlikkus. Töötajad ootavad tööandjalt töökeskkonda, mis pakuks eesmärki, mitmekesisust ja võrdsust ning oleks töötajaid kaasav. Samuti peaks ettevõtte näitama üles siiralt hoolt enda mõju eest planeedile ja kogukonnale, kus see tegutseb ja hoolitsema inimeste eest, keda tööle võetakse. Ühendkuningriigi tööandjate hinnangul ootavad töötajad paindlikku tööaega (95%) ja agiilset töötamist (94%). (*UK employers seeing significant changes in what employees expect at work: Aon Benefits and Trends Survey 2022, 2022*)

Nii Ühendkuningriik kui ka Eesti on pidanud seisma silmitsi uute trendidega ning kohandama enda tööturгу vastavalt valitsevale olukorrale. Uued tööharjumused ja ootused viivad töökorralduse muutumiseni, mis annab omakorda võimaluse olemasolevaid ressursse, sealhulgas tööjõudu paremini ära kasutada. Eestis on aga juba praegu puudu vajaminevast tööjõust, seda nii väheneva iibe kui ka vananeva ühiskonna tõttu. Eestis sündis 2022. aastal 11 588 last, mis on alates 1919. aastast, mil hakati üleriiklikult koguma sündide arvu, madalaim näit (Eesti rahvaarv kasvas 2% võrra: peamiseks

mõjutajaks oli sissetulek, sündimus langes rekordmadalale, 2023). Rahvastikuproгноosi kohaselt on Eesti rahvaarv 2035. aastal umbes 1,305 miljonit ning selleks ajaks on iga neljas Eesti elanik 65-aastane või vanem. Samuti prognoositakse, et aastaks 2035 väheneb tööealiste ehk 15-64-aastaste arv 35 000 inimese võrra, mis tähendab ka pereloomeeas rahvastiku vähenemist. (Riigi pikaajalise arengustrateegia "Eesti 2035" heakskiitmine, 2021)

Lisaks madalale sündimusele ja vananevale ühiskonnale, mängib tööturul olulist rolli ka väljaränne. Kuigi ei ole teada, kui palju elab eestlasi täpselt terves Ühendkuningriigis kokku – seda nii Suurbritannias kui ka Põhja-Iirimaal, siis teame, et ainuüksi Suurbritannias ehk Inglismaal, Walesis ja Šotimaal on suur eestlaste kogukond. Rahvastikuregistri esitatud andmete põhjal elas 2022. aastal Suurbritannias kokku 9536 Eesti kodanikku (Peegel, 2022). Aastal 2021 rändas Eestist Suurbritanniasse elama 294 Eesti elanikku ning Suurbritanniast pöördus tagasi 636 eestlast (Loik, 2022).

Vaatamata sellele, et 2021. aastal oli sissetulek suurem kui väljaränne, elab ja töötab suur osa eestlastest siiski Ühendkuningriigis. Eesti tööturгу iseloomustab aga tööjõupuudus ning negatiivne iive raskendab tööjõu järelkasvu veelgi. Eesti on olukorras, kus riigi jaoks vajalik inimressurss elab ja töötab välismaal, mistõttu on riigi jaoks oluline vältida tööjõu voolamist välismaale ning meelitada juba väljarännanud tagasi kodumaale. Samuti on oluline toetada Eestisse tagasipöörduvaid eestlasi, et nende kohanemine Eesti tööturuga oleks võimalikult ladus.

Lõputöö eesmärk on välja selgitada Ühendkuningriigis elavate eestlaste valmisolek ja peamised takistused Eesti tööturule naasmisel, et leida võimalusi Eesti tööturu atraktiivsuse suurendamiseks Ühendkuningriigi eestlaste seas. Lõputöö eesmärgi saavutamiseks on seatud järgmised ülesanded:

- selgitada teoreetilistele allikatele tuginedes välja Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu olukord;
- koostada empiirilise uuringu metoodika;
- kaardistada Ühendkuningriigis elavate eestlaste Eestist lahkumise põhjused, nende hinnangud Eesti tööturule ning valmisolek ja takistused Eesti tööturule naasmiseks;
- analüüsida uuringu tulemusi ja teha sellest järeldusi, et tuua välja võimalused Eesti tööturu atraktiivsuse suurendamiseks Ühendkuningriigis elavate eestlaste seas.

Lõputöö koosneb kolmest peatükist, kus esimeses antakse ülevaade Eesti ja Ühendkuningriigi tööturu olukorrast. Teises peatükis esitatakse empiirilise uuringu metoodika ja kolmandas analüüsitakse Ühendkuningriigis elavate eestlaste valmisolekut ja peamisi takistusi Eesti tööturule naasmisel, et leida võimalusi Eesti tööturu atraktiivsuse suurendamiseks.

MÕISTED

Hõivatu – isik, kes töötas (sai tasu), töötas pereettevõttes või talus tasuta või ajutiselt ei töötanud (Piirits, 2018).

Loomulik iive – sündide ja surmade vahe (Sünde oli taas vähem kui surmasid, rahvaarvu kasvatab sisseränne, 2021).

Majanduslikult mitteaktiivsed inimesed – isikud, kes ei soovi töötada või ei ole selleks võimelised (Majanduslikult mitteaktiivne rahvastik 2020, 2020).

Miinimumpalk ehk alampalk ehk töötasu alammäär – Eesti Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud alammäär, millest madalamat töötasu ei või tööandja töötajale maksta (Töölepingu seadus, § 29, 2023).

Tööealine elanikkond – rahvastik vanuses 15–74 (Piirits, 2018).

Tööhõive määr – hõivatute osatähtsus tööealises rahvastikus (Piirits, 2018).

Tööjõud ehk majanduslikult aktiivsed inimesed – tööga hõivatud või need, kes on parasjagu töötud (Servinski, 2021).

Tööjõupuudus – olukord, kus nõudlus konkreetse kutseala töötajate järele ületab selle pakkumise inimeste järele, kes on kvalifitseeritud ja kättesaadavad ning valmis seda tööd tegema (Greig , Glancey , & Wilson , 2008).

Töötu – isik, kes ei tööta, aga otsib tööd ja on ennast Eesti Töötukassas arvele võtnud (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus, § 2, 2023)

Tööturg – süsteem, mis viib kokku potentsiaalsed tööandjad tööks kättesaadavate inimestega ehk süsteem, mis viib kokku nõudluse tööjõu järele ja tööjõu pakkumise (*Understanding the labour market*, 2007).

Töötuse määr – töötute osatähtsus tööjõus (Piirits, 2018).

1 EESTI JA ÜHENDKUNINGRIIGI TÖÖTURG

Eesti asub Ida-Euroopas, piirnedes Läänemere ja Soome lahega ning asudes Läti ja Venemaa vahel. Eesti pindalaks on 45 228 ruutkilomeetrit. Eesti pealinnaks on Tallinn ning Eesti taasiseseisvus 1991. aastal peale Nõukogude Liidu kokkuvarisemist. Lisaks eestlastele elab Eestis ka arvuliselt venelasi ja ukrainlasi. (*Estonia*, 2023)

Statistikaameti 2023. aasta 1. jaanuaril avaldatud andmete kohaselt on Eesti rahvaarv 1 357 739 inimest (Eesti rahvaarv kasvas 2% võrra: peamiseks mõjutajaks oli sissetänav, sündimus langes rekordmadalale, 2023). Eesti ametlik nimetus on Eesti Vabariik ning Eesti on iseseisev ja sõltumatu demokraatlik vabariik, kus riigivõimu teostatakse põhiseaduse ja sellega kooskõlas olevate seaduste alusel. Eesti ametlikuks riigikeeleks on eesti keel ning Eesti riigipeaks on Vabariigi President. Eestis on Riigikogu, Vabariigi Presidendi, Vabariigi Valitsuse ja kohtute tegevus korraldatud võimude lahususe ja tasakaalustatuse põhimõttel. (Eesti Vabariigi põhiseadus, 2015)

Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriik (*The United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*), mida sagedamini nimetatakse Ühendkuningriigiks, on aga unitaarriik. Ühendkuningriik koosneb Inglismaast, Šotimaast, Walesist (need kolm riiki moodustavad Suurbritannia) ja Põhja-Irimaast. Lisaks sellele on lähedalolevates vetes kolm Briti krooni valduses olevat omavalitsust ja 14 ülemereterritooriumi üle kogu maailma. Ühendkuningriigi valitsemisvorm on konstitutsiooniline monarhia, kus lõplik seadusandlik võim kuulub Ühendkuningriigi tseentraliseeritud parlamendile. Täitevvõimu juhiks on peaminister, samas kui monarh on riigipea tseremoniaalsemas ametis. Ühendkuningriigi keskvalitsuse kõrval on neljast liikmesriigist kolmel - Šotimaal, Walesil ja Põhja-Irimaal, oma detsentraliseeritud riiklikud haldusasutused. Ühendkuningriigis elas 2021. aastal umbes 67 miljonit inimest. (O'Neill, 2022)

Seega võib öelda, et Eesti ja Ühendkuningriik erinevad üksteisest alustuseks juba nii pindala kui ka rahvaarvu poolest. Eesti puhul on tegemist väikese riigiga, samas Ühendkuningriik on unitaarriik, mille rahvaarv on umbes 49 korda suurem kui Eesti rahvaarv.

1.1 Eesti tööturu olukord

Eesti tööturg on viimasel 30 aastal palju muutunud, millest üheks suurimaks muutuseks on olnud 1990ndatel uuele majandussüsteemile üleminek. Alates Eesti taasiseseisvumisest ehk aastast 1991 on vähenenud nii tööealiste inimeste kui ka hõivatute arv. Samuti on vähenenud teatud tegevusalade osatähtsus, kui taasiseseisvumise alguses töötas üsna suur osa inimestest põllu- ja metsamajanduse

ning kalapüügi sektoris, siis aastaks 2020 oli märkimisväärselt suurenenud hõivatute osakaal tööstuses ja ehituses ning teenuste sektoris. (Servinski, 2021)

Eesti tööealine elanikkond väheneb ja vananeb - 2027. aastaks moodustab suurima vanusegrupi tööturul 35 kuni 39 aastased, samuti tõuseb vanemaealiste hõive (Tööturu tulevik: uusi töötajaid on vaja otsida üle 35aastaste seast, 2020). Tööealised inimesed moodustavad rahvastikust 61% ning kui 2000. aastal oli 65-aastaste ja vanemate osakaal rahvastikust 15%, siis 2021. aastal oli see tõusnud 20%-ni (Trasberg, 2022). Statistikaameti kohaselt suureneb see lähiaastatel veelgi. Prognoositakse, et aastaks 2040 tõuseb üle 60-aastaste osakaal rahvastikust 26%-ni, mis tähendab, et üle 60-aastaste osakaal suureneb 60 000 inimese võrra. Selle tulemusel oleks Eestis aastaks 2040 kokku 330 000 üle 60-aastast inimest. (Peegel, 2022)

Eesti esimene rahvaloendus toimus 1881. aastal ning tollal oli keskmine vanus 27 aastat, keskmine vanus 2021. aastal aset leidnud rahvaloenduse andmetel oli aga 42 aastat (Trasberg, 2022). OSKA arendusjuhi Tiia Randma (2020) sõnul peavad inimesed tööturu olukorra tõttu kauem töötama ja õppima ning seetõttu soovitab Randma tööandjatel töötajaid hoida ja arendada ning vähem pöörata tähelepanu inimese vanusele.

Lisaks vananevale rahvastikule on Eesti iive negatiivne ehk surmade arv on suurem kui sündide arv. Statistikaameti 2023. aasta 1. jaanuaril avaldatud andmete kohaselt on Eesti rahvaarv 1 357 739 inimest. Aastal 2022 sündis Eestis 11 588 inimest ja suri 17 245 ehk aastal 2023 ületas surmade arv sünde 5 657 inimese võrra. Lisaks sellele oli 2022. aasta sündimus rekordiliselt madal. Eesti rahvastikustatistikat on kogutud alates 1919. aastast ning 2022. aastal jäi sündimus esimest korda alla 12 000 sünni. Seda põhjendab asjaolu, et praegused sünnitajad on sündinud 1990ndatel, mil sündide arv oli väike ehk tänane noorte arv on madalam varasemaga võrreldes. (Eesti rahvaarv kasvas 2% võrra: peamiseks mõjutajaks oli sisseränne, sündimus langes rekordmadalale, 2023)

Kui vaadata üldisemalt siis on viimase 30 aasta jooksul Eestis sündinud üle 100 000 lapse vähem kui oleks olnud tarvis rahvastiku taastooteks (Vitsur, 2022). Statistikaameti juhtivanalüütik Mihkel Servinski (2022) on välja toonud, et viimastel aastatel on naised vahemikus 21 kuni 40 aastat sünnitanud üle 93% kõigist Eestis sündinud lastest. Statistikaamet on koostanud Eesti tuleviku rahvaarvu jaoks mitu prognoosi, neist hetkel kehtiva rahvastikuprognoosi kohaselt langeb rahvaarv aastaks 2080 alla 1,2 miljoni inimese. Mustema stenaariumi puhul jääb see aga 900 000 juurde ning optimistlikumate olude korral on Eesti rahvaarv 2080. aastal 1,3 miljonit.

Arenguseire 2022. aasta raporti kohaselt on Eestil vaja kas kõrgemat sündimust, madalamat suremust või suuremat sissetraami, et hoida ära Eesti rahvastiku kahanemist 2100. aastaks. Raporti sõnul on rahvaarvu kahanemise vältimiseks mitmeid teoreetilisi kombinatsioone. Rahvaarvu tõusule aitaks kaasa sündimuskordaja kasv 1,87-ni ehk pikaajalist rahvastiku kahanemist aitaks ära hoida prognoositust 10% kõrgem sündimus. Arenguseire raporti kohaselt toetab seda hüpoteesi suurperesid soosiv perepoliitika. (Piirits, Vallistu, Varblane, & Vollmer, 2022)

Lasterikka pere toetuse suurus oli 2023. aastal kolme kuni kuut last kasvatavale perele 650 eurot kuus, seitsme või enama lapse puhul makstakse perele igakuiselt 850 eurot (Perehüvitiste seadus, § 21). Hillar Peterseni (2023), kes on Pere Sihtkapital SA juhatuse liige, sõnul on Eesti majanduslike perepoliitika meetmete vallas üks maailma eeskäijaid, sest Eestil on hea vanemahüvitise süsteem ning riiklikult toetatud lastehoiusüsteem. Peterseni sõnul on valituse poolt rakendatud meetmetel olnud positiivne mõju sündimusele. Peale lasterikka pere toetuse kehtestamist kasvas kolmandate ja enamate laste sündide arv – aastatel 2018 kuni 2021 sündis 740 kolmandat ja enam last rohkem kui eelnevatel aastatel.

Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika kaasprofessori Mare Ainsaare (2021) sõnul oleneb poliitika mõju sündimusele riigi üldisest sotsiaalpoliitilisest taustast ja toetuste süsteemist ning lapsevanemate sotsiaal-majanduslikust toimetulekust. Teooriatele tuginedes loetakse otsesteks rahalisteks toetusteks sünni- ja lapsetoetust ning mitterahalises abiks laste sünnipakke ja toiduabi. Oluline roll on ka vanemapuhkuse hüvitisel - 2004. aastal leidis Eestis aset vanemapuhkuse hüvitise kasv ja hüvitise põhimõtete muutus, mida loetakse üheks Eesti olulisemaks perepoliitika muutuseks 21. sajandi alguses - lapsehoolduspuhkuse hüvitis asendati sünnieelsest sissetulekust sõltuva hüvitusega. Hiljem on selle reformi põhjal järeldatud, et vanemahüvitis mõjutas kõrgema palga ja kõrgharidusega naiste sünniaktiivsust ehk antud kriteeriumitele vastavad naised olid peale hüvitise kehtestamist motiveeritud sünnitama teist ja kolmandat last.

Lisaks suurenenud sündimusele aitaks rahvastiku arvu tõusule kaasa ka sissetraam. Praegune pikaajaline prognoos arvestab 2400 sissetraamijaga. Viimasel seitsmel aastal on netosissetraam Eestisse olnud aga vahemikus 4000 kuni 5000 inimest aastas. Eesti sissetraam on suurendanud ka 24. veebruaril 2022. aastal alanud Venemaa agressioon Ukraina vastu. Arenguseire 2022. aasta raporti kohaselt oli 2022. aasta juuni keskpaigaks Eestisse jõudnud umbes 43 000 Ukraina sõjapõgenikku ning on tõenäoline, et neist paljud jäävad Eestisse pikemaajaliselt ja osa neist ei pöördugi Ukrainasse tagasi. Kui 10 000 Ukraina sõjapõgenikku jääks Eestisse alaliselt elama, siis tooks see kaasa Eesti rahvaarvu suurenemise üheksaks aastaks. Samas kui Eestisse jääks 30 000 sõjapõgenikku, siis

suureneks Eesti rahvaarv järgmised 22 aastat ja 60 000 põgeniku puhul oleks rahvaarvu tõusu näha järgmised 40 aastat. Seejuures tuleb märkida, et sõjapõgenike Eestisse elama jäämine lükkaks küll rahvastiku vähenemist edasi, kuid see ei oleks piisav, et ära hoida rahvaarvu kahanemist. (Piirits, Vallistu, Varblane, & Vollmer, 2022)

SEB majandusanalüütiku Mihkel Nestori (2023) sõnul liigub Eesti Lääne-Euroopa tööturu suunas, kus madalapalgalisi ameteid täidavad välismaise taustaga inimesed. Eesti on muutunud järjest atraktiivsemaks sihtkohaks ning lisaks ukrainlastele saabub Eestisse ka teiste riikide kodanikke, samuti on elujärje parenemisel pöördunud kodumaale tagasi ka paljud eestlased. Eestlased on eelnevalt käinud lihttöid tegemas Soomes ja teistes välisriikides, sest seal maksti kõrgemat töötasu, kuid nüüdseks on hakanud olukord muutuma.

Eesti mediaanpalk oli 2023. aasta esimeses kvartalis 1424 eurot kuus ning keskmine palk 1741 eurot kuus (Tarkiainen, 2023). Alates 2023. aasta 1. jaanuarist on Eestis täistööajaga töötamise korral kuutasu alammäär 725 eurot ja tunnitasu alammäär 4,30 eurot (Töötasu alammäära kehtestamine, § 1, 2023). Täistööajaga töötamise kuutasu alammäär 2022. aasta oli aga 654 eurot ning tunnitasu alammäär oli 3,86 eurot (Töötasu alammäära kehtestamine, § 1, 2022). See tähendab, et võrreldes 2022. aastaga tõusis kuutasu alammäär 2023. aastal 71 euro võrra ning tunnitasu alammäär kasvas 0,44 eurot. Tööandja ei või töötajale maksta Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast madalamat töötasu. Eestis peetakse töötasust kinni töötaja maksekohustus ehk seadusest tulenevad maksud ja maksed. (Töölepingu seadus, § 29, 2023)

Töötaja palgast peetakse kinni sotsiaal- ja tulumaks, samuti enamikel juhtudel töötuskindlustusmakse ja kogumispensioni makse (Palgatulu, 2022). Palgatulu tulumaksu määr on Eestis 20% (Tulumaksuseadus, § 4, 2023). Sotsiaalmaksu määr on aga 33% maksustatavalt summalt (Sotsiaalmaksuseadus, § 7, 2023). Töötuskindlustuse makse määr on aastatel 2023 kuni 2026 kokku 2,4%, millest tööandja töötuskindlustusmakse määr on 0,8% ja töötaja töötuskindlustusmakse määr 1,6% (Töötuskindlustusmakse määrad aastatel 2023-2026, § 2; § 3, 2023). Kogumispensioni määr on aga 2% (Kogumispensionide seadus, § 9, 2023).

Sotsiaalministeeriumi, OECD ja Euroopa Komisjoni koostöös 2021. aastal avaldatud raporti kohaselt oli enne pandeemia algus umbes viiendik tööealistest elanikest kindla ametikoha või ilma piisava sissetulekuta - tööealistest inimestest ei töötanud 26% ning iga viies oli madala palgaga. Samuti selgus, et vaatamata sellele, et Eesti aktiivne tööturupoliitika vahendid nagu koolitused ja nõustamine, vastavad tööturu vajadustele, ei jõua see 39% inimesteni, kes seda vajaksid. See aga omakorda

tähendab, et Eestis on umbes 206 000 inimest, kelle tööturuolukord võiks läbi tööturupoliitika teenuste paraneda. (Raport: Eesti aktiivne tööturupoliitika pakub tõhusat tuge tööotsijatele, kuid paljud tööturul haavatavamas olukorras olevad inimesed töötukassasse ei jõua, 2021)

Aastal 2022 vähenes töötute arv teist aastat järjest - 2022. aastal oli töötuid 40 200, mis oli 2900 inimest vähem kui 2021. aastal ning töötuse määr alanes 2022. aastal 0,6% võrreldes aasta varasemega (Oja, 2023). Samas registreeritud töötus aga suurenes - ligikaudu kaks kolmandikku registreeritud töötuse kasvust tulenes Ukraina sõjapõgenike lisandumisest Töötukassa nimekirja ning üks kolmandik tulenes majanduslikke tagasilöökidest. Samas pidurdus registreeritud töötute arv 2022. aasta lõpus ja 2023. aasta märtsis vähenes töötute arv võrreldes eelneva kuuga. (Tööturu Ülevaade, 2023, lk 4)

Tööga hõivatuid oli 2021. aastal kokku 650 500, aastal 2022 aga 677 400, mis on viimaste aastate suurim näitaja, suure osa hõivest moodustasid sõjapõgenikud, kellest 9000 oli 2023. aasta veebruariks tööga hõivatud ning 6000 veel otsis tööd (Oja, 2023). Hõive vähenes aga töötlevas tööstuses, eriti puidusektoriga seotud harudes, sest kriisid mõjutasid antud sektorit kõige enam. Energiahindade kriis ja Venemaa agressioon Ukraina vastu põhjustas 2022. aasta teises pooles Eestis majanduslanguse. Aastal 2023 ootasid ettevõtted majanduse paranemist ning neil soovitati hoida vajalike oskuste ja kogemustega töötajaid, sest üldiselt valitses tööturul tööjõupuudus. (Tööturu Ülevaade, 2023, lk 4)

Eesti loomulik iive on olnud aastakümneid negatiivne, mistõttu on tööturule sisenevaid noori vähem kui tööturult vanuse tõttu lahkujaid. Eesti järgmise kümne aasta tööjõuvajadus on suurem kui tööturule sisenev põlvkond suudab katta. Pensionile suunduvate töötajate ja uute ametikohtade täitmiseks on tarvis 18 000 inimest aastas, tööturule sisenejate arv jääb aga alla 16 000. Suurel arvul on juurde vaja töötajaid haldus- ja abitegevuste, kinnisvara, hariduse, energeetika, vee- ja jäätmemajanduse, tervishoiu ja sotsiaalhoolekande ning põllu- ja metsamajanduse tegevusaladel, et asendada pensionile suunduvaid töötajaid. Üleüldisemalt tuleb tööturu olukorra leevendamiseks suurendada tööhõivet mitteaktiivsete ja töötute arvelt, samuti aitab sellele kaasa ränne, sealhulgas eestlaste tagasiränne kodumaale. Lisaks sellele tuleb ärimudeleid muuta vastavalt tööturul valitsevale olukorrale ehk arvestada asjaoluga, et tööjõu kättesaadavus on piiratud. Seetõttu tuleks arvestada ka erinevas eas töötajate vajadustega ning tagada töötajatele regulaarselt täiendus- ja ümberõppevõimalusi. (Rosenblad, Leoma, Krusel, & SA Kutsekoda, 2022)

CVKeskus.ee ja Palgainfo Agentuur viisid läbi tööturu-uuringu ning selles osales üle 10 000 töövõtja ning 2022. aastal avaldatud andmete põhjal selgus, et 34% töötajatest on tunnetanud töökoormuse

kasvu viimase aasta jooksul. Enim tunnetasid töökoormuse kasvu riigiasutuste töötajad ning toitlustuse ja majutuse valdkonnas töötavad inimesed. CV.Keskus. ee turundusjuhi Henry Auväärti (2022) sõnul avaldati 2022. aasta esimesel poolel turismisektoris, sealhulgas majutuses, 182% rohkem tööpakkumisi kui 2021. aastal samal ajal. Toitlustuses avaldati aga võrreldes 2021. aastaga 69% rohkem tööpakkumisi. Kadri Seederi (2022) sõnul, kes on Palgainfo Agentuuri juht, on pidanud kolmandik tööandjatest tööjõupuuduse tõttu tööd töötajate vahel ümber jagama. Kui vaadata aga töökoormuse kasvu terve Eesti mõistes, siis on töökoormus kasvanud Tallinnas 35% ja Tartus 32% ning Pärnus 30%. Suurim töökoormuse tõus on aset leidnud Saaremaal ja Võrumaal, kus töökoormus kasvas 36%, väikseim töökoormuse kasv oli 2022. aasta esimesel poolel aga Jõgeval, kus 27% töötajatest tunnetas töökoormuse kasvu.

Tööjõupuudus 2022. aasta lõpus ja 2023. aasta alguses oli alla keskmist taset töötlevas tööstuses, teenuste sektoris kui ka ehituses, sel perioodil võis tööjõupuudust vähendada ukrainlaste sisenemine Eesti tööturule (Katri , Matsulevitš, & Soosaar, 2023). Eestis suureneb iga-aastaselt välistööjõu kaasamine – 2021. aastal osales enim välistööjõudu haldus- ja abitegevustel, veonduses ja laonduses, ehituses ja töötlevas tööstuses, põllumajanduses ja metsanduses ning samuti kaubanduses (Rosenblad, Leoma, Krusel, & SA Kutsekoda, 2022). Eestis reguleerib välismaalaste Eestisse saabumist, viibimist, elamist ja töötamist välismaalaste seadus (Välismaalaste seadus, § 1, 2023). Infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni liidu tegevjuhi Doris Põllu (2022) sõnul ei ole aga kerge tööjõudu välismaalt palgata, sest see on keerukas ja aeganõudev protsess. Seda eriti juhul, kui on tegemist kolmandate riikide kodanikega. Põllu sõnul oleks välistööjõuga võimalik lahendada Eesti tööjõupuudust, kuid selleks peaks Eesti tööturg olema välismaalastele avatum. Alustuseks tuleks automatiseerida välismaalaste dokumentidega seotud toimingud, et oleks võimalik kiiremini menetleda välismaalaste elamis- ja töölubasid.

Eesti riik on teinud viimastel aastatel mitmeid muudatusi välismaalaste seaduses, et lihtsustada välismaalaste palkamist - 2022. aasta 24. mail jõustus välismaalaste seaduses peaaegu 30 muudatust. Üheks olulisemaks muudatuseks oli tippspetsialisti palgakriteeriumi vähenemine – nõue maksta minimaalselt kahekordset Eesti keskmist töötasu asendus 1,5-kordse Eesti keskmise töötasuga. Samuti on iga välismaalane, kellele makstakse vähemalt 1,5-kordset Eesti keskmist töötasu, seaduse tähenduses tippspetsialist, mis tähendab, et välismaalasel on võimalik taotleda tähtajalist elamisluba sisserände piirarvu väliselt. Samuti võivad enne sõda ehk enne 2022. aasta 24. veebruari Eestis töötanud ukrainlased Eestis edasi töötada ning neile ei kohaldu välismaalaste seadusest tulenevad nõuded lühiajalisele töötamisele, vaid hoopis töölepingu seadus või võlaõigusseadus ja nendes

sätestatud tingimused. Erandina peab tööandja välismaalasele maksma vähemalt 0,8-kordset vastava tegevusala keskmist palka. (Teisipäevast läheb võõrtööjõu palkamine lihtsamaks ja odavamaks, 2022)

Lisakulutustele vaatamata on ettevõtted huvitatud välismaalaste palkamisest, sest on puudu vajaminevast tööjõust – kõige enam vajatakse tööjõudu tootmisettevõtetesse, samuti on puudu oskus- ja lihttöolistest ning spetsialistidest (Uuring: sisserändajate värbamine aitab täita vabu töökohti, 2022). Eesti püsiva tööjõupuuduse ja negatiivse iibe tõttu on lisaks välismaalaste palkamisele oluline hoida ka juba olemasolevat inimressurssi. Üha enam Eesti ettevõtteid pakub ka rahvusvahelise karjääri võimalusi Eestist lahkumata. Selle heaks eeskujuks on Nordea Pank, mis küll Eestis enam jaepangana ei tegutse, kuid pakub Tallinna kontorist tugiteenuseid Põhjamaades ja USAs ning Suurbritannias tegutsevatele üksustele. Tallinna kontoris on kokku 1000 töötajat, kelle seas on esindatud 50 erinevat rahvust. (Nordea pakub rahvusvahelise karjääri võimalusi Eestist lahkumata, 2023)

Siinkohal aga tuleb arvestada, et suur osa eestlasi on juba varasemalt Eestist lahkunud. Rahvastikuregistri 2022. aastate andmetel elas välismaal alaliselt 121 243 Eesti kodanikku (Peegel, 2022). Valitsus kinnitas 18. novembril 2021. aasta istungil „Sidusa Eesti arengukava 2021-2030“, mille eesmärgiks on ühtse ühiskonna loomine (Valitsus kinnitas sidusa Eesti arengukava, 2021). Antud arengukava kohaselt on Eesti juurtega inimesi, kes elavad välismaal, hinnanguliselt 200 000, mis moodustab 15% kõikidest eestlastest. Eestis lahkus 2020. aastal 6920 eestlast, peamiselt suunduti Soome, Suurbritanniasse ning Saksamaale. Lähiaastatel on suurenenud aga ka Eestisse tagasipöördujate arv, kes naasevad tihti koos perega ning see aitab kaasa Eesti rahvastiku arengule ja kestmisele, kuid samas suureneb ka vajadus riigi poolt pakutavatele toetavatele teenustele, mis aitaks kõiki pereliikmeid. Üleüldiselt on kasvanud nõudlus tagasipöördumist ja kohanemist toetavate teenuste järele. Hetkel pärsib tagasipöördumist abistava info hajutatus, hetkel on olemas palju erinevaid keskkondi, kuid on raske leida vajaminevat informatsiooni. (Sidusa Eesti Arengukava 2023, 2021)

„Sidusa Eesti arengukava 2021-2023“ eesmärkide elluviimiseks hakkas Integratsiooni Sihtasutus väljastama tagasipöördumistoetust. Tagasipöördujaks loetakse täisealist etnilist eestlast ehk isikut, kelle vanemad või vanavanemad on eestlased, ning kes on välismaale emigreerunud (välisriigis elanud vähemalt seitse aastat) või seal sündinud ja nüüdseks püsivalt Eestisse naasnud. Toetuse eesmärgiks on leevendada tagasipöördumiskulustest tulenevat sotsiaal-majanduslikku olukorda ning tagasipöördumistoetus soodustab eestlaste ning nende laste Eestisse elama asumist. Tagasipöördumistoetus on maksimaalselt 640 eurot taotleja kohta, lisaks sellele väljastatakse ka

lisatoetust ning transpordi- ja kolimiskulude toetust. Lisatoetuse alla läheb aleaalse lapse elamistingimuste loomise toetus, mis on 640 eurot lapse kohta ning mida on võimalik taotleda, kui tagasipöörduja on olnud ainus pere toitja. Transpordi- ja kolimiskulude toetus on samuti 640 eurot. (Tagasipöördumistoetuse maksmise tingimused ja kord, 2022)

Eesti Teadusagentuur toetab samuti Eesti kodanike ja residentide Eestisse tagasipöördumist, mille tulemusena makstakse Eestisse tagasipöörduvatele teadlastele toetust. Toetuse eesmärk on tuua Eesti teadus- ja arendusasutustesse praeguseid või endiseid Eesti residentide või kodanikke, kes on peale doktorikraadi (või sellele vastava kvalifikatsiooni) omandamist saanud välismaal teadusliku uurimistöö kogemuse ning kes viib läbi alus- ja rakendusuuringuid või arendustegevust ja täidab iseseisvalt tagasipöörduva teadlase projekti. Tagasipöörduva teadlase projektiks loetakse teadusliku uurimistöö kirjeldust, kus on piiritletud uurimisprobleem ja selle läbiviimiseks kavandatud alus- või rakendusuuring. Toetuse eelarve on vastavalt projekti sisule erinev, eksperimentaalse projekti ühiku eest makstakse 60 480 eurot aastas ehk 5040 eurot kuus ning mitte-eksperimentaalse projekti ühiku eest 57 120 eurot ehk 4760 eurot kuus. Tagasipöörduva teadlase mobiilsustoetuse ühikuhind on aga 2 340 eurot aastas ehk 195 eurot kuus. Tagasipöörduva teadlase toetuse maksmise väiksem ajavahemik on 12 kuud ning suurim 24 kuud. (Tagasipöörduva teadlase toetuse taotlemise juhend 2022, 2021)

Toetuste maksmine välismaalt tagasipöörduvatele eestlastele on kindlasti oluline samm edasi, kuid ka üldine Eesti tööturg peab liikuma muutuste suunas. Eesti CVKeskus.ee turundusjuhi Henry Auväär'ti (2020) sõnul peab Eesti liikuma automatiseerimise ja digitaliseerimise suunas. Kõige enam vajab automatiseerimist teenindussektor, sest hetkel iseloomustab seda madal tootlikkus ja vähene automatiseeritus. Teenindussektoris on vähe innovaatilisi lahendusi, ühe vähese näitena saab tuua toidupoodides olevad iseteeninduskassad. Tööstussektoris on aga juba praegu kasutusel robotid, mistõttu tuleks antud sektoris hakata vähendama tööjõumahukust, et aidata kaasa tööjõupuuduse lahendamisele. (Tänaest tööpuudusest saab peagi jälle tööjõupuudus, 2021)

Infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni liidu tegevjuhi Doris Põllu (2022) sõnul tuleks Eestis tõhustada ka ümber- ja täiendõppe vormide rakendamist ning suunata valdkonda inimesi, kes on muudel erialadel töötuks jäänud. Ta tõi välja „Vali IT“ programmi, mille abil õpetati inimesed kolme kuuga nooremprogrammeerijateks. Lõpetuseks lausus Põld, et kindlasti tuleks jätkata kõrghariduse rahastamist, mis tagaks õppejõudude olemasolu, kes omakorda pakuks kvaliteetset õpet üliõpilastele.

Eesti tööturгу iseloomustab seega vanemaealiste suur osakaal rahvastikust, sündide arvu vähenemine ning töøjõupuudus. Selleks, et vältida Eesti rahvastiku kahanemist, peab suurenema nii sündide kui ka sisserändajate arv. Juba 2022. aastal suurenes Eesti rahvaarv Ukraina sõjapõgenike riiki saabumisega ning paljud neist osalevad ka Eesti tööturul ehk nad on endale leidnud töökoha Eestis, mis on aidanud kaasa ka riigi tööhõive määrale, mis on viimaste aastate kõrgeimal tasemel. Üleüldiselt on Eesti tööturg aga jõudnud punkti, kus tööturult lahkub rohkem töötajaid kui neid juurde tuleb, seda peamiselt vananeva ühiskonna ja negatiivse iibe tõttu. Uus põlvkond ei suuda paraku ära katta töøjõuvajadust, mistõttu tuleb hakata tööhõivet suurendama mitteaktiivsete ja töötute arvelt. Töøjõupuudus on omakorda suurendanud ka töötajate töökoormust. Ukrainlaste ja muude välismaalaste lisandumine Eesti tööturule on osaliselt leevendanud töøjõupuudust. Samuti on valitsus 2022. aasta välismaalaste seaduse uuendustega lihtsustanud välismaalaste palkamist ning Integratsiooni Sihtasutus ja Eesti Teadusagentuur on hakanud meelitama välismaal elavaid eestlasi läbi toetuste kodumaale tagasi pöörduma.

1.2 Eesti tööturu trendid

Lisaks Eestis valitsevale töøjõupuudusele tuleb arvestada ka asjaoluga, et töötajate ootused töötamisele ja töövormidele on ajaga muutunud. Töötajast on saanud tööturu partner, kes töötab korraga mitme tööandja juures ning on seetõttu juhust vähem sõltuv ning ennast rohkem kehtestav (Miller, 2021). Ka tööviisid on muutunud, kui kümme aastat tagasi kasutas Eestis kaugtöövõimalust 7.3% hõivatutest, siis 2021. aastal aga 28% ehk 181 600 töötajat (Kaugtööd teeb üle veerandi Eesti töötajaskonnast, 2022). Uute tööharjumuste ja trendide kujunemine viib senise töökorralduse muutmiseni, mis omakorda annab võimaluse olemasolevaid ressursse paremini ära kasutada, sealhulgas töøjõudu.

Tööandja brändingu agentuuri Instar uuringust selgus, et 69% kogenud töötajatest ootavad tööandjalt keskmisest kõrgemat palka, 62% hindas paindlikku tööaega, samuti tähtsustati tervisehoiukulude katmist, tulemustasu ning lisapuhkuse võimalust (Kogenud töötaja ootused tööandjale, 2021). Personalivaldkonna eksperdi Eela Velström (2021) sõnul ei ole töö enam inimeste esmane vajadus ning igasugused töötamise alternatiivid on viimasel ajal trendi tulnud – nii platvormitöö kui ka projektipõhised tööd, samuti tööampsud ning ka Airbnb pidamine.

CVKeskus ja Palgainfo Agentuur uuringust selgus, et uued tööturule sisenejad proovivad vältida rutiini ning nad on valmis võtma suuremaid riske töökohtade vahetamisel, ühtlasi on nad tööotsingutel enesekindlamad (Pea iga viies noor ei kavatse üle aasta samas kohas töötada, 2021).

CV.ee poolt 2021. aastal läbi viidud küsitlusest selgus, et paljud töötajad on nõus hea pakkumise korral töökohta vahetama (Ettevõtteid kimbutab tööjõupuudus, samal ajal nõuavad kandidaadid suuremat palka, 2021). Valdkonna ja ametikoha vahetamine on saanud uueks normiks ning ühes valdkonnas teadlikult ja pikalt karjääri tegev inimene on pigem erand. Samuti on töösuhted muutunud emotsionaalsemaks – proovitakse leida endale hingelähedast tööd, mis inimest kõnetab rohkem ning mis on rohkemat kui ainult sissetuleku allikas, oluliseks teguriks on ka hea läbisaamine kolleegidega. (Miller, 2021)

Tööandjate sõnul tuleb värbamiseks kasutada varasemast enam lisameetmeid ja -kanaleid, samuti pannakse värbamisel vähem rõhku töötaja kogemusele, seda muidugi ainult juhul kui sobiva kvalifikatsiooniga töötajaid ei ole saadaval. Ettevõtted on hakanud pöörama suuremat tähelepanu tööandja brändi edendamisele ja 76% tööandjatest levitab tööpakkumisi sotsiaalmeedias. (Ettevõtteid kimbutab tööjõupuudus, samal ajal nõuavad kandidaadid suuremat palka, 2021)

Noortest töötajatest 77% arvab, et nad on suutelised leidma uue samaväärse töökohta vähem kui nelja kuuga. Lisaks sellele plaanib keskmiselt ainult 39% noortest töötada samas ettevõttes vähemalt viis aastat. Ühtlasi oli 2021. aastal kuni 24 aastaste noorte oodatav keskmine netopalk 1347 eurot, mis oli 98 eurot rohkem kui tollane Eesti keskmine palk. (Pea iga viies noor ei kavatse üle aasta samas kohas töötada, 2021)

Maailmas katsetatakse aina enam ka 4-päevast töönädalat, Eestis seab sellele piire tööjõupuudus ja palgavaesus (Lees, 2022). Sellest olenemata on töötajad huvitatud lühemast töönädalast. Töötajatest 23% lepiks kuni 10%-lise palgalangusega, et saada vastukaaluks lühemat tööaega. Märkimisväärselt suur huvi lühendatud tööaja vastu on Eesti IT-valdkonna töötajatel – kellest 47% on nõus loovutama 20% enda palgast, et töötada alla kaheksa tunni päevas. Samas töötas juba 2020. aastal 14% IT-sektori töötajatest alla normaja. (28% töötajatest on 6-tunnise tööpäeva nimel valmis isegi palgas kaotama, 2020).

Paraku töötab aga suur hulk inimesi Eestis majanduslikel põhjustel kahel töökohal. Eesti Ametiühingute Keskliidu juhi Peep Peterson (2022) sõnul on sellisteks inimesteks üldjuhul päästjad ning tema arvates peaks antud inimeste töökoormus esmalt vähenema ning alles siis on võimalik võtta 4-päevane töönädal arutellu. Eesti Tööandjate Keskliidu tegevjuht Arto Aas (2022) lisab, et lühem töönädal oleks hea töötajate motivaator, kuid see tähendab ka seda, et terve nädala töö tuleb tehtud saada lühema ajaga. Samuti lausub Aas, et Eestis valitseb tööpuuduse asemel tööjõupuudus, mis

lähiaastatel veelgi süveneb ning on suureks arengupiduriks. Tema sõnul ei ole Eestil inimesi, kes täiendava töö teiste eest ära teeks.

Eestis on juurde vaja audiolooge, logopeede ja tarkvaraarendajaid. Pikaajaline tööjõupuudus valitseb ka arstide, õdede ja hooldajate seas, seda nii madala palga kui ka ebasobiva tööaja tõttu, lisaks on paljud töötajad siirdunud pensionile. Üleüldisemalt on kasvanud tööjõupuudus oskustööliste hulgas, juurde on vaja nii keevitajaid kui ka üldehitajaid. Samas on langenud administratiivsete ametikohtade tähtsus tööturul, sest selle töö teeb ära tehnoloogia. Tööturul on vaja vähem raamatupidajaid, andmesisestajaid ja sekretäre. Ajakirjanikke on aga jällegi rohkem kui selleks nõudlust, seda esiteks eriala populaarsuse ja tiheda konkurentsi tõttu. Samuti on töö sisu muutunud, sest klassikalisi artikleid kirjutatakse vähem ning ajakirjanik ei pea olema ainult valdkonna haridusega. (Sommer, 2021)

Tööturu trendid kujunevad seega väljas vastavalt töötajate väärtustele ja ootustele tööle. Töö ei ole enam inimeste esmane vajadus ning seetõttu on viimastel aastatel muutunud töötamise viisid. Mistõttu soovivad töötajad tööandjalt keskmisest kõrgemat palka ja paindlikku tööaega. Eesti töötajad on huvitatud lühemast tööajast, kuid paraku ei ole Eesti tööturg tööjõupuuduse tõttu selleks valmis, sest ei ole inimesi, kes täiendava töö teiste eest ära teeks. Paremate töötingimuste leidmiseks vahetavad töötajad aga varasemaga võrreldes palju sagedamini töökohti ning ühes ettevõttes ja valdkonnas töötav inimene on muutunud pigem erandiks. Lisaks sellele on töötajad muutunud tööturul üha enesekindlamaks. Töötajaid on seetõttu üha raskem leida ning neid ka ettevõttes hoida. Seetõttu on tööandjad sunnitud töötajate leidmiseks kasutama üha enam lisameetmeid ja -kanaleid.

1.3 Ühendkuningriigi tööturu olukord

Ühendkuningriigis elas 2021. aastal umbes 67 miljonit inimest, kusjuures suurem osa elanikkonnast elab Inglismaal. Inglismaal elas 2021. aastal 57 miljonit inimest, Šotimaaal 5,5 miljonit, Walesis aga 3,2 miljonit ning Põhja-Iirimaal 1,9 miljonit inimest. Ühendkuningriigi suurim linn on London ning seal elas 2021. aastal 9,3 miljonit inimest, sellele järgneb Manchester 2,7 miljoni elanikuga ning kolmandal kohal on Birmingham ning seal elas 2021. aastal 2,6 miljonit inimest. Suurim mitte-briti elanikkond Ühendkuningriigist on pärit Poolast (815 000 inimest) ja Rumeeniast (404 000 inimest). Suure osa Ühendkuningriigi rahvastikus moodustavad ka Lõuna-Aasia, Aafrika ja Kariibi mere taustaga inimesed, kes on pärit Briti impeeriumi endistest kolooniatest. (O'Neill, 2022)

Vahemikus 2023. aasta juuni kuni august oli Ühendkuningriigis üle 16-aastaste töötavate inimeste arv 32,97 miljonit ning 16-64-aastaste tööhõive määr oli 75,7%. Ühendkuningriigi tööhõive määr tõusis järk-järgult alates 2011. aastast kuni Covid-19 pandeemia alguseni ning saavutas 2020. aasta alguses

maksimaalse määra, milleks oli 76,6%, mis oli kõrgeim registreeritud tase alates 1971. aastast, mil hakati tööhõive määra arvestust pidama. Tööhõive tase langes 2020. aasta märtsis kui kuulutati üleriigiline eriolukord seoses koroonaviiruse levikuga ning tööhõive tase jätkas langust terve 2020. aasta vältel ning 2020. aasta lõpuks oli tööga hõivatud 32,13 miljonit inimest. Tööhõive tase hakkas taastuma 2021. aasta esimesel poolel ning jõudis aeglase kasvuga pandeemiaeelsele tasemele, kuid langes siis uuesti vahemikus 2023. aasta aprill kuni juuni. Madal töötuse määr ja suur vabade töökohtade arv aastatel 2022 ja 2023 annavad märki tööturu pingelisusest. See tähendab seda, et suur osa nendes, kes tahavad töötada, on tööga hõivatud, mis omakorda raskendab värbamist. Vahemikus 2023. aasta juuni kuni august oli Ühendkuningriigi töötuse määr 4,2% ehk 1,44 miljonit inimest olid töötud ning 8,73 miljonit inimest vanuses 16-64 aastat olid majanduslikud mitteaktiivsed (mitteaktiivuse määr 20,9%). (Francis-Devine & Powell, 2023)

Vaatamata madalale töötusele, on alates 2021. aasta lõpust märgatavalt langenud leibkondade elatustase - 92% elanikest täheldas, et nende elukallidus oli tõusnud seoses toidu-, elektri- ja kütusekulude kasvuga. Ühendkuningriigi majandus pöördus 2021. aastal taas kasvule ja suudeti vältida töötuse kõrget taset, samas jõudis inflatsioon aastakümnete kõrgemale tasemele. Tarbijahinnaindeksi inflatsioonimäär oli 2022. aasta oktoobris 11,1% ning Inglise Keskpanga prognoosi kohaselt ei lange see alla 2% enne 2024. aastat. Ka Ukraina sõda on suurendanud inflatsiooniprobleeme seoses toidu ja energiaga. Kõige rängemalt on Ühendkuningriigi majapidamisi mõjutanud energiahinnad ning energiahinna ülempiiri (ülempiir, millega piiratakse seda, mida tarnijad saavad küsida energiaühiku eest) tõstmine 2022. aasta aprillis suurendas energiahindu veelgi. Selleks, et aidata elanikel kriisiga toime tulla, kuulutas Ühendkuningriigi valitsus 2022. aasta mais välja, et kõik Ühendkuningriigi leibkonnad saavad 2022. aasta sügisel £400 suuruse energiaarve toetuse ning madala sissetulekuga leibkonnad, keda on kaheksa miljonit, saavad £650 suuruse elukalliduse toetuse, mida makstakse kahes osas. (Clark, 2023a)

Lisaks elukalliduse kriisile on märgata ka värbamise pidurdumist, vahemikus 2023. aasta jaanuar kuni märts vähenes vabade ametikohtade arv kvartalis 47 000 võrra ning antud ajahetkel olid vabad töökohad olnud langustrendis juba üheksandat kvartalit järjest (*Labour market overview, UK: April 2023*, 2023). Langustrend aga ei mõjuta kõiki valdkondi, sest teatud ametikohtade esindajate seas valitseb massiline tööjõupuudus. Ettevõtetest 57% leidis, et neil oli 2023. aasta veebruari seisuga raskesti täidetavaid ametikohti, eriti suur oli puudus oskustöötajate seas (*Labour Market Outlook – Winter 2022/23*, 2023). Samuti oli 2021. aastal vahemikus september kuni november Suurbritannias rekordiliselt 1,2 miljonit vaba töökohta, mistõttu ei suutnud üle poole tööjõupuudusest teatanud

ettevõtetest klientide nõudlusi rahuldada. Juba toona viitas vabade töökohtade arvu suurenemine ja tööpuuduse vähenemine tööturu pingestumisele. Ettevõtetal oli raske vabu töökohti täita, sest kandidaatide arv oli madal, samuti puudus neil vajaminev kvalifikatsioon. (Casey & Murphy, 2021)

Kõige keerulisem oli 2023. aasta veebruaris täita ametikohti järgmistes valdkondades: primaar- ja kommunaalteenused (82%), tervishoid (78%) ja haridus (77%), lisaks sellele prognoosis 29% ettevõtetest värbamise keerukamaks muutumist järgmise kolme kuu jooksul (*Labour Market Outlook – Winter 2022/23*, 2023). Ühendkuningriigi Statistikaamet (*Office for National Statistics*) avaldas 2022. aasta novembris andmed, mille kohaselt valitses suurim tööjõupuudus majutus- ja tootlusteeninginduses (35.5%), kus oli 6,7 vaba töökohta iga 100 töökoha kohta. Suur tööjõupuudus valitses 2022. aastal ka tervishoiu ja sotsiaaltöö valdkonnas, kus vahemikus september kuni november oli 208 000 vaba kohta ehk 9 vaba töökohta iga 100 töötaja kohta. (Buchanan & Francis-Devine, 2023)

2022. aastal *Chartered Institute of Personnel and Development* poolt avaldatud andmetest selgus, et kõige raskem oli töötajaid palgata avalikus sektoris ja kutseerialadel, kus ettevõtete sõnul puudus 43% kandidaatidel ametikohale nõutavad erialased oskused. Puudu oli nii tehnilistest kui ka nn pehmetest oskustest, mille hulka kuuluvad nii probleemide lahendamine, planeerimis- ja organiseerimisoskused, kui ka klientidega suhtlemise oskus. Tööturul tekkinud olukorra lahendamiseks on ettevõtted hakanud pöörama suuremat tähelepanu töötajate koolitamisele. Strateegilise lähenemisega ettevõtted koostavad koolitusplaane, milles keskendutakse praegu vajaminevatele oskustele ning samuti neile oskustele, mida läheb tarvis tulevikus. (*Employer views on skills policy in the UK*, 2022)

Briti kaubanduskoja inimeste poliitika juhi (*Head of People Policy at the British Chambers of Commerce*) Jane Grattoni (2023) sõnul survestab tööjõupuudus tõstma töötasusid. Palkade tõstmine aga avaldab omakorda mõju ka inflatsioonile. Kui Inglise Keskpank otsustas intressimäärade suuruse üle, siis võeti ühe tegurina arvesse ka töötajate suurenenud sissetulekud. Erinevate tegurite koosmõjul otsustas Inglise Keskpank tõsta intressimäärasid ning seda selleks, et taltsutada inflatsiooni.

Kõige enam teenisid 2022. aastal Ühendkuningriigis need täiskohaga töötajad, kes tegutsesid elektri, gaasi, auru ja kliimaseadmete valdkonnas, kus keskmine palk oli £45,770 aastas, madalaim keskmine aastapalk oli aga majutuse ja tootlustuse valdkonna töötajatel - £22,964 (Clark, 2022a). Kui vaadata aga kõige hilisemat statistikat, siis 2023. aasta lõpus avaldatud andmete kohaselt on Ühendkuningriigi täiskohaga töötaja keskmine palk £34 963 aastas ehk umbes £2 914 kuus (Clark, 2023b).

Ühendkuningriigi töötajate mediaanpalk oli 2023. aasta augustis aga £27 036 aastas ehk £2 253 kuus (Clark, 2023c). Samas tuleb siinkohal arvestada asjaoluga, et alates 2021. aasta novembrist on inflatsiooni kasv olnud kiirem kui palgakasv. Tarbijahinnahindeks jõudis 2022. aasta oktoobris Ühendkuningriigis 41 aasta kõrgemale tasemele, milleks oli 11,1% ning palgakasv tollel ajahetkel oli ainult 6,1%. (Clark, 2023d)

Majandus- ja Sotsiaaluuringute Instituut (*Economic and Social Research Institute*) avaldas 2021. aastal uuringu (*A Comparative Assessment of Minimum Wage Employment in Europe*), kus võrreldi miinimumpalka 14s Euroopa riigis – 13 Euroopa Liidu riigis ja Ühendkuningriigis. Uuringus toodi välja, et 9s riigis 14-st oli miinimumpalka saavate töötajate tööga rahuolu statistiliselt palju väiksem kui kõrgemapalgalistel töötajatel. Eestis oli miinimumpalka saavatest töötajatest tööga rahul ainult 5%, samas Ühendkuningriigis puudus miinimumpalgalt statistiliselt oluline mõju töötajate rahulolule. Ühendkuningriigis nagu ka Eestis on seadusjärgne miinimumpalk ehk seadusega on kehtestatud summa, millest madalamat palka ei tohi töötajale maksta. Ühendkuningriigis on miinimumpalk määratud tunnitasuks ning see oli 2020. aastal 14 riigi arvestuses suuruselt kuuendal kohal. Ühendkuningriik kasutab ekspertkomisjoni, mis annab iga-aastaseid hinnanguid ja soovitusi miinimumpalga määra kehtestamiseks ning antud komisjon alustas tööd 1999. aastal. Ühendkuningriigis oli 2021. aastal avaldatud andmete kohaselt miinimumpalka saavate töötajate tööhõive määr 13,6%, mis oli suhteliselt kõrge. Kui 2016. aastal oli Ühendkuningriigis minimaalne tunnitasu 7,68 eurot, siis Eestis oli see samal aastal 2,47 eurot. (Redmond, Maître, McGuinness, & Maragkou, 2021)

Töökohad, kus makstakse miinimumpalgale lähedast tasu, on koondunud väheste madalapalgaliste ametite ümber. Madala Palga Komisjoni (*Low Pay Commission*) hinnangul on kõikidest miinimumpalka makstavatest töökohtadest 45% jaekaubanduse, majutuse ning puhastus- ja hooldustööde valdkonnas. Erasektori töötajad, kes saavad kõige tõenäolisemalt miinimumpalka, on osalise tööajaga töötajad või siis ajutisel ametikohal töötavad isikud, samuti teenivad miinimumpalka suure tõenäosusega Bangladeshis või Pakistani taustaga töötajad. (Francis-Devine, 2023)

Tony Blairi leiboristlik valitsus kehtestas 1. aprillil 1999. aastal Ühendkuningriigis riikliku miinimumpalga ning igal aastal samal kuupäeval tõstetakse Ühendkuningriigis ka miinimumpalka. Ühendkuningriigis eristatakse riiklikku miinimumpalka (*National Minimum Wage*) ja riiklikku äraelamist võimaldavat palka (*National Living Wage*). Aastal 2022 avaldatud andmete kohaselt teenib 5,9% Ühendkuningriigi töötajatest kas riiklikku miinimumpalka või riiklikku äraelamist võimaldavat palka ning selle osakaal on piirkonniti erinev. Miinimumpalka teenivate töötajate osakaal on kõrgeim

Põhja-Iirimaa (9%) ning madalaim Londonis (3.8%). Piirkondades, kus on miinimumpalka teenivate töötajate osakaal suurem, on ka madalapalgaliste töötajate arv suurem, mis omakorda näitab tugevat seost miinimumpalgaga töötajate osakaalu ning kohaliku majanduse tugevuse ja selle tööstusliku/kutsealase koosseisu vahel. (Taylor, 2022)

Ühendkuningriigi riiklik miinimumpalk (*The National Minimum Wage, NMW*) kohandub valdavale osa töötajatest ja see kehtestab minimaalsed tunnitasu alammäärad töötajatele. Tunnitasu alammäärad on sätestatud riigisekretäri poolt koostatud määrustes, mis on saanud parlamendi heakskiidu ning mis tuginevad *Low Pay Commission* soovitudele. Miinimumpalga määrad on vanuserühmade lõikes erinevad, sest leitakse, et nooremad töötajatel on puudu kogemustest ning on seetõttu haavatamas positsioonis. Seetõttu arvatakse, et kui nooremad töötajad saaksid maksimaalset miinimumpalka ehk miinimumpalk oleks kõikidele töötajatel ühesugune, siis võiksid palju noored jääda tööturult välja, sest tööandjad eelistaksid suurema töökogemusega töötajaid. Praeguse süsteemi kohaselt on nooremate töötajate palkamine aga tööandjale soodsam, mis motiveerib tööandjaid kaasama tööellu ka väiksema töökogemusega töölisi. Alates 2023. aasta aprillist on miinimumpalga määrad järgnevad:

- üle 23-aastased (nimetatakse riiklikuks äraelamist võimaldavaks palgaks) £10,42 tunnis;
- 21-22 aastased £10,18 tunnis;
- 18-20 aastased £7,49 tunnis;
- alla 18-aastased £5,28 tunnis;
- praktikandid (*apprentice*) £5,28 tunnis. (Francis-Devine, 2023)

Ühendkuningriigi miinimumpalk on reguleeritud 1998. aasta riikliku miinimumpalga seadusega (*National Minimum Wage Act 1998*) ja valitsus kohandab antud seadust regulaarselt, et hoida seda kooskõlas inflatsiooniga (Cole, 2020). Ühendkuningriigi tööalased õigused on kokku pandud erinevatest õigusaktidest, millest paljud on vastuvõetud 1990. aastatel või 2000. aastate alguses, neist peamine on 1996. aasta tööõiguste seadus (*Employment Rights Act 1996*). Teised olulised tööalased õigusaktid on 2010. aasta võrdõiguslikkuse seadus (*Equality Act 2010*), 1999. aasta töösuhete seadus (*Employment Relations Act 1999*) ja 1992. aasta ametiühingute ja töösuhete (konsolideerimise) seadus (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*). Peamiselt jõuavad Ühendkuningriigi töövaidluskomisjoni tööaja, loata palgast maha arvestamise ja ebaõiglasse vallandamisega seotud juhtumid. (Brione & Pyper, 2022)

Ühendkuningriigi 1996. aasta tööõiguste seaduses on sätestatud suurem osa riigi tööalastest õigustest ja kaitsest (*Employment status and employment rights: guidance for HR professionals, legal*

professionals and other groups, 2022). Tööõiguse seadus koosneb järgmistest punktidest: tööalane teave; palkade kaitse; null tundidega töötajad; jootraha, lisatasud ja teenustasud; garantiimaksed; poe- ja kihlveokontorite töötajate töötamine pühapäeviti; avalikustamise kaitse; kahju kannatamine töösuhtes; tööle kandideerijate kaitse; koondamine kaitstud rasedusperioodil; töölt vaba aeg; õppimine ja koolitus; töö peatamine; paindlik töötamine; töösuhte lõpetamine; ebaõiglane vallandamine; koondamishüvitised; tööandjate maksejõuetus. (*Employment Rights Act 1996*, 2021)

Ühendkuningriigi 2010. aasta võrdõiguslikkuse seadus kaitseb töötajaid diskrimineerimise, ahistamise ja ohvristamise eest, antud seadus keelab diskrimineerida kedagi seoses tema vanuse; puude; soo muutmise; abielu ja tsiviilpartnerluse; raseduse ja emaduse; rassi; usu ja veendumuste; soo ja seksuaalse orientatsiooni alusel (*Employment status and employment rights: guidance for HR professionals, legal professionals and other groups*, 2022). Ühendkuningriigi 1999. aasta töösuhete seadus hõlmab järgmisi punkte: ametiühingute tunnustamine ja tunnustamise lõpetamine; ametiühingud ja ametiühingutega seotud individuaalsed tööalased õigused; perekonnaga seotud tööalased õigused; õigus saatjale distsiplinaaristungitele ja kaebuste esitamise istungitel; muud üksikisikute õigused ja muud sätted (*Employment Relations Act 1999*, 1999). Ühendkuningriigi 1992. aasta ametiühingute ja töösuhete (konsolideerimise) seadusega konsolideeritakse õigusakte, mis käsitlevad kollektiivseid töösuhteid, st ametiühinguid, tööandjate ühendusi, töösuhteid ja töövõitlust (*Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*, 2014).

Rasedus- ja sünnituspuhkust ja selle tasu reguleerivad Ühendkuningriigis nii 1996. aasta tööõiguste seaduse 8. osa kui ka 1999. aasta rasedus- ja sünnituspuhkuse ning lapsehoolduspuhkuse määrused (*Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999*). Kõigil töötajatel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, olenemata sellest kui kaua nad on tööandja juures töötanud. Eristatakse kolme tüüpi rasedus- ja sünnituspuhkust: kohustuslik rasedus- ja sünnituspuhkus (*compulsory maternity leave*), tavaline rasedus- ja sünnituspuhkus (*ordinary maternity leave*) ning täiendav rasedus- ja sünnituspuhkus (*additional maternity leave*). Kohustuslik rasedus- ja sünnituspuhkus kestab kaks nädalat alates sünnitusest, mille jooksul ei tohi tööandja lubada emal töötada (see ajaperiood on vabrikutöötajate puhul neli nädalat). Tavaline rasedus- ja sünnituspuhkus sisaldab kohustuslikku rasedus- ja sünnituspuhkust ning kestab kokku 26 nädalat. Täiendav rasedus- ja sünnituspuhkus algab päev peale tavalise rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu ning selle kestvus on 26 nädalat. See tähendab seda, et Ühendkuningriigi rasedus- ja sünnituspuhkus kestab maksimaalselt 52 nädalat. Selleks, et kvalifitseeruda rasedus- ja sünnitushüvitiseks 2022. aastal, pidi lapseootel naine 15. nädalat enne sünnitustähtaega olema töötanud enda tööandja juures vähemalt 26 nädalat. Lisaks sellele teenima

vähemalt £123 nädalas ning teavitama enda tööandjat vähemalt 28 päeva ette enne kui ta soovib rasedus- ja sünnitushüvitise maksetega alustada ning viimaks esitama enda tööandjale tõendi selle kohta, et ta on rase. Kohustuslik rasedus- ja sünnitushüvitist makstakse kuni 39 nädalat – esimesel kuuel nädalal makstakse töötajale 90% tema keskmisest nädalapalgast ning järgmisel 33. nädalal makstakse töötajale kas 90% tema keskmisest nädalapalgast või siis £156,66 nädalas, olenevalt sellest, kumb määr on madalam ehk kui töötaja teenib rohkem kui £156,66 nädalas, siis makstakse talle ainult £156,66. Kui töötaja teenib alla £156,66 nädalas, siis makstakse talle välja 90% tema keskmisest nädalapalgast. Rasedus-ja sünnitustoetus (*Maternity Allowance*) on saadaval neile, kes ei kvalifitseeru kohustuslikule rasedus- ja sünnitushüvitisele, sinna hulka kuuluvad nii füüsilisest isikust ettevõtjad kui ka hiljutised töötud. Antud isikutele makstakse samuti rasedus- ja sünnitustoetus kuni 39 nädalat, kuid nende toetuse määr arvutatakse läbi erinevate tegurite. (Brione & Pyper, 2022)

Suurbritannias (Inglismaa, Wales, Šotimaa) haldab sotsiaalhoolekannet peamiselt töö- ja pensioniosakond (*The Department for Work and Pensions*), mis pakub riiklikku pensioni ning mitmesuguseid tööea-, invaliidsus- ja tervisehüvitisi ligikaudu 20 miljonile taotlejale ja kliendile (Hobson, Kennedy, & Mackley, 2022). Maksu- ja tolliamet (*HM Revenue and Customs*) haldab aga terves Ühendkuningriigis nii laste kui töötamise maksusoodustusi (*Child and Working Tax Credits*), samuti lastetoetust (*Child Benefit*) ja eestkostja toetust (*Guardian's Allowance*) ning riigikassa vastutab nende toetuste iga-aastase suurendamise eest (Kirk-Wade & Harker, 2022).

Lisaks eeltoodule haldab maksu-ja tolliamet ka riiklikuid kindlustusmakseid (*National Insurance contributions*) ja tööandja poolt pakutavaid kohustuslikke makseid, milleks üheks on kohustuslik haigushüvitis (*Statutory Sick Pay*). Põhja-Irimaal vastutab aga sotsiaalhoolekande eest peamiselt kogukondade osakond (*Department for Communities*). Põhja-Iirimaa säilitab seega ainult „pariteedi“ Suurbritannia sotsiaalhoolekandest ehk kasutatakse Tema Majasteedi maksu- ja tolliameti hüvitisi ja maksusoodustusi, samuti pensionisüsteemi. Alates 2016. aastast on Põhja-Iirimaa valitsus aga saanud rahalisi vahendeid, mille eesmärk on vähendada Ühendkuningriigi valitsuse osa Põhja-Iirimaa sotsiaalhoolekandes. Sarnaselt Põhja-Irimaaga on Šotimaa asunud ennast eraldama ühtsest Suurbritannia sotsiaalhoolekandest, selleks anti 2016. aasta Šotimaa seadusega (*The Scotland Act 2016*) Šoti parlamendile ja valitsusele volitused teatud kategooriatesse kuuluvate hüvitiste üle, sinna hulka kuuluvad puude lisatasu (*extra-cost disability*), tööstusvigastuste hüvitised ja hooldajahüvitised. Šotimaa sai samuti loa täiendada hüvitisi ja luua teisi sotsiaalhüvitisi. Enamik Šoti valitsuse kehtestatud uutest Šoti hüvitistest on töö- ja pensioniosakonna hüvitiste otsesed asendajad, Šoti valitsus kehtestab ka uusi hüvesid, millele mujal Ühendkuningriigis otsest vastet ei ole, üheks

selliseks hüvitiseks on Šoti lastetoetus (*Scottish Child Payment*), mis tagab iganädalase makse neile madala sissetulekuga peredele, kellel on lapsed. (Hobson, Kennedy, & Mackley, 2022)

Üheks tuntumaks hüvitiseks Ühendkuningriigis on Universaalne krediit (*Universal Credit*), mis on majanduslikust olukorrast sõltuv hüvitis ning see on mõeldud nii töötavatele kui ka mittetöötavatele inimestele. See asendab kuut varasemat sotsiaalkindlustushüvitist ja maksusoodustust tööealistele inimestele ja nende peredele - sissetulekul põhinev tööotsija toetus (*Income-based Jobseeker's Allowance*); sissetulekust sõltuv tööhõive- ja toimetulekutoetus (*Income-related Employment and Support Allowance*); sissetulekutoetus (*Income Support*); eluasemetoetus (*Housing Benefit*); lapse maksusoodustus (*Child Tax Credit*); töötava isiku maksusoodustus (*Working Tax Credit*). (Kennedy, 2023)

Tabel 1. Valik erinevaid toetuseid ja hüvitisi Ühendkuningriigis (*Benefit and pension rates 2023 to 2024, 2023*)

Hüvitis	Summa perioodil 06.04.2023-05.04.2024, £	Väljamakse sagedus
Riiklik pension	156,20	Iganädalane
Leinatoetus (<i>Bereavement Support Payment</i>)		
Ühekordne makse	2500,00	-
Standard määr	100,00	Igakuine
Hooldaja toetus (<i>Carer's Allowance</i>)	76,75	Iganädalane
Universaalne krediit - standard toetus		
Alla 25-aastane üksikisik	292,11	Igakuine
Üle 25-aastane üksikisik	368,74	Igakuine
Alla 25-aastased ühistaotlejad (paar)	458,51	Igakuine
Üle 25-aastased ühistaotlejad (paar)	578.82	Igakuine
Universaalne krediit - lapsetoetus		
Esimene laps (sündinud enne 6. aprilli 2017)	315.00	Igakuine
Esimene laps (sündinud 6. aprillil 2017 või hiljem)/ teine laps ja järgmine laps (kui kohaldatakse erandit või üleminekusätet)	269.58	Igakuine

Ühendkuningriigi tööturгу iseloomustab seega kõrge tööhõive määr, viimaste aastakümnete madalaim töötus ning teatud ametikohtade esindajate massiline tööjõupuudus. Ühendkuningriigi tööturгу mõjutab elukalliduse kriis ja inflatsiooni kiire kasv, mistõttu vähenes 2023. aastal värbamine. Samas on endiselt puudu oskustöolistest ning töötajaid vajatakse tervishoiu ja sotsiaaltöö valkonda, samuti majutuse ja toitlustuse ettevõtetesse. Tööturu olukorra parandamiseks on ettevõtted hakanud

töötajaid koolitama ning tõstnud ka nende töötasu. Tööturul toimuval hoiab silma peal ka valitsus, seda nii erinevate õigusaktide kehtestamisega kui ka hüvitiste maksmisega.

1.4 Brexiti mõju Ühendkuningriigi tööturule

Brexit ehk Ühendkuningriigi lahkumine Euroopa Liidust, Brexit on lühend sõnadest *British exit* ehk Briti lahkumine (*Brexit: Your simple guide to the UK leaving the EU*, 2019). Ühendkuningriik oli Euroopa Liidu liikmesriik alates 1973. aastast, kuid 2016. aastal peale rahvahääletust sai Ühendkuningriigist esimene liikmesriik, kes lõpetas Euroopa Liidu liikmelisuse (López, 2023).

Ühendkuningriigi peaminister kuulutas 2016. aasta 22. veebruar välja Euroopa referendumi kuupäeva, milleks osutus 23. juuni 2016 ning rahvahääletuse tulemusel otsustas Ühendkuningriik Euroopa Liidust lahkuda – 51,9% hääletajatest otsustas lahkumise kasuks ning 48,1% soovis jääda Euroopa Liitu (Walker, 2021). Rahvahääletusest võttis osa 33 551 983 inimest ning kõige enam pooldasid Euroopa Liidust lahkumist hääletajad Inglismaalt ja Walesist, hääletajad Šotimaalt ja Põhja-Iirimaalt soovisid aga jääda Euroopa Liitu, mis omakorda tekitas küsimusi Šotimaa iseseisvuse kohta (Clark, 2022b). Kõige enam soovisid Euroopa Liitu jääda hääletajad Šotimaalt, Londonist ja Põhja-Iirimaalt. Šotimaa hääletajatest 62% hääletas Euroopa Liitu jäämise poolt ning 38% soovis liidust lahkuda. Londonis hääletas 59,9% inimestest jäämise poolt ning vastu 40,1%. Põhja-Iirimaa soovis 55,8% hääletajatest jääda Euroopa Liitu ja 44,2% otsustas lahkumise kasuks. (*Share of votes in the Brexit referendum of 2016 in the United Kingdom, by region*, 2016)

Kui vaadata hääletustulemusi vanusegrupiti, siis on näha suurt erinevust nooremate ja vanemate hääletajate vahel. Valdav osa noortest vanuses 18-24 soovis jääda Euroopa Liitu – 73% hääletas Liitu jäämise poolt ja 27% soovis Euroopa Liidust lahkuda. Hääletajad vanuses 25-34 aastat soovisid samuti valdavalt jääda Euroopa Liitu, jäämise poolt hääletas 62% ja vastu 38%. Vanemaealised olid aga hoopis altimad lahkumise poolt hääletama – 60% hääletajaest vanuses üle 65 eluaasta hääletas lahkumise poolt. Samamoodi leidis 57% inimestest vanuses 55-64, et Euroopa Liidust lahkumine on õige otsus. (*Share of votes in the Brexit referendum of 2016 in the United Kingdom, by age group*, 2016)

Ühendkuningriik lahkus Euroopa Liidust 31. jaanuaril 2020 ning selle järel algas üleminekuperiood, mis lõppes 31. detsembril 2020 ning selle tulemusel lahkus Ühendkuningriik Euroopa Liidu ühtselt turult ja tolliliidust (Walker, 2021). Euroopa Liidust lahkumist reguleeris 2019. aasta 17. oktoobril allkirjastatud väljaastumisleping (*The Withdrawal Agreement*) ning 2020. aasta 30. detsembril

allkirjastati omakorda kaubandus- ja koostööleping (*The Trade and Cooperation Agreement*), millega määrati kindlaks tulevaste suhete raamistik (López, 2023).

Brexiti üleminekuperioodi järel tutvustas Ühendkuningriik 2021. aasta jaanuaris lähiajaloo suurimaid sisserändepoliitika muudatusi, mis hõlmasid eelkõige vaba liikumise lõppemist Ühendkuningriigi ja Euroopa Liidu vahel. Uue rändepoliitika eesmärk oli vähendada madalama kvalifikatsiooniga töötajate rännet ning omakorda julgustada ettevõtteid värbama ja koolitama Briti töötajaid ning läbi investeeringute suurendama tootlikkust. Selline lähenemine tekitab aga muret ettevõtetes, kes on seni sõltunud Euroopa Liidust pärit tööjõuga ning seetõttu ootavad antud ettevõtteid süsteemi lõdvendamist. Nüüd peab valdav osa Ühendkuningriiki tööle tulevatest sisserändajatest taotlema endale tööviisat (*Skilled Work Visa*) ning selleks on neil vaja tööpakkumist, mis ületab kindla palga- ja oskuste künnise. Uue migratsioonisüsteemi erandiks on Iirimaa kodanikud ning need Euroopa Liidu kodanikud, kes väljaastumislepinguga (*Withdrawal Agreement*) on saanud Ühendkuningriigi püsielaniku staatuse (*settled status*). (Portes & Springford, 2023)

Uus sisserändesüsteem ei rakendu neile Euroopa Liidu kodanikele ja nende pereliikmetele, kes elasid Ühendkuningriigis enne 2020. aasta 31. detsembrit ehk enne vaba liikumise lõppu. Selle asemel pidid antud gruppi kuuluvad inimesed esitama avalduse Euroopa Liidu püsielaniku programmi (*EU Settlement Scheme*), mille alusel tagati neile kas esialgne püsielaniku (*pre-settled*) või püsielaniku staatus (*settled*). Esialgne püsielaniku staatus on mõeldud neile, kes on elanud Ühendkuningriigis vähem kui viis aastat ja püsielaniku staatus neile, kes on elanud Ühendkuningriigis üle viie aasta. Esialgse püsielaniku staatus kehtib viis aastat, peale mida on võimalik taotleda püsielaniku staatus. Erinevalt püsielanikest on esialgse püsielaniku staatusega inimeste juurdepääs teatud riigi poolt pakutavatele hüvedele piiratud. Uued Ühendkuningriiki sisserändajad peavad aga taotlema ühe viisa kolmest peamisest kategooriast - töö, perekond või õppimine. Valitsuse eeskirjade kohaselt peab kandidaadil tööviisa saamiseks olema tööpakkumine ametikohal, mida liigitatakse kas keskmise või kõrge kvalifikatsiooniga ametiks, sinna hulka kuuluvad inseneri- või laboritehnikud, samuti lihunikud ja kokad. Samuti peab töö vastama palgakünnisele, mis on tavaliselt kõrgem kui £25,600, samas on tehtud mõõndusi meditsiiniõdedele ja neile, kes on äsja ülikooli lõpetanud. (Sumption & Walsh, 2022)

Brexit on toonud kaasa suuri muutusi Ühendkuningriigi tööturul. Leiboristlik valitsus liberaliseeris 1997. aastal riigi ränderežiimi nii üldisemalt kui ka spetsiaalselt Euroopa Liidu välistele kodanikele, kes soovisid Ühendkuningriigis tööle asuda ning alates sellest ajast on sisseränne olnud riigi tööturu peamiseks tõukejõuks. Aastatel 2004 ja 2007 toimus omakorda Euroopa Liidu laienemine, mis tõi kaasa suurenenud rändevoogu. (Portes & Springford, 2023)

Inglise Pank on välja toonud, et Brexiti tõttu on netoränne Euroopa Liidust vähenenud, mis omakorda aeglustub rahvastiku kasvu ja vähendab tööjõupakkumist (Buchanan & Francis-Devine, 2023). Referendumijärgsel perioodil oli rände vähenemist tunda eriti Ida-Euroopa riikidest - majandusaastatel 2016 kuni 2020 vähenes netoränne hinnanguliselt 126% ehk kui sisseränne oli 2016. aastal 58 700 inimest, siis 2020. aastal oli see - 15 100 inimest. Seevastu netoränne riikidest nagu Prantsusmaa, Saksamaa, Itaalia ja Hispaania, vähenes samal perioodil 42%. Aastal 2020 oli hinnanguliselt 2,3 miljonit ehk 7% kõigist Ühendkuningriigi alla 65-aastastest töötajatest sündinud Euroopa Liidus, sealhulgas nii palgatöötajad kui ka füüsilisest isikust ettevõtjad. (Sumption & Walsh, 2022)

Euroopa Liidu kodanike lahkumine Ühendkuningriigi tööturult on jätnud suure tühimiku - Ühendkuningriigis oli 2022. aasta juunis puudu 460 000 Euroopa Liidu töötajat. Kõige rohkem on lahkunud töötajaid veonduses ja laonduses, kus ELi töötajate arv on vähenenud 8% ehk 128 000 inimese võrra. Kui vaadata aga teisi valdkondi, siis hulgi- ja jaekaubandusest lahkus 103 000 ELi töötajat ehk 3% ning majutus- ja toiduainesektoris oli lahkujaid 67 000 ehk 3%. (O'Carroll, 2023)

Lisaks uuele sisserändesüsteemile on Ühendkuningriigi valitsus koostanud tööturult puudu olevate ametikohtade nimekirja (*Shortage Occupation List*), teisisõnu oskustöötajate nimekirja (Sillars, 2021). Antud nimekiri lihtsustab osaliselt välistööjõu sisenemist Ühendkuningriiki - kui välismaalane kandideerib ametikohale, mis on valitsuse oskustöötajate nimekirjas, siis on tal õigus oskustöötaja viisale isegi siis, kui ta ei vasta tavapärasele palganõuetele, mis on määratletud uues sisserändesüsteemis (*List of shortage occupations for UK Skilled Worker Visa*, 2021). Antud nimekirjas olid 2023. aasta alguses järgmised ametikohad: hooldustöötajad, graafilised disainerid, õed, loomaarstid. Valitsus korrigeerib nimekirja vastavalt Rände nõuandekomitee (*Migration Advisory Committee*) sõltumatu eksperdirühma märkustele ja nõuannetele – 2023. aastal lisati sinna nimekirja järgmised ametikohad: müürsepad, katusepanijad, puusepad ja krohvijad. (*UK visas: How does the points-based immigration system work?*, 2023).

Briti kaubanduskoja (*British Chambers Of Commerce*) kaubanduspoliitika juhi William Bain'i sõnul (2023) ei suuda ettevõtted meelitada piisavalt tööjõudu hooldussektoris, hotellindusse, tootmisesse ja logistikasse. Ta lisas, et kui ei ole võimalik palgata ja koolitada olemasolevat Ühendkuningriigi tööjõudu, siis tuleb luua tõhusam süsteem ligipääsemaks võõrtööjõule.

On ilmselge, et Brexit on endaga kaasa toonud mitmeid suuri muutusi, nendest ehk olulisem on uue sisserändesüsteemi loomine, mis seab piirangud võõrtööliste sisenemiseks Ühendkuningriigi

tööturule. Lisaks sellele, et uut tööjõudu ei tule Euroopa Liidust peale, on suur osa töölistest ka peale Brexiti riigist lahkunud, mis omakorda võimendab Ühendkuningriigi tööjõupuudust.

1.5 Ühendkuningriigi tööturu trendid

Töötajate tööhoiakute ja -ootuste muutumine on Ühendkuningriigis toonud kaasa olukorra, kus meedias on hakatud kajastama „suurt tagasiastumist“ („*great resignation*“) ja „suurt ümbermõtestamist“ („*great rethink*“). On suurenenud töötajate arv, kes seoses tööhoiakute ja ootuste muutumisega on töökohta vahetanud. CIPD 2022. aasta Hea Töö Indeksi (*CIPD Good Work Index* 2022) kohaselt on küll vähe tõendeid, et „suur tagasiastumine“ ka tegelikult aset leiab, kuid võib märkida, et töötajad tunnevad ennast üha kindlamalt, et nad võiksid saada sarnase töö ka mujal, mistõttu on töötajate säilitamise tähtsus töökohal suurem kui kunagi varem. (Norris-Green, & Wheatley, 2022)

Kui vaadata töölt lahkumiste arvu Ühendkuningriigis vahemikus 2001. aasta esimene kvartal kuni 2023. aasta teine kvartal, siis arvuliselt lahkus töötajaid kõige rohkem 2022. aasta teises kvartalis, mil töölepingu lõpetas 442 000 inimest. Töölt lahkunud inimeste arv vähenes aga peale 2008. aasta finantskriisi ja pärast COVID-19 pandeemiat 2020. aastal. Töölt lahkunute arv 2009. aasta esimeses kvartalis oli 103 000 ning 2020. aasta kolmandas kvartalis 105 000. Möödunud aasta ehk 2023. aasta esimeses kvartalis lahkus töölt aga 322 000 töötajat ning 2023. aasta teiseks kvartaliks oli see arv tõusnud 335 000 inimeseni. (Clark, 2023e)

CIPD 2022. aasta Hea Töö Indeksi raport põhineb üle 6000 Ühendkuningriigi töötaja vastustele ning sellest selgus, et 7% 2022. aasta valimist oli viimase kuue kuu jooksul töökohta vahetanud. Kui 2021. aastal arvas 16% vastanutest, et nad tõenäoliselt lahkuksid praeguselt töökohalt järgmise 12 kuu jooksul, siis 2022. aastaks oli see tõusnud 20%-ni. Töötajad soovisid töölt lahkuda neljal peamisel põhjusel. Vastajatest 35% soovis kõrgemat palka ja paremaid hüvitisi, 27% töötajatest aga suurendada enda tööga rahulolu, 24% vastanutest püüdlas parema töö- ja eraelu tasakaalu poole ja 23% tahtis teha teistsugust tööd. CIPD küsis töötajatelt ka eelmiselt töökohalt lahkumise põhjuseid, mis olid sarnased põhjustega, miks töötajad soovisid töölt lahkuda. Töötajatest 27% lahkus enda eelmisest organisatsioonist, sest sooviti kõrgemat palka ja paremaid hüvitisi ning 21% töötajatest lahkus, sest nad ei olnud rahul kõrgema taseme juhtkonna juhtimisega. Samuti lahkus 20% enda eelmisest töökohast sooviga leida parem töö- ja eraelu tasakaal ning 18% soovis teha teistsugust tööd. (Norris-Green, & Wheatley, 2022)

Ka tööandjad on täheldanud muutust töötajate hoiakutes. Aon 2022. aasta hüvitiste ja trendide uuringust (*Benefits and Trends Survey*) selgus, et 93% Ühendkuningriigi tööandjates usub, et nende töötajate ootused tööle on muutumas. Sama uuringu sõnul ootavad töötajad tööandjatelt paremat lähenemist vaimse tervise teadvustamiseks ja sellega toimetulekuks. Üha olulisemat rolli mängib üleüldine heaolu, kaasatus ja jätkusuutlikkus. Töötajad ootavad tööandjalt töökeskkonda, mis pakuks eesmärki, mitmekesisust ja võrdsust ning oleks töötajaid kaasav. Samuti peaks ettevõtte näitama üles siiralt hoolt enda mõju eest planeedile ja kogukonnale, kus see tegutseb ja hoolitsema inimeste eest, keda tööle võetakse. Ühendkuningriigi tööandjate hinnangul ootavad töötajad paindlikku tööaega (95%) ja agiilset töötamist (94%). (*UK employers seeing significant changes in what employees expect at work: Aon Benefits and Trends Survey 2022, 2022*)

Vaimse tervise tähtsuse suurenemisega seoses pakuvad paljud ettevõtte nõustamisteenuseid ja töötajate abiprogramme ning 51% organisatsioonidel on olemas töötajate heaolu strateegia. Suur osa ettevõtetest pakub ka tervise edendamise hüvitisi, 2022. aastal avaldatud andmete põhjal julgustas 71% ettevõtetest töötajaid vaksineerima (nt Covid-19) ning seda tasustatud vaba aja jooksul. Lisaks sellele pakkus 53% ettevõtetest gripivaksineerimist, töötajatele pakutakse ka tasuta silmakontrolle ning kutsehaigushüvitised on olemas 66% ettevõtetest. Rahalisele heaolule pööratakse aga kõige vähem tähelepanu, sinna alla kuulub nii pensionialane nõu kui ka võlanõustamine. (*Health and Wellbeing at Work 2022, 2022*)

Selleks, et parandada töö kvaliteeti, soovitab CIPD kasutada ka kaasamisuuringuid (*engagement surveys*) või töötajate fookusgrupe (*employee focus groups*). Soovitatav on analüüsida ka töö tähenduslikkust, sest ei ole jätkusuutlik töötada kriisirežiimis, mistõttu tuleks tööd teha sihipärasemalt ning vältida üleliigset bürokraatiat ja keerukaid protsesse. Lisaks sellele tuleks parandada ka töötajate töö- ja eraelu tasakaalu. Samuti tuleks analüüsida töötajate ettevõttest lahkumise põhjuseid ning vaadata üle palga- ja hüvitiste paketid ning võtta seejuures arvesse ka elukallidust. (Norris-Green, & Wheatley, 2022)

Hüvitiste uuringust (*Benefits Research 2020*), mis viidi läbi 2020. aasta veebruaris, selgus, et hooajapiletitega seotud reisilaenu on kõige sagedamini pakutav rahaline hüvitis. Elukindlustus (*life assurance*) või surm teenistuses (*death in service*) oli 2020. aastal enim pakutav riskihüvitis, seda pakkus 80% ettevõtetest ning automaatset pensioniskeemi pakkus 73% tööandjatest. (*Benefits Research 2020, 2020*)

CIPD poolt 2023. aastal välja antud Töö Indeksi raporti (*Work Index 2023*) kohaselt on kodust töötamine kõige populaarsem paindlikku töö vorm, mil kodust töötas 49% vastanutest ja 37% töötas paindliku tööajaga (Brinkley, 2023). Ühendkuningriigi riiklik statistikaamet viis 2022. aasta veebruaris läbi küsitluse, mille kohaselt vastas 78% küsitletutest, et kodus töötamine on andnud neile parema töö- ja eraelu tasakaalu. Lisaks sellele arvas 52% vastanutest, et kodus töötades saab töö kiiremini tehtud ning 53% leidis, et niiviisi töötades on vähem segajaid. Samuti teatas 47% vastanutest, et nende üldine heaolu on kodus töötamisega paranenud. (*Is hybrid working here to stay?*, 2022)

Ühendkuningriigis on populaarsust kogumas ka idee 4-päevasest töönädalast. Aastal 2022 viidi Ühendkuningriigis läbi kuuekuuline katse, kus erinevad ettevõtted testisid 4-päevast töönädalat. Katsest võttis osa 2 900 töötajat ning vaatamata sellele, et viie päeva asemel töötati ainult neli päeva, töötajate töötasu ei vähenenud. Katset juhtis *4 Day Week Global* koostöös *Autonomy*, *4 Day Week Campaign* ja Cambridge ülikooli ning Bostoni kolledži teadlastega. Kuus kuud kestnud 4-päevase töönädala katse lõpptulemused avalikustati 2023. aasta veebruaris ning sellest selgus, et 92% katses osalenud ettevõtetest on otsustanud jätkata lühema töönädalaga ka peale katse lõppemist. Katse käigus vähenes ka töötajate läbipõlemine, stress, ärevus ja uneprobleemid ning üldiselt paranes töötajate füüsiline ja vaimne tervis. Katseperiood mõjus positiivselt ka ettevõtetele, sest ettevõtete tulud kasvasid antud perioodil keskmiselt 1,4%, samuti vähenes haiguspäevade arv 65% ning töötajate lahkumise tõenäosus langes 57%. (*4 day week UK pilot programme*, 2023)

Ühendkuningriigi töötajate tööaajaga seotud tingimused on sätestatud 1998. aasta tööaja eeskirjades (*The Working Time Regulations 1998*). Antud õigusaktist selgub, et Ühendkuningriigis ei ole täis- ja osaline tööaeg sätestatud kindla tundide arvuga. Õigusakt aga sätestab maksimaalse iganädalase tööaja, milleks on keskmiselt 48 tundi seitsme päeva kohta ning sinna sisse on arvestatud ka ületunnitöö. Samuti on täiskasvanul töötajatel (vanuses 18+) õigus vähemalt üheteistkümneltunnisele järjestikusele puhkeajale iga 24-tunnise ajaperioodi jooksul, mil ta teeb tööd tööandja juures. (*The Working Time Regulations 1998*, 1998)

Kui vaadata aga Ühendkuningriigi keskmist täistööaega, siis 2023. aasta juulis töötas Ühendkuningriigi täiskohaga töötaja keskmiselt 36,4 tundi nädalas (Clark, 2023f). Kantari poolt läbiviidud uuringust selgus, et Ühendkuningriigis töötab 69% täistööajaga töötajatest keskmiselt viis päeva nädalas, kuid 54% vastajatest usub, et nende töö saaks tehtud vähem kui viie päevaga. Samuti uskus 75% vastajatest, et 4-päevase töönädala tulemusel nende töö ja ettevõtte rahuolu paraneks,

samam kartis 40%, et see pikendaks projektide tähtaegu. (*How do UK workers feel about 4-day workweek?*, 2023)

Vaatamata sellele, et kodust töötamine ja 4-päevane töönädal on positiivselt mõjunud paljudele, on Ühendkuningriigis siiski palju töötajaid, kes ei ole töötingimuste ja palgaga rahul. Ühendkuningriigis kaotati 2022. aastal vahemikus juuni kuni oktoober streikide tõttu 1,16 miljonit päeva (Brione, et al., 2023). Ühendkuningriigi riikliku statistikaameti sõnul on streigid muutunud alates 1800. aastate lõpust sagedaseks nähtuseks - vahemikus 2022. aasta juuni kuni 2023. aasta veebruar on streikinud nii raudtee- kui ka bussiettevõtete töötajad, postitöötajad, riigiteenistujad kui ka meditsiinitöötajad. Töövaidlused on aset leidnud peamiselt Ühendkuningriigi elukalliduse tõttu, sest pärast inflatsiooni maha arvestamist langes palkade reaalkaotus 2022. aasta oktoobrist kuni detsembrini 2,5%. (*The impact of strikes in the UK: June 2022 to February 2023*, 2023)

Elu kallinemine mõjutab tugevasti ka lapsevanemaid, eriti emasid. Esimest korda aastakümnete jooksul on tõusnud naiste arv, kes pärast lapse saamist tööle ei naase ning seda kõrge lasteaiakoha maksumuse tõttu (Bates, 2022). Suurbritannias maksab alla kaheaastase lapse poolekohaga (25h) lasteaiakoht £148,63 nädalas, täiskohaga koht (50h) aga keskmiselt £258,31 nädalas. Kaheaastastele on poolekohaga lasteaiakoht aga £144,01 nädalas ning kolme-kuni neljaastastele on see Inglismaal £59,83 nädalas (täiskohaga tasu £117,60 nädalas). Lapsehoiu teenus on kõige kallim Londonis, kus poolekohaga lasteaiakoht maksab alla kaheaastastele veidi üle £199 nädalas, Šotimaal aga on see £118,40 nädalas. (Clark, 2023g)

Elukallidusel on kindlasti suur mõju töötajatele ning nende otsustele, seda eriti neile, kellel on ka ülalpeetavad. Üleüldisemalt on Ühendkuningriigi töötajate tööhoiakud viimastel aastatel palju muutunud. Üha enam inimesi soovib paindlikke töövorme, mis võimaldaks paremat töö- ja eraelu tasakaalu ning töökohti vahetatakse senisest aktiivsemalt. Nii 4-päevane töönädal kui ka paindlikud tööviisid on töötajatele mõjunud positiivselt.

2 EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA

Kuigi ei ole täpselt teada, palju eestlasi elab terves Ühendkuningriigis (Põhja-Iirimaa, Inglismaa, Šotimaa, Wales) kokku, siis teame, et ainuüksi Suurbritannias (Inglismaa, Šotimaa ja Wales) elas 2022. aastal 9536 Eesti kodanikku (Peegel, 2022). Eestist Suurbritanniasse rändas 2021. aastal 294 Eesti elanikku ning Suurbritanniast pöördus tagasi 636 eestlast (Loik, 2022). Vaatamata sellele, et 2021. aastal oli sissەرänne Eestisse suurem kui väljaränne, elab ja töötab suur osa eestlastest senini Ühendkuningriigis. Eesti tööturгу iseloomustab aga samal ajal tööjõupuudus ning negatiivne iive raskendab tööjõu järelkasvu veelgi, mistõttu on Eesti jaoks oluline vältida tööjõu voolamist välismaale ning meelitada juba väljarännanud tagasi kodumaale. Samuti on oluline toetada Eestisse tagasipöörduvaid inimesi, et nende kohanemine Eesti tööturuga oleks võimalikult ladus.

Empiirilise uuringu eesmärk on välja selgitada Ühendkuningriigis elavate eestlaste valmisolek ja peamised takistused Eesti tööturule naasmisel, et leida võimalusi Eesti tööturu atraktiivsuse suurendamiseks Ühendkuningriigi eestlaste seas. Empiirilise uuringu eesmärgi saavutamiseks on seatud järgmised ülesanded:

- koostada empiirilise uuringu metoodika;
- kaardistada Ühendkuningriigis elavate eestlaste Eestist lahkumise põhjused, nende hinnangud Eesti tööturule ning valmisolek ja takistused Eesti tööturule naasmiseks;
- analüüsida uuringu tulemusi ja teha sellest järeldusi, et tuua välja võimalused Eesti tööturu atraktiivsuse suurendamiseks Ühendkuningriigis elavate eestlaste seas.

Empiirilise uuringu läbiviimisel kasutati deduktiivset lähenemisviisi, liikudes üldiselt üksikule. Deduktiivse uurimisprotsessi puhul tehakse järeldusi juba teadaoleva informatsiooni põhjal, lähtudes selleks nii üldiselt aktsepteeritud teooriatest kui ka õigusaktidest. Deduktiivse lähenemisviisi puhul võrreldakse teadaolevat teooriat kogutud andmetega ning võrdluse tulemusel kas tõestatakse või lükatakse teooriat ümber. (Õunapuu, 2014, lk 47)

Andmekogumismeetodina kasutati nii dokumendivaatlust kui ka ankeetküsitlust ehk empiirilise uuringu andmeid koguti kombineeritud meetodi abil. Selgitamaks välja nii Eesti kui ka Ühendkuningriigi tööturu olukord, kasutati teoreetilises osas mõlema riigi seadusi ja seadusandlikke akte. Teoreetilises osas kasutati järgmiseid Eesti seadusi ja seadusandlikke akte: Eesti Vabariigi põhiseadus, kogumispensionide seadus, perehüvitiste seadus, sotsiaalmaksuseadus, töölepingu seadus, töötasu alammäära kehtestamine aastal 2022 kui ka aastal 2023, tagasipöördumistoetuse

maksmise tingimused ja kord, tööturuteenuste ja -toetuste seadus, töötuskindlustusmakse määrad aastatel 2023-2026, tulumaksuseadus ning välismaalaste seadus. Teoreetilises osas kasutati samuti järgnevalt loetletud Ühendkuningriigi seadusi ja seadusandlikke akte: 1996. aasta tööõiguste seaduse (*Employment Rights Act 1996*) ja 1999. aasta töösuhete seaduse (*Employment Relations Act 1999*).

Lisaks dokumendivaatlusele koguti andmeid läbi ankeetküsitluse ning küsitluse instrumendiks oli küsimustik ning see viidi läbi elektroonselt, kasutades selleks veebikeskkonda *Connect.ee*. Küsimustik on vorm, mida kasutatakse uurimisprobleemi lahendamise eesmärgil ning mille kaudu esitatakse uuritavatele küsimusi ja samuti registreeritakse uuringus osalenute vastuseid (Õunapuu, 2014, lk 160). Küsitlusmeetodina kasutatakse ankeetküsitlust, sest see sobis küsitlemaks Ühendkuningriigis elavaid eestlasi, keda on arvuliselt palju ja kes on hajutatud nelja riigi vahel – Inglismaa, Wales, Šotimaa ja Põhja-Iirimaa. Ankeetküsitlus koosnes nii avatud kui ka valikvastustega küsimustest, samuti paluti uuringus osalejatel hinnata vastusevariante 1-5 skaalal, kus üks oli kõige madalam ning viis kõige kõrgem hinnang.

Peale küsitluse läbiviimist andmed süstematiseeriti ja küsitluse andmete analüüsimisel kasutati andmeanalüüsimeetodina kirjeldavat statistikat. Kuna ankeetküsitlus koosnes ka avatud küsimustest, siis selleks, et andmeid statistiliselt töödelda, tuli avatud küsimused vastavalt sisule jaotada kategooriatesse. Andmete analüüs toetub varasemale teadaolevale teooriale ning see peab näitama seoseid empiirilise uuringu andmetest tehtud järelduste ja varasemate uuringu tulemuste vahel (Õunapuu, 2014, lk 183). Andmeanalüüsi käigus kasutati järgmiseid statistilisi näitajaid: esinemissagedus, aritmeetiline keskmine ja standardhälve.

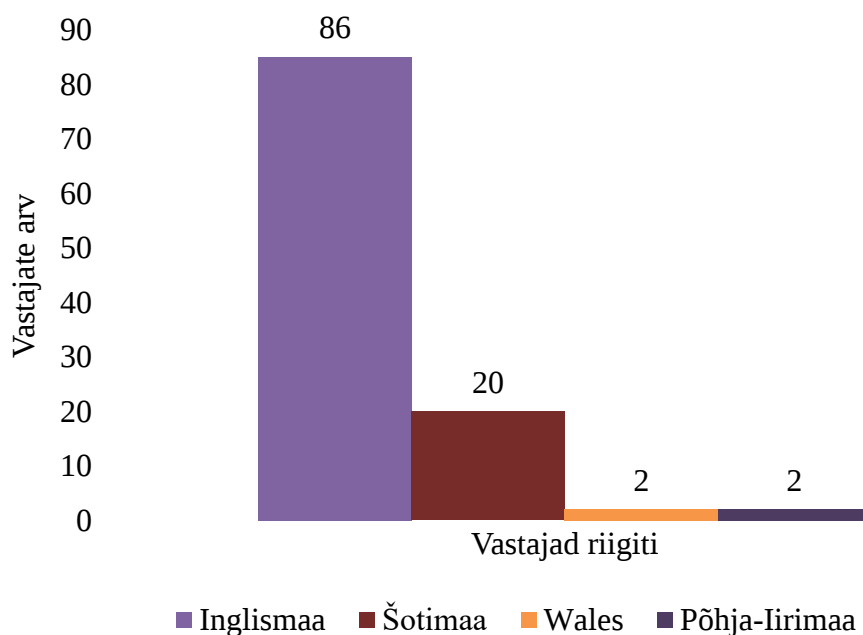
Valimi moodustasid Ühendkuningriigis elavad ja töötavad eestlased. Paraku ei ole teada, kui palju eestlasi elab täpselt Ühendkuningriigis, sest ei ole teada eestlaste arv Põhja-Iirimaal. Seetõttu kasutati koguvalimina Ühendkuningriigis elavate teadaolevat arvu, milleks oli 2022. aastal 9536 ning antud arvu moodustasid Inglismaal, Šotimaal ja Walesis elavad eestlased. Uuringus oodati aga osalema ka kõiki Põhja-Iirimaal elavaid eestlasi.

Uuringu usaldustasemeks (*Confidence Level*) võeti 95%, veamääraks (*Margin of error*) aga 1.85% ning üldkogumiks oli 9536 Ühendkuningriigis ametlikult registreeritud eestlast. Uuringu eesmärgiks oli küsitleda 1% üldkogumist, mis tähendab, et valimi suuruseks oli 110 inimest. Antud andmete arvutamisel kasutati *Calculator.net* veebilehe valimi suuruse ja veapiiri kalkulaatorit. (*Sample Size Calculator*)

Lagerspetzi (2017, lk 168-173) sõnul moodustavad mugavusvalimi (*opportunity sample, convenience sample*) need inimesed, keda on võimalik ilma suurema vaevata küsitleda. Kuna on raske küsitleda kõiki Ühendkuningriigis elavaid eestlasi ning puudub täpne statistika ja avalik nimekiri Ühendkuningriigis elavate eestlaste kohta, siis kasutati uuringus mugavusvalimit. See tähendab, et küsitleti neid, kellega oli võimalik kergesti sotsiaalmeedias kontakteeruda läbi järgnevate Facebooki gruppide: Eestlased Londonis. *Estonians In London*; Eestlased Brightonis, *Estonians in Brighton*; Eestlased Šotimaal; Eestlased Inglismaal/*Estonians in England*; Eestlased Manchesteris (UK); Eestlased Lõuna-Inglismaal. *Estonians in South of England*; Eestlased Suurbritannias; Eestlased Londonis/*Estonians in London*; Eestlased Irimaal.

3 EMPIIRILISE UURINGU TULEMUSED JA ANALÜÜS

Empiirilisest uuringust võttis osa 110 Ühendkuningriigis elavat eestlast, neist 97 naist ja 13 meest. Uuringus osalenud Ühendkuningriigi eestlased moodustasid üldkogumist 1%. Kuna meeste uuringus osalemise aktiivsus oli madal, siis ei tooda empiirilise uuringu analüüsis vastuseid välja sugude lõikes. Inglismaal elavad eestlased moodustasid vastajatest 78% (n=86), Šotimaa eestlased 18% (n=20), Walesis elavad eestlased 2% (n=2) ning Põhja-Iirimaal elavad eestlased moodustasid 2% (n=2) kõikidest vastajatest (Joonis 1).



Joonis 1. Vastajate arv riigiti

Walesi ja Põhja-Iirimaal elavate eestlaste uuringus osalemise aktiivsus osutus oodatust madalamaks, mistõttu ei tooda empiirilise uuringu tulemusi välja riigiti. See tähendab, et Ühendkuningriigi eestlaste vastuseid nende elukohariigi lõikes uuringus ei analüüsita.

Uuringus osalenutest eestlastest 105 avaldas enda vanuse, mille põhjal oli vastajate keskmine vanus 37 eluaastat. Noorim vastaja oli 19-aastane ning vanim 72-aastane. Ühendkuningriigis elavad eestlased jaotati vastavalt vanusele viide vanusegruppi (Tabel 2). Selgus, et kõige aktiivsemalt võtsid uuringust osa Ühendkuningriigis elavad eestlased vanuses 26-35 eluaastat, kes moodustasid kõikidest vastanutest 43%.

Tabel 2. Valimi koosseisu iseloomustavad tunnused

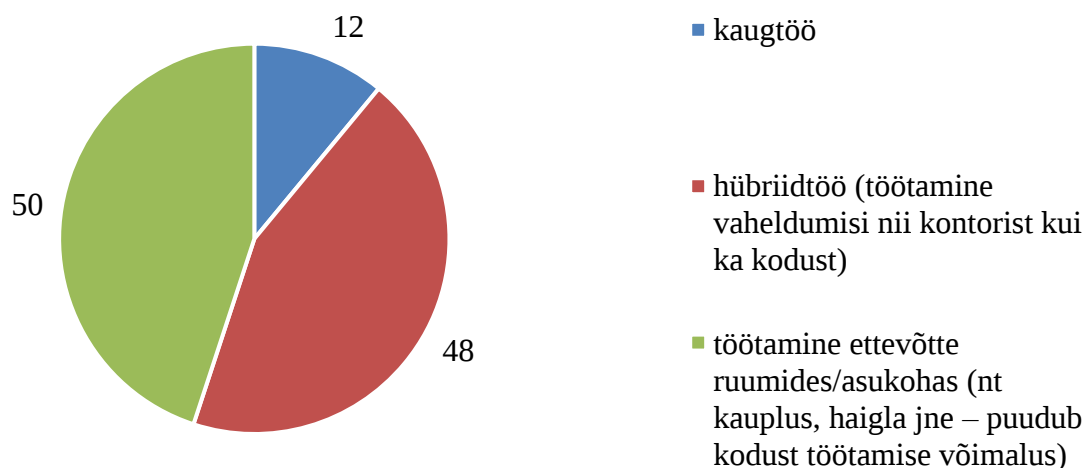
	Arvuline jaotus	Protsentuaalne jaotus, %
Uuringus osalenute arv kokku	110	100
Sooline jaotus		
Naised	97	88
Mehed	13	12
Vanusegrupiline jaotus		
19-25	9	8
26-35	47	43
36-45	24	22
46-55	19	17
56+	6	5
Vanus teadmata	5	5
Sotsiaalne seisund		
Ettevõtja	3	3
Ettevõtja ja töötan	6	5
Töötan	84	76
Õpin	3	3
Töötan ja õpin	10	9
Töötu	2	2
Pensionil ja töötan	1	1
Pensionil ja õpin	1	1
Tööaeg praegusel või viimasel ametikohal		
Täistööaeg	85	77
Osaline tööaeg	25	23

Uuringu käigus selgitati välja vastajate sotsiaalne seisund, siinkohal tuleb aga märkida, et vastajatel oli võimalik valida mitu vastusevarianti korraga. Uuringus osalenud Ühendkuningriigi eestlastest töötas 76% (n=84), õpilased moodustasid vastanutes 3% (n=3) ning 9% (n=10) töötas ja õppis samal ajal. Uuringus osalenud Ühendkuningriigis elavatest eestlastest 3% (n=3) tegutses ettevõtjana ning vastanutest 5% (n=6) töötas tööandja juures, kuid tegutses samaaegselt ka ettevõtjana. Töötud moodustasid vastanutest 2% (n=2) ning pensionäre oli vastanute seas samuti 2% (n=2), kusjuures 1% (n=1) pensionäridest õppis ning 1% (n=1) töötas.

Lisaks sotsiaalsele seisundile selgitati välja ka Ühendkuningriigi eestlaste tööaeg praegusel või viimasel ametikohal. Selgus, et vastanutest 77% (n=85) töötas praegusel või viimasel ametikohal täistööajaga ning 23% (n=25) osalise tööajaga.

Peatükis 1.5 (lk 30) on välja toodud, et Ühendkuningriigi 1998. aasta tööaja eeskirjad ei sätesta kindlat tundide arvu täis- ja osalisele tööajale. Vaatamata sellele, et seadusega ei ole täistööaja tundide arv seitsmepäevase ajavahemiku jooksul sätestatud, töötab keskmine täiskohaga töötaja nädalas 36,4 tundi. Empiirilise uuringu käigus paluti Ühendkuningriigi eestlastel välja tuua, millist töötundide kogusummat loetakse täistööajaks nende praeguses või eelmises töökohas. Selgus, et kõige sagedamini on täistööajaks arvestatud 37,5 tundi nädalas (n=44), paljudes ettevõtetes loetakse täistööajaks ka 40 tundi nädalas (n=27), samuti ka 36 tundi nädalas (n=10). Uuringus osalenud Ühendkuningriigi eestlased olid aga minimaalse täistööajana välja toonud ka 22 tundi nädalas ning maksimaalse täistööajana 48 tundi nädalas. Maksimaalne töötundide arv annab kinnitust teooriale, mis on välja toodud peatükis 1.5 (lk 30) ning millest selgus, et Ühendkuningriigi 1998. aasta tööaja eeskirjade kohaselt on Ühendkuningriigi töötaja maksimaalne iganädalane tööaeg keskmiselt 48 tundi seitsme päeva kohta. Uuringu tulemustest selgus, et Ühendkuningriigi eestlaste keskmine täistööaeg ettevõtetes oli 37,7 tundi nädalas. Sellest saab järeldada, et Ühendkuningriigis elavad täistööajaga eestlased töötavad ajaliselt rohkem kui keskmised Ühendkuningriigi täistööajaga töötajad.

Uuringu käigus selgitati välja ka Ühendkuningriigis elavate eestlaste töövorm praegusel või eelmisel ametikohal (Joonis 2). Selgus, et 45% (n=50) Ühendkuningriigi eestlastest töötas praegusel või eelmisel töökohal ettevõtte ruumides või asukohas ehk antud töövorm oli uuringus osalenud eestlaste seas kõige populaarsem. Sellele järgnes omakorda hübriidtöö - 44% (n=48) vastanutest töötas vaheldumisi nii kontorist kui ka kodust. Kodust töötas aga 11% (n=12) vastanutest.



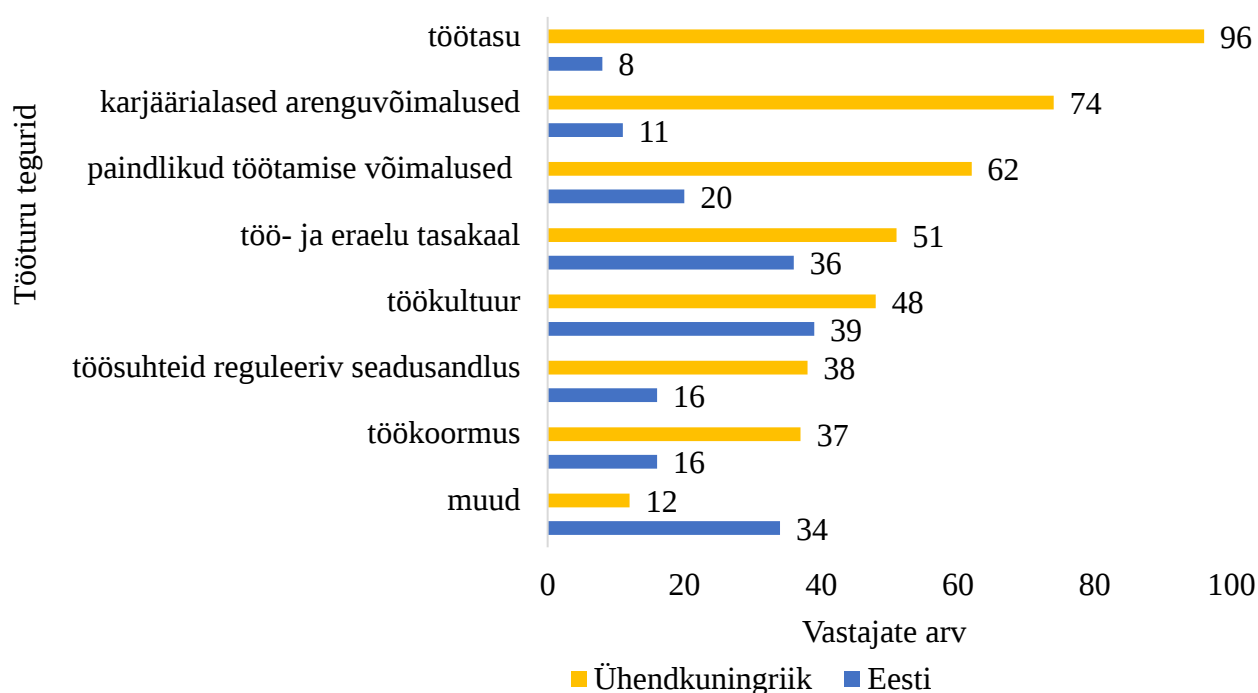
Joonis 2. Ühendkuningriigis elavate eestlaste töövorm praegusel või viimasel ametikohal

Kui aga võrrelda ülaltoodud joonist ja peatükis 1.5 (lk 30) välja toodud andmeid, siis on näha, et Ühendkuningriigi eestlaste seas ei ole kodust töötamine nii populaarne kui teiste Ühendkuningriigi töötajate hulgas. CIPD Töö Indeksi raporti kohaselt on Ühendkuningriigi kõige populaarsemaks töövormiks kodust töötamine – 2023. aastal töötas kodust 49% inimestest. Uuringus osalenud Ühendkuningriigi eestlastest tegi kaugtööd aga ainult 11% ehk CIPD Töö Indeksi ja uuringu tulemuste erinevus on 38%.

Seega võib öelda, et keskmine uuringus osalenud Ühendkuningriigi eestlane oli 37-aastane, kes töötas täistööajaga ning kõikidest Ühendkuningriigis elavatest eestlastest olid kõige altimad uuringule vastama Inglismaal elavad eestlased. Samuti selgus, et Ühendkuningriigi eestlased töötavad nädalas rohkem kui keskmised Ühendkuningriigi täistööajaga töötajad ning Ühendkuningriigis elavate eestlaste seas ei ole kodust töötamine nii populaarne kui teiste Ühendkuningriigi töötajate hulgas.

3.1 Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu võrdlus

Küsimustiku esimene osa koosnes neljast valikvastustega küsimusest ja ühest avatud küsimusest. Uuringus osalenutel tuli võrrelda Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu eeliseid ja puuduseid. Mõlema riigi tööturгу oli võimalik hinnata järgmiste tegurite mõjul: paindlikud töötamise viisid, töö- ja eraelu tasakaal, töötasu, töökoormus, töökultuur, karjäärialased arenguvõimalused ja töötajasõbralik töösuhteid reguleeriv seadusandlus, samuti oli võimalik valida vastusevariant „muud“.



Joonis 3. Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu eelised Ühendkuningriigis elavate eestlaste hinnangul

Uuringu tulemustest (Joonis 3, lk 38) ilmnes, et Ühendkuningriigi eestlaste hinnangul on Ühendkuningriigi tööturul enam eelised kui Eesti tööturul ning vastanute hinnangul on Ühendkuningriigi olulisemaks tööturu eeliseks töötasu, nii arvas 96 vastajat (87%). Eesti tööturu poolt pakutavat töötasu nägi eelisena aga kaheksa vastajat (7%). Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu palkade ülevaade on välja toodud allolevas tabelis (Tabel 3).

Tabel 3. Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu palkade ülevaade

Riik	Ühendkuningriik, €	Eesti, €	Erinevus
Minimaalne tunnipalk	11,95	4,30	7,65
Kuupalga alammäär	-	725	-
Mediaanpalk kuus	2584	1424	1160
Keskmine palk kuus	3341	1741	1600

Peatükist 1.1 (lk 10) selgus, et Eesti kuutasu alamäär täistööajaga töötamise korral oli 2023. aasta 1. jaanuari seisuga 725 € kuus ning tunnitasu alammäär 4,30 €. Eesti mediaanpalk oli 2023. aastal 1424 € kuus ning keskmine palk 1741 € kuus. Kui seda võrrelda aga Ühendkuningriigi töötasuga, siis on näha suurt erinevust. Peatükist 1.3 (lk 19-21) selgus, et alates alates 2023. aasta aprillist on Ühendkuningriigi tunnitasu miinimum £10,42 (üle 23-aastaste puhul) ning mediaanpalk oli 2023. aasta lõpus £2 253 kuus ning keskmine kuupalk £2 914 kuus. *Bank of England* avaldatud andmetel oli euro kurss naelsterlingu suhtes 2023. aasta 9. novembri seisuga 1,1467 eurot (*Daily spot exchange rates against Sterling*, 2023). Kui Ühendkuningriigi miinimum tunnitasu ja mediaanpalk eurodesse ümber arvutada, siis see tähendab, et Ühendkuningriigi minimaalne tunnitasu on 11,95 €, mediaanpalk on 2584 € kuus ning keskmine kuutasu 3341€. Ühendkuningriigis on vanuseklassiti küll minimaalne tunnitasu erinev, aga kui vaadata üle 23-aastaste tunnitasu, mis on 11,95 € ning Eesti miinimum tunnitasu, mis on 4,30 €, siis on kahe riigi tunnitasu alammäära vahe 7,65 €. See aga tähendab, et Ühendkuningriigi tunnitasu alammäär on peaaegu kolm korda suurem kui Eesti tunnitasu alammäär.

Lisaks sellele selgus kahe riigi tööturu võrdlusest, et Ühendkuningriigis elavate eestlaste hinnangul on Ühendkuningriigi tööturu suureks eeliseks ka karjäärialased arenguvõimalused, nii arvas 74 vastajat (67%) ning 62 (56%) tõid Ühendkuningriigi tööturu eelisena välja paindlikud töötamise võimalused. Vastukaaluks leidis 11 inimest (10%), et Eesti tööturu eeliseks on karjäärivõimalused ja 20 vastajat (18%) nägi Eesti tööturu eelisena paindlikke töötamise võimalusi. Siit saab järeldada, et

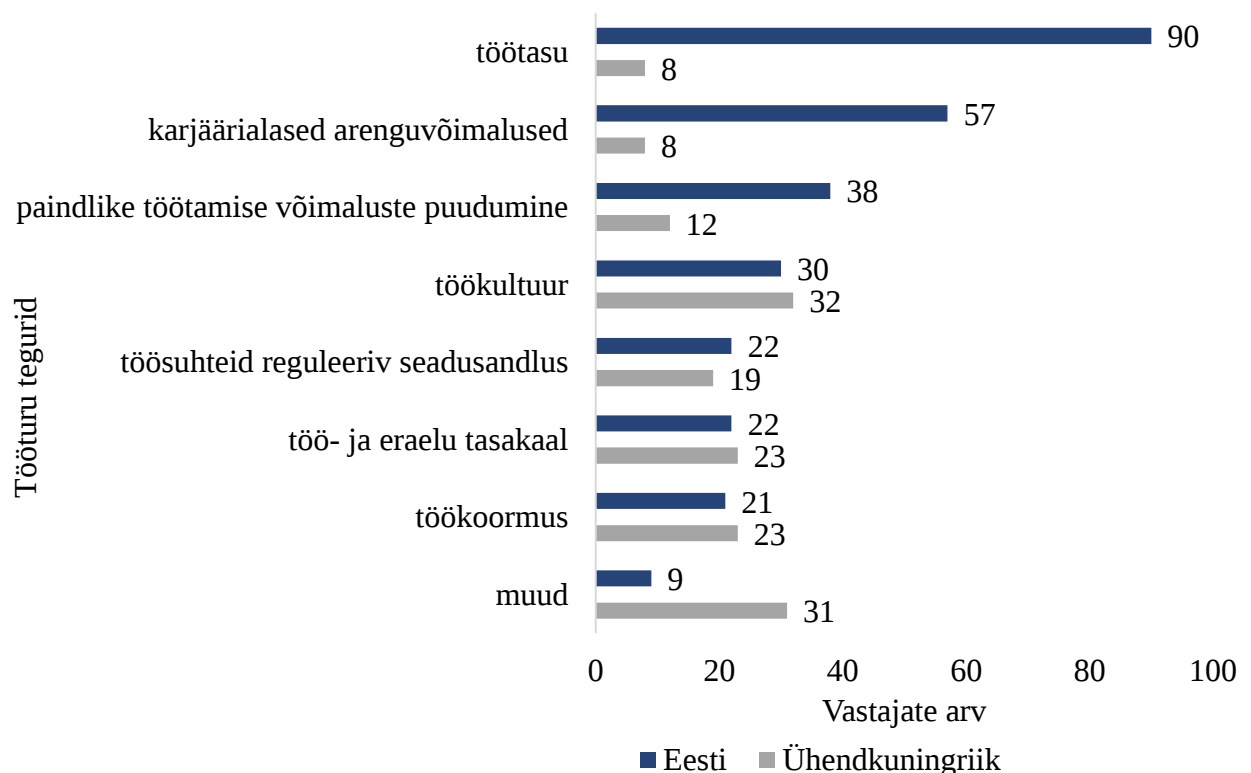
uuringus osalenud inimeste arvates pakub Ühendkuningriik võrreldes Eestiga paremaid karjäärivõimalusi ja paindlikke töötamise võimalusi.

Ilmnes, et Ühendkuningriigi eestlaste hinnangul ei ole suurt erinevust Ühendkuningriigi ning Eesti töö- ja eraelu tasakaalu ning töökultuuri vahel. Töö- ja eraelu tasakaalu hindas Ühendkuningriigi eelisena 51 vastajat (46%) ning töökultuuri 48 vastajat (44%). Eesti tööturu puhul hindasid 36 vastajat (33%) töö- ja eraelu tasakaalu kui ühte tööturu eelist ning 39 vastajat (35%) töökultuuri. Kui võrrelda aga kahe riigi töökoormust, siis sai kõrgema hinnangu Ühendkuningriigi tööturu poolt pakutav. Vastajatest 37 (34%) leidis, et Ühendkuningriigi tööturu üheks eeliseks on töökoormus, vastukaaluks arvas 16 vastajat (15%), et Eesti tööturu eeliseks on töökoormus. Ühe võrdlustegurina oli välja toodud ka töösuhteid reguleeriv seadusandlus - Ühendkuningriigi tööturu seadusandlust nägi eelisena 38 vastajat (36%) ning Eesti seadusandlust hindas eelisena 16 inimest (15%). Siit võib omakorda järeldada, et madal hinnang Eesti seadusandlusele võib olla seotud uuringus osalejate väheseteadmisega Eesti seadusandlusest, mille põhjuseks võib olla pikaajaline Eestist eemalviibimine.

Kahe riigi tööturu eeliste võrdluses oli vastajatel võimalik valida ka vastusevariant „muud“. Ühendkuningriigi tööturu eeliste võrdlemisel Eesti tööturuga, kasutas antud varianti 12 vastanut (11%), kellest kaks ei osanud tuua välja Ühendkuningriigi tööturu eeliseid Eesti tööturu ees. Ülejäänud vastajad olid muude Ühendkuningriigi tööturu eelistena toonud aga välja nii töökoha kindluse, soolise võrdsuse kui ka tööturu rahvusvahelisuse. Samuti leidsid vastajad, et Ühendkuningriigi tööturu üheks eeliseks Eesti tööturu ees on töötajasõbralikumad haigus- ja puhkusepäevad ning asjaolu, et vene keele oskus ei ole Ühendkuningriigis vajalik. Ühtlasi ilmes, et vastajate arvates on Ühendkuningriigis rohkem tööpakkumisi erinevatele erialadele, seda eriti spetsiifilistele erialadele, mida Eesti tööturul ei leidu ning samuti oli mainitud, et ka üle 50-aastased leiavad Ühendkuningriigi tööturul tööd. Siit võib järeldada, et uuringus osalenud inimeste arvates on inimestel üle 50. eluaasta raske leida töökohta Eesti tööturul. Vastajate sõnul võimaldab Ühendkuningriigi suurus ja rahvusvahelisus luua paremaid võimalusi tööotsingutel.

Kui vastajad hindasid aga Eesti tööturu eeliseid võrreldes Ühendkuningriigi tööturuga, siis kasutas vastusevarianti „muud“ 34 vastajat (31%), neist kaheksa ei leidnud, et Eesti tööturul oleks eeliseid Ühendkuningriigi tööturu ees ning kaks vastanut ei osanud välja tuua Eesti tööturu eeliseid, sest nende sõnul on nad liiga pikalt Eesti tööturult eemal viibinud. Ülejäänud vastajad olid Eesti tööturu eelisena välja toonud järgnevad tegurid: selgem seadusandlus, eestikeelne töökeskkond, emapuhkus ja -palk.

Järgmisena paluti uuringus osalenud Ühendkuningriigi eestlastel aga võrrelda nii Ühendkuningriigi tööturu puuduseid võrreldes Eesti tööturuga kui ka Eesti tööturu puuduseid võrreldes Ühendkuningriigi tööturuga (Joonis 4). Ilmnes, et Ühendkuningriigi eestlaste arvates on Eesti tööturul rohkem puuduseid kui Ühendkuningriigi tööturul. Eesti tööturu kaheks suurimaks puuduseks võrreldes Ühendkuningriigiga, on töötasu ja karjäärialased võimalused. Vastanutest 82% (n=90) leidis, et Eesti tööturu puuduseks on töötasu ning 57% inimest (52%) arvas, et puuduseks on karjäärialased võimalused. Vastukaaluks nägi kaheksa inimest (7%) Ühendkuningriigi töötasu kui tööturu puudust ning Ühendkuningriigi karjäärialased võimalused tõi puudusena välja samuti kaheksa inimest (7%). Antud tulemused kinnitavad veelgi, et Ühendkuningriigis elavad eestlased ei ole rahul Eesti tööturul pakutava töötasuga ja karjäärialaste võimalustega. Lisaks sellele leidis 38 vastanut (35%), et võrreldes Ühendkuningriigiga puuduvad Eestis paindlikud töötamise võimalused. Samas leidis ainult 12 vastanut (11%), et Ühendkuningriigil on võrreldes Eestiga puudu paindlikest töötamise võimalustest.



Joonis 4. Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu puudused Ühendkuningriigis elavate eestlaste hinnangul

Tulemustest ilmes, et Ühendkuningriigi eestlaste arvates suurt erinevust kahe riigi töökultuuri, töö- ja eraelu tasakaalu, töökoormuse ning töösuhteid reguleeriva seadusandluse vahel ei esine. Töökultuuri pidas Eesti tööturu puuduseks võrreldes Ühendkuningriigi tööturuga 30 vastajat. Vastajatest 30 (27%) oli välja toonud, et Eesti töökultuur on tööturu puuduseks, samas arvas 32

vastajat (29%), et kui võrrelda kahe riigi tööturгу, siis Ühendkuningriigi tööturu üheks puuduseks on töökultuur. Töö- ja eraelu tasakaalu oli Ühendkuningriigi tööturu puuduseks märkinud 23 vastajat (21%), samas 22 vastajat (20%) märkis sama teguri puuduseks Eesti tööturu puhul. Väike erinevus oli ka kahe riigi töökoormuse vahel. Ühendkuningriigi üheks puuduseks on töökoormus 23 vastaja (21%) hinnangul, samas arvas 21 (19%) vastajat, et antud tegur on puuduseks Eesti tööturul. Töösuhteid reguleeriva seadusandluse märkis Ühendkuningriigi tööturu puudusena 19 (17%) ning Eesti tööturu puudusena 22 vastajat (20%).

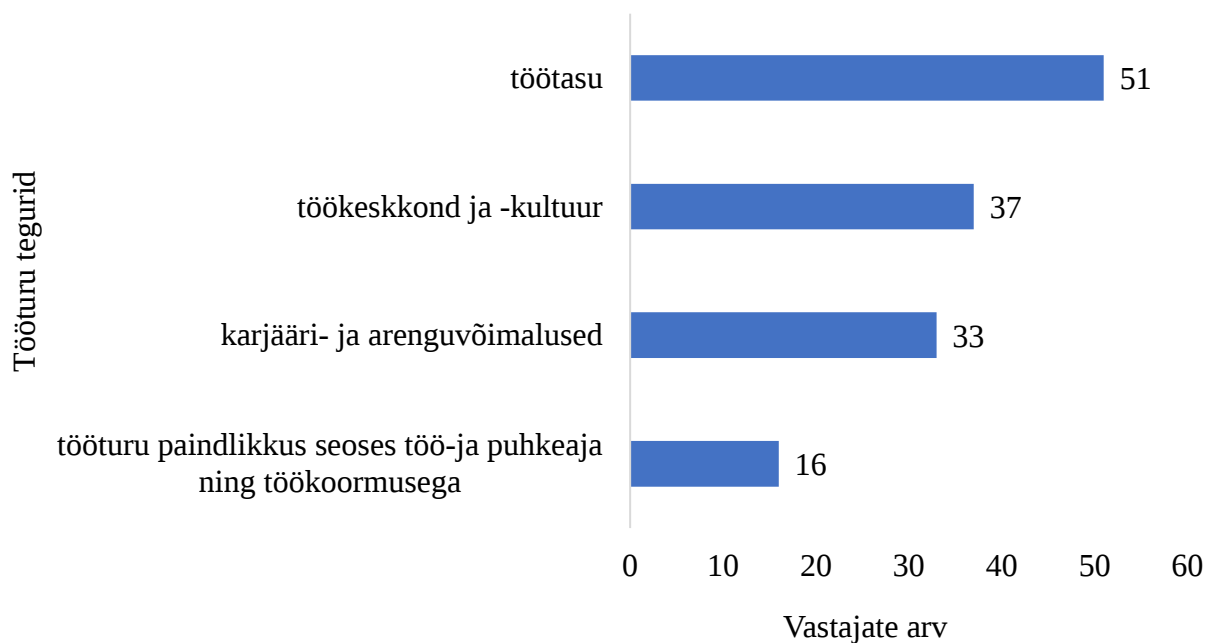
Ka kahe riigi tööturu puuduste hindamisel oli vastajatel võimalik valida vastusevariant „muud“. Kui vastajatel paluti hinnata Ühendkuningriigi tööturu puudusi võrreldes Eestiga, siis kasutas antud võimalust 31 vastanut (28%), kellest kümme Ühendkuningriigi tööturul puudusi ei nimetanud. Lisaks sellele ei osanud neli inimest 31st kahte tööturгу omavahel võrreldes hinnata. Samas tõid neli inimest Ühendkuningriigi tööturu puudusena välja lapsehoolduspuhkuse ja emapalga ning ebasoodsad tingimused väikelastega peredele. Peatükis 1.5 (lk 31) on välja toodud, et esimest korda aastakümnete jooksul on Ühendkuningriigis tõusnud naiste arv, kes kõrge lasteaiakoha maksumuse tõttu pärast lapse saamist tööle ei naase. Suurbritannias maksab alla kaheaastase lapse poolekohaga (25h) lasteaiakoht £148,63 nädalas, täiskohaga koht (50h) aga keskmiselt £258,31 nädalas.

Samuti märgiti, et Ühendkuningriigis on ajakulu tööle jõudmiseks suurem kui seda on Eestis. Muude Ühendkuningriigi tööturu puudustena toodi välja järgnevad tegurid: välismaal elamine, liigne bürokraatia, pikk *onboarding* protsess tööle asumisel ning aeglane paberimajandus, ühtlasi keel ning asjaolu, et eri rahvuste esindajatel on erinev suhtumine töökultuuri. Samuti oli välja toodud, et peamised võimalused ja ressursid koonduvad Londonisse, kus elukvaliteet on halb. Ühtlasi oli üks vastaja täheldanud tõrjuvat hoiakut idaeurooplaste suhtes peale seda, kui Ühendkuningriik lahkus Euroopa Liidust. Lisaks sellele oli toodud välja asjaolu, et Ühendkuningriigi suuremad linnad on emotsionaalsemalt kurnavamad kui seda on Tallinn ning et suure rahvusvahelise tööturuga kaasneb ka tihe konkurents. Samuti leiti, et puuduseks on Euroopa Liidust lahkumine. Peatükist 1.4 (lk 25) selgus, et Ühendkuningriik lahkus Euroopa Liidust 2016. aastal peale rahvahääletust. Vastuvõetud otsus on tugevalt mõjutanud Ühendkuningriigi tööturгу ning nagu uuringust selgus, on ka Ühendkuningriigis elavad eestlased märganud Ühendkuningriigi päritolu inimeste suhtumise muutust välismaalastesse.

Eesti tööturu puuduste hindamisel võrreldes Ühendkuningriigi tööturuga, kasutas vastusevarianti „muud“ üheksa vastajat (8%), kellest üks vastaja ei osanud võrrelda kahe riigi tööturu puuduseid. Muude Eesti tööturu puudustena olid välja toodud järgmised tegurid: vene keele oskuse nõue,

kõrghariduse nõue, liiga isiklikud suhted ülemuste ja töötajate vahel ning asjaolu, et üle 50-aastased ei saa tööd. Samuti olid kaks vastajat toonud puudusena välja Eesti puhkusepäevade korralduse, järgmised kaks vastajat aga nägid Eesti tööturu puudusena Eesti väiksust ja asjaolu, et raske on leida erialast tööd.

Uuringu käigus selgitati välja ka suurimad erinevused Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu vahel, kasutades selleks avatud küsimust. Uuringus osalejate vastused jagati vastavalt sisule nelja tööturu teguriks: 1) tööturu paindlikkus seoses töö- ja puhkeaja ning töökoormusega, 2) töötasu, 3) karjääri- ja arenguvõimalused, 4) töökeskkond ja -kultuur (Joonis 5). Antud küsimuse puhul oli kõikidest vastustest ehk 110st vastusest võimalik arvesse võtta 103, sest seitse Ühendkuningriigi eestlast ei osanud küsimusele vastata või jättis vastamata.



Joonis 5. Peamised erinevused Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu vahel vastajate hinnangul

Ilmnes, et kõige enam vastajaid peab erinevuseks kahe riigi vahel töötasu ($n=51$). Nagu selgus eelpool, on Ühendkuningriigi eestlaste hinnangul töötasu suurus ka Ühendkuningriigi oluliseks eeliseks ja Eesti tööturu oluliseks puuduseks. Ühe vastaja sõnul ei oleks ta majanduslikult võimeline toime tulema selle palgaga, mis samal töökohal Eestis makstakse. Ka teine vastaja märkis, et sama töö eest makstaks talle Eestis vähem palka, mis ei võimaldaks talle samaväärset elu.

Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu erinevuseks pidasid töökeskkonda ja töökultuuri 37 vastajat. Nende hinnangul on Ühendkuningriigi tööturul rõhk pigem töötajal ja nende hoidmisel ettevõttes, Eestis aga pööratakse rohkem tähelepanu tööandjale. Samuti leidsid Ühendkuningriigi eestlased, et Eestis on

töölane hierarhia rohkem tunnetatav kui see on Ühendkuningriigis, mis teeb koostöösuhete loomise raskeks ning seetõttu kannatab ka töö kvaliteet. Ilmnes, et vaatamata sellele, et Ühendkuningriigis on konkurents töökohale suurem, on Ühendkuningriigi töökeskkond Eestist töötajasõbralikum ning töötajatel on suurem kaitse töökiusu ja soolise diskrimineerimise eest. Samuti on vastajate hinnangul palgatase Ühendkuningriigis ühtlasem kui seda on Eestis - leitakse, et Eesti miinimumpalk on liiga madal võrreldes seda Eesti keskmise või mediaanpalgaga. Ühendkuningriigi eestlaste sõnul on ka keeletaseme nõue Ühendkuningriigis madalam, mistõttu saavad ka inglise keelt mitte emakeelena rääkivad inimesed töötada kõrgetel ja suhtlust vajavatel ametikohtadel.

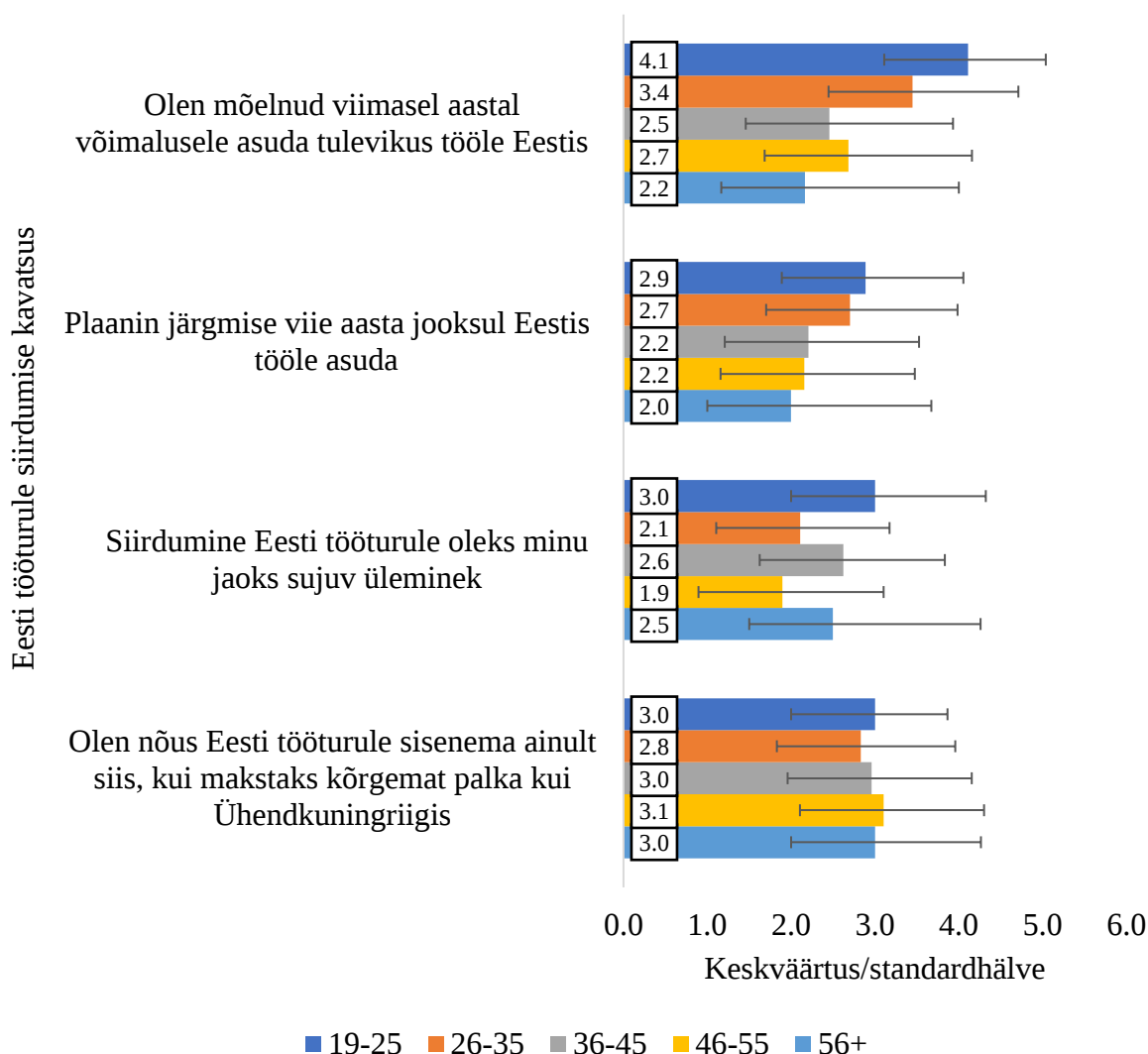
Ühendkuningriigi eestlastest 33 aga leidis, et suurimaks Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu erinevuseks on karjääri- ja arenguvõimalused. Ilmnes, et vastajate hinnangul on Ühendkuningriigi tööturul palju enam tööpakkumisi spetsiifilistele erialadele ja töösektoritele, mida Eestis ei leidu. Ühe vastaja hinnangul on Ühendkuningriigis enam rahvusvaheliselt tunnustatud teadusasutusi, mistõttu on Ühendkuningriigis töötamine tema karjääri jaoks palju väärtuslikum. Siit võib järeldada, et Ühendkuningriigi suurus ja mitmekultuurne tööturg loob suuremaid karjääri- ja arenguvõimalusi.

Samas leidis 16 vastajat, et suurimaks erinevuseks kahe riigi tööturu vahel on tööturu paindlikkus seoses töö- ja puhkeaja ning töökoormusega. Ilmnes, et uuringus osalejate hinnangul on Ühendkuningriigis üldjuhul rohkem puhkusepäevi ja vabadust puhkuse võtmisel kui seda on Eestis. Samuti leiti, et Ühendkuningriigis liigutakse kiiremini 4-päevase töönädala suunas. Uuringu peatükist 1.5 (lk 30) selgus, et 2022. aastal viidi Ühendkuningriigis läbi kuuekuuline katse, kus 2 900 töötajat testisid 4-päevast töönädalat. Peatükist 1.2 (lk 16) aga ilmes, et vaatamata sellele, et Eesti töötajad on huvitatud lühemast töönädalast, seab sellele Eestis piire tööjõupuudus ja palgavaesus.

Seega uuringust ilmnes, et Ühendkuningriigi eestlaste hinnangul on Ühendkuningriigi tööturul enam eelised kui Eesti tööturul. Ühendkuningriigis elavate eestlaste arvates on töötasu Ühendkuningriigi oluliseks eeliseks ning Eesti oluliseks puuduseks. Lisaks töötasule on Ühendkuningriigi eestlaste jaoks olulised ka karjäärialased võimalused. Kui esialgu ei esinenud vastajate arvates suurt erinevust Ühendkuningriigi ning Eesti töö- ja eraelu ning töökultuuri vahel, siis avatud küsimusest ilmnes, et vastanud on siiski tajunud erinevust Ühendkuningriigi ja Eesti töökultuuris ja -keskkonnas. Ühendkuningriigi eestlaste hinnangul pakub Ühendkuningriigi tööturg võimalusi ja vahendeid kõigile neile, kes soovivad karjääriredelil edasi liikuda.

3.2 Eesti tööturu atraktiivsus

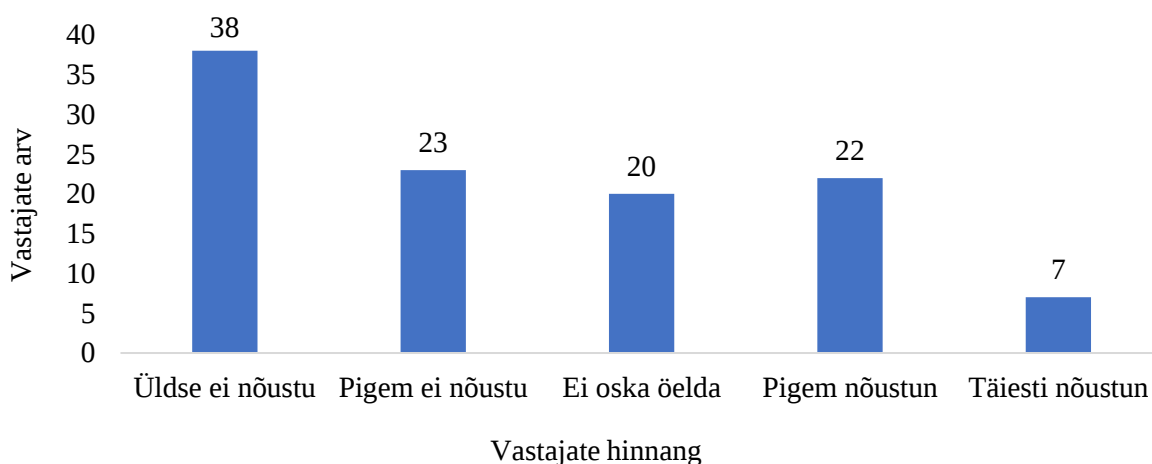
Uuringu käigus selgitati välja Eesti tööturu atraktiivsus Ühendkuningriigis elavate eestlaste seas. Ühendkuningriigi eestlastel oli võimalik hinnata kuivõrd nad nõustusid neile ette antud kaheksa väitega, mis iseloomustasid tööturgu. Uuringu tulemuste lihtsamaks tõlgendamiseks on need väited jaotatud kahte kategooriasse. Esimesse kategooriasse kuuluvad need väited, mis on seotud Eesti tööturule siirdumisega (Joonis 6) ja teise kategooriasse need väited, mis annavad hinnangu Eesti tööturule (Joonis 7). Uuringus osalejatel oli võimalik valida viie vastusevariandi vahel - „üldse ei nõustu“, „pigem ei nõustu“, „ei oska öelda“, „pigem nõustun“ ja „täiesti nõustun“. Uuringu tulemused on välja toodud vanusegrupiti, kasutades selleks aritmeetilist keskmist ja standardhälvet.



Joonis 6. Ühendkuningriigi eestlaste hinnang Eesti tööturule siirdumisele

Selgus, et Ühendkuningriigi eestlased nõustusid kõige enam väitega, et nad on viimasel aastal mõelnud võimalusele asuda tulevikus tööle Eestis ($m=3,1$; $SD=1,4$). Kõikidest vastanutest 53% ($n=58$) pigem nõustus või täiesti nõustus, et nad on viimasel aastal mõelnud võimalusele tööle asuda Eestis. Seevastu 42% ($n=46$) pigem ei nõustunud või ei nõustunud sellega üldse ning 5% ($n=6$) vastanutest ei osanud antud väitele hinnangut anda. Kui vaadata hinnangut antud väitele aga vanusegrupiti, siis ilmnes, et Ühendkuningriigi eestlased vanuses 19-25 eluaastat ($m=4,1$; $SD=0,9$) ja 26-35 eluaastat eluaastat ($m=3,4$; $SD=1,3$) on enim mõelnud tulevikus Eestis tööle asumisele, samas kõige vähem nõustus antud väitega eestlased vanuses 56+ ($m=2,2$; $SD=1,8$). Uuringu tulemustest võib järeldada, et need Ühendkuningriigi eestlased vanuses 19-35 on Ühendkuningriigis oma vanuse tõttu viibinud lühemat perioodi kui vastajat vanuses 36+ ning seetõttu ei ole antud vastajad veel Ühendkuningriigis püsivalt paikseks jäänud. Samas vastajad üle 36 eluaasta on suure tõenäosusega loonud endale Ühendkuningriigis karjääri ja perekonna, mis seavad piiranguid ühest riigist teise kolimiseks.

Kui eelmise väite puhul oli 58 inimest mõelnud võimalusele naasta Eesti tööturule, siis ainult 29 inimest (26%) arvas, et nad võiksid järgneva viie aasta jooksul realselt Eestis tööle asuda (Joonis 7). Ühendkuningriigi eestlastest 20% ($n=22$) pigem nõustus antud väitega ja 6% ($n=7$) täiesti nõustus. Antud väite puhul oli kasvanud inimeste osakaal, kes ei osanud antud küsimusele vastata – vastajatest 18% ($n=20$) ei osanud võtta seisukohta ning 35% ($n=38$) vastajatest ei nõustunud üldse ning 21% ($n=23$) pigem ei nõustunud.



Joonis 7. Ühendkuningriigi eestlaste hinnang võimalusele järgmise viie aasta jooksul Eestis tööle asumiseks

Kõige tõenäolisemalt on järgmise viie aasta jooksul Eestisse kolimas Ühendkuningriigis elavad eestlased vanuses 19-25 eluaastat ($m=2,9$; $SD=1,2$) ja 26-35 eluaastat ($m=2,7$; $SD=1,3$) ning taaskord

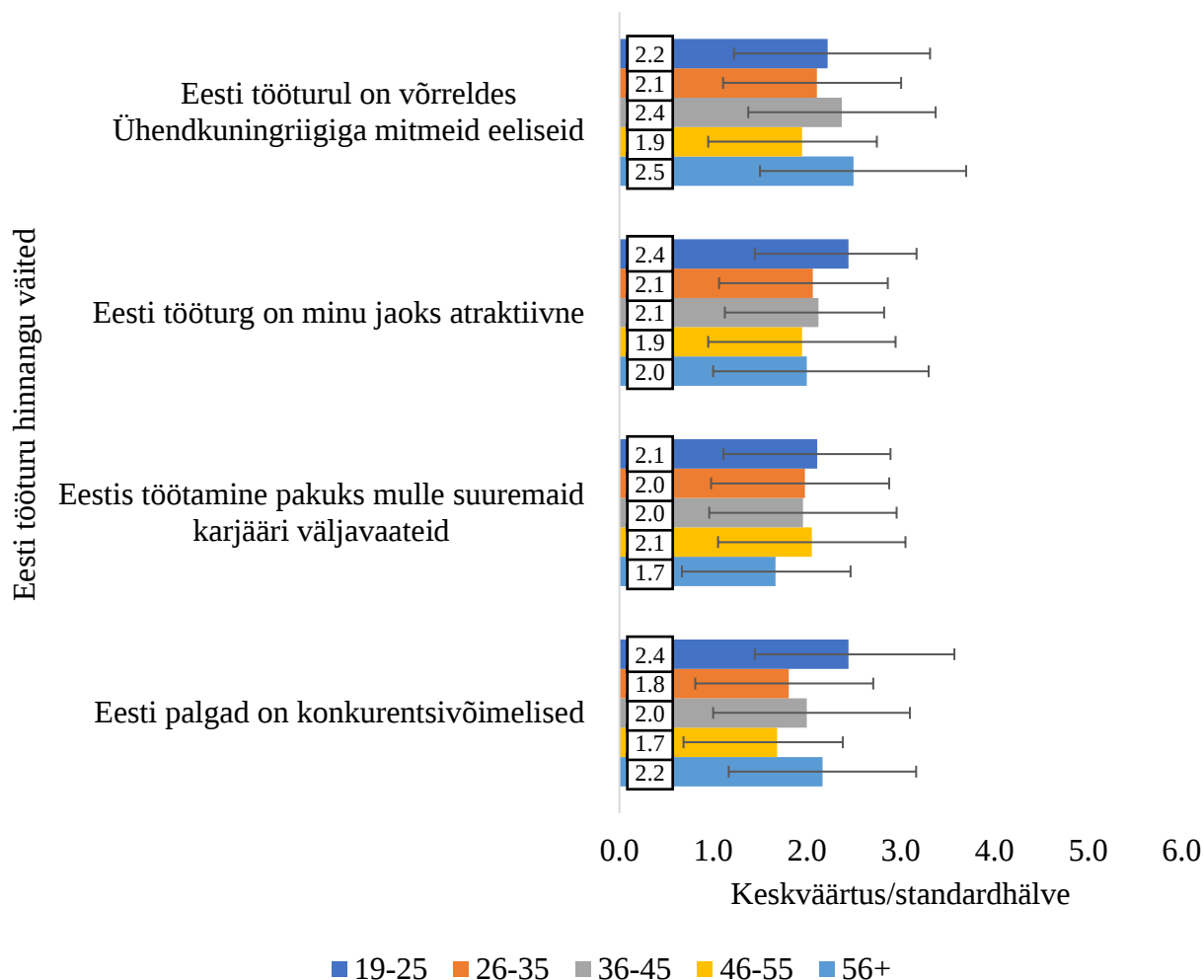
nõustused antud väitega kõige vähem vastanud vanuses 56+ eluaastat ($m=2,0$; $SD=1,7$). Uuringust võib järeldada, et vaatamata sellele, et Ühendkuningriigis elavatel eestlastel on olemas huvi tulevikus Eestisse siirdumise vastu, siis ainult väike osa nendest plaanib lähima viie aasta jooksul realselt Eestisse naasta.

Uuringu käigus sooviti ka teada kui sujuv oleks Ühendkuningriigi eestlaste jaoks üleminek Ühendkuningriigi tööturult Eesti tööturule. Ilmnes, et Ühendkuningriigi eestlastest 20% ($n=22$) pigem nõustus või täiesti nõustus väitega, et üleminek oleks sujuv, kuid seevastu 61% ($n=67$) pigem ei nõustunud või üldse ei nõustunud. Sellest võib järeldada, et nad ei pea Eestisse siirdumist sujuvaks üleminekuks ühelt tööturult teisele. Vastajatest 19% aga ei osanud sellele väitele hinnangut anda. Selline tulemus võib olla põhjustatud asjaolust, et pikaaegne Eestist eemalolek on vähendanud nende teadmisi Eesti tööturul toimuvast, mistõttu ei julge nad pidada ka üleminekut sujuvaks või mittede sujuvaks. Üleminek ühelt tööturult teisele oleks sujuvaim vastajatele vanuses 19-25 eluaastat ($m=3,0$; $SD=1,3$) ning kõige enam kohanemist Eesti tööturuga vajaksid vastajad vanuses 46-55 eluaastat ($m=1,9$; $SD=1,2$).

Lisaks sellele tuli uuringus osalejatel hinnata, kas nad oleksid nõus Eesti tööturule sisenema ainult siis, kui Eestis makstaks kõrgemat palka kui Ühendkuningriigis. Selgus, et 9% ($n=10$) vastajatest nõustus sellega täielikult ja 28% ($n=31$) pigem nõustus antud väitega ehk siit võib järeldada, et kui Eesti tööandjad maksaksid Ühendkuningriigis pakutavast palgast rohkem, siis oleks 41 vastajat (37%) huvitatud Eesti tööturule sisenemisest. Ühendkuningriigis elavatest eestlastest 43% ($n=47$) aga pigem ei nõustunud või ei nõustunud üldse antud väitega ning 20% ($n=22$) ei osanud öelda. Antud väitele andsid aga kõik vanusegrupid sarnase hinnangu, kõige enam nõustused kõrgema palga eest Eestisse naasma aga inimesed vanuses 46-55 eluaastat ($m=3,1$; $SD=1,2$) ja kõige vähem vastajad vanuses 26-35 eluaastat ($m=2,8$; $SD=1,1$). Uuringu tulemustest seega ilmneb, et kui Eesti töötasud oleksid Ühendkuningriigi poolt pakutavatest töötasudest kõrgemad, siis naaseks ka suurem hulk Ühendkuningriigis elavatest eestlastest tagasi Eestisse.

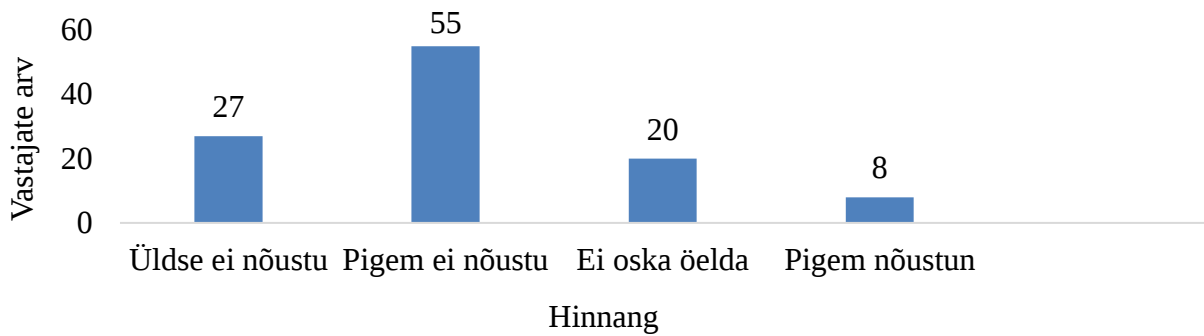
Uuringu tulemuste põhjal selgitati välja ka Ühendkuningriigi eestlaste üldine hinnang Eesti tööturule (Joonis 8). Ilmnes, et Ühendkuningriigi eestlaste arvates ei ole Eesti tööturul eeliseid võrreldes Ühendkuningriigi tööturuga. Vastajatest 63% ($n=70$) pigem ei nõustunud või ei nõustunud üldse väitega, et Eesti tööturul oleks eeliseid Ühendkuningriigi tööturu ees. Vastukaaluks 7% ($n=7$) vastajatest pigem nõustus või täielikult nõustus, et Eesti tööturul on eeliseid võrreldes Ühendkuningriigi tööturuga ning 30% ($n=33$) vastajatest ei osanud anda hinnangut.

Kõige enam leidsid Eesti tööturu eeliseid vastajad vanuses 56+ ($m=2,5$; $SD=1,2$) ja 36-45 ($m=2,4$; $SD=1,0$) eluaastat. Samas leidsid Eesti tööturu eeliseid kõige vähem Ühendkuningriigi eestlased vanuses 46-55 ($m=1,9$; $SD=0,8$).



Joonis 8. Ühendkuningriigi eestlaste hinnang Eesti tööturule

Uuringu tulemuste põhjal selgitati välja ka kuivõrd atraktiivne on Eesti tööturg Ühendkuningriigi eestlaste jaoks (Joonis 9). Ilmnes, et mitte üksi vastaja ei nõustunud täielikult väitega, et Eesti tööturg on atraktiivne ning 7% ($n=8$) pigem nõustus antud väitega. Vastajatest 75% ($n=82$) pigem ei nõustunud või ei nõustunud üldse ning 18% ($n=20$) ei osanud antud väidet hinnata.



Joonis 9. Ühendkuningriigis elavate eestlaste hinnang väitele, et Eesti tööturg on nende jaoks atraktiivne

Eesti tööturg on kõige atraktiivsem nooremate vastajate hulgas, kes on vanuses 19-25 eluaastat ($m=2,4$; $SD=0,7$) ning kõige vähem atraktiivsem vastajate hulgas 46-55 eluaastat ($m=1,9$; $SD=1,0$). Uuringu tulemustest võib järeldada, et Eesti tööturg ei ole Ühendkuningriigis elavate eestlaste jaoks atraktiivne. Samas on palju tõenäolisem Eestisse meelitada nooremaid Ühendkuningriigi eestlasi kui vanemaealisi.

Uuringu käigus selgitati välja ka Ühendkuningriigi eestlaste hinnang nende karjääri väljavaadetele Eestis tööturul. Ilmnes, et mitte üksi vastaja ei nõustunud, et Eestis töötamine pakuks neile suuremaid karjääri väljavaateid kui Ühendkuningriigis töötamine. Samas oli vastajate seas (8%) ka neid, kes pigem nõustusid. Vastajatest 18% ($n=20$) aga ei osanud anda enda hinnangut, 36% ($n=39$) pigem ei nõustunud ning 38% ($n=42$) ei nõustunud üldse. Ühendkuningriigi eestlased vanuses 19-25 ($m=2,1$; $SD=0,8$) ja 46-55 ($m=2,1$; $SD=1,0$) eluaastat nõustusid enim väitega, et Eesti tööturg pakuks neile Ühendkuningriigist suuremaid karjääriväljavaateid. Kõige vähem karjäärilaseid võimalusi nägid vastajad vanuses 56+ eluaastat ($m=1,7$; $SD=0,8$), mis võib olla seotud asjaoluga, et antud vastajad lähenevad pensionieale ning see võib takistada töö leidmist või hoopiski vastajatel puudub huvi edasiste karjäärivõimaluste. Kokkuvõtvalt võib siiski öelda, et Ühendkuningriigis elavate eestlaste arvates ei paku Eestis töötamine Ühendkuningriigist suuremaid karjääri väljavaateid.

Ühendkuningriigi eestlased on andnud madalaima hinnangu Eestis makstavate palkade konkurentsivõimelisusele ($m=1,9$; $SD=1,0$). Mitte üksi vastaja ei nõustunud täielikult väitega, et Eesti palgad on konkurentsivõimelised ning vaid 10% ($n=11$) pigem nõustus sellega. Vastajatest 12% ($n=13$) ei osanud anda hinnangut ning 36% ($n=40$) pigem ei nõustunud ja 42% ($n=46$) üldse ei nõustunud. Vastajad vanuses 46-55 ($m=1,7$; $SD=0,7$) aastat pidasid ei pidanud Eesti palkasid konkurentsivõimelisteks. Samas andsid Ühendkuningriigi eestlased vanuses 19-25 eluaastat ($m=2,4$;

SD=1,1) Eesti tööturu poolt pakutavale töötasule kõrgeima hinnangu. Suures pildis aga ei pea Ühendkuningriigi eestlased Eesti töötasu konkurentsivõimeliseks.

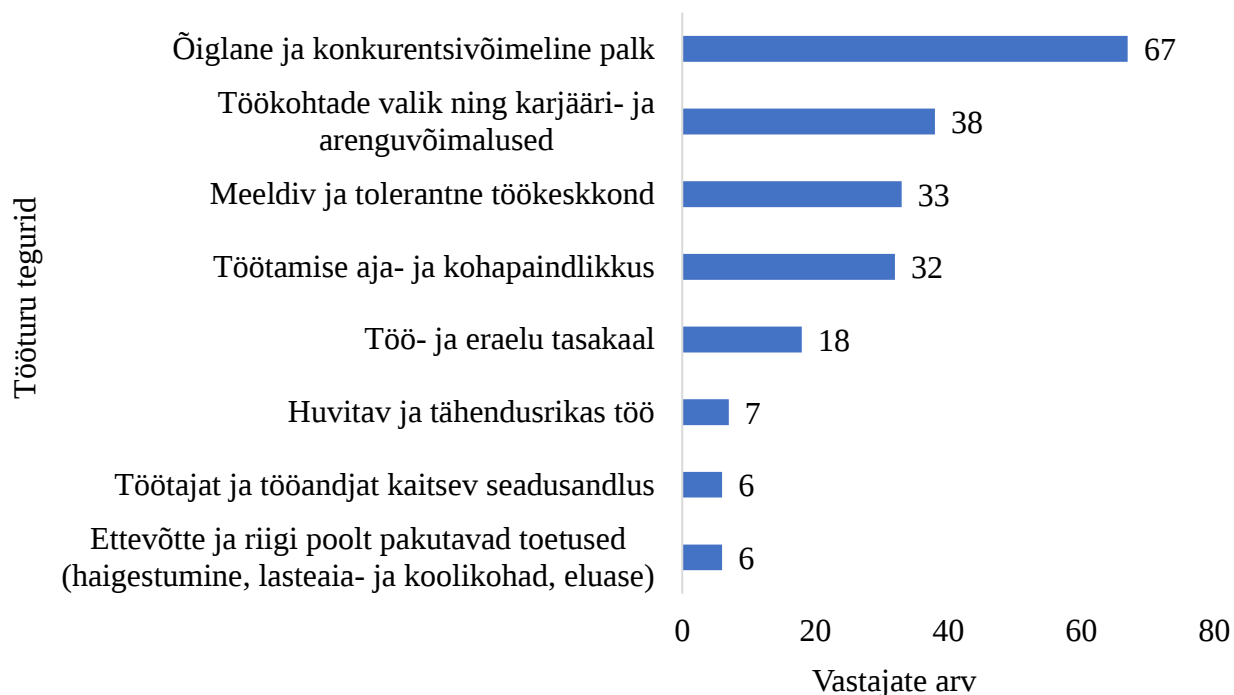
Kuigi paljud Ühendkuningriigis elavad eestlased on mõeldud Eesti tööturule naasmise peale, siis ainult väike osa plaanib seda järgmise viie aasta jooksul teha. Samuti leiab suur osa vastajatest, et siirdumine Eesti tööturule oleks nende jaoks keerukas. Valdavalt ei peeta Eesti tööturгу atraktiivseks, samuti ei ole Ühendkuningriigis elavate eestlaste arvatest Eesti tööandjate poolt pakutavad palgad konkurentsivõimelised. Samas on suur osa eestlastest nõus naasma Eesti tööturule kui tööandjad maksaksid Ühendkuningriigist kõrgemat töötasu. Sellele vaatamata ei leia vastajad, et Eestis töötamine pakuks neile Ühendkuningriigist paremaid karjäärivõimalusi ning ei leita, et Eesti tööturul oleks eeliseid Ühendkuningriigi tööturu ees.

3.3 Ühendkuningriigi eestlaste ootused tööturule

Uuringu kolmas osa keskendus Ühendkuningriigi eestlaste tööturu ootustele ning see koosnes kolmest kohustuslikust küsimusest ja ühest jätkuküsimusest, millele tuli vastata ainult siis, kui eelmisele küsimusele vastati jaatavalt.

Esmalt sooviti teada Ühendkuningriigi eestlaste ootusi tööturule üldisemalt ehk ootusi sõltumata riigist. Küsimus oli osalejate esitatud avatud küsimuse vormis ning sellest selgus, et 67 inimest (61%) ootab tööandjalt õiglast ja konkurentsivõimelist töötasu (Joonis 10). Vastajad soovivad saada palka, mis võimaldaks neil ära elada nii, et neil ei oleks vajadust töötada kahel töökohal korraga. Ühendkuningriigis elavate eestlaste arvates peaks palk võimaldama tööväliseid tegevusi, mis tõstaks nende üleüldist rahulolu ning samuti peaks palk võimaldama ka säästa ja investeerida tulevikuks. Uuringus osalejate jaoks on ka oluline, et riigi töötasu ja üldine hinnatase oleksid tasakaalus.

Töökohtade valikut ning karjäärilaseid ja üldiseid arenguvõimalusi ootas 38 vastanut (35%). Ühendkuningriigi eestlased soovivad, et töökoht pakuks neile ettevõtte sisesid kasvuvõimalusi kui ka väljaõpet ehk töötajad soovivad võimalust end ettevõtte siseselt üles töötada. Uuringus osalejad soovivad, et tööandja investeeriks töötajasse ning toetaks tema arengut. Samuti peaks tööturg pakkuma erinevaid erialaseid karjäärivõimalusi ja laialdast töökohtade valikut, mis sobiksid erinevate eluviiside ja perekonnaseisudega inimestele.



Joonis 10. Ühendkuningriigi eestlaste peamised ootused tööturule sõltumata riigist

Töökohtade valikut ning karjäärialaseid ja üldiseid arenguvõimalusi ootas 38 vastanut (35%). Ühendkuningriigi eestlased soovivad, et töökoht pakuks neile ettevõtte sisesed kasvuvõimalusi kui ka väljaõpet ehk töötajad soovivad võimalust end ettevõtte siseselt üles töötada. Uuringus osalejad soovivad, et tööandja investeeriks töötajasse ning toetaks tema arengut. Samuti peaks tööturg pakkuma erinevaid erialaseid karjäärivõimalusi ja laialdast töökohtade valikut, mis sobiksid erinevate eluviiside ja perekonnaseisudega inimestele.

Töötamise aja- ja kohapaindlikkust ning ka üleüldist paindlikkust ootas 32 vastajat (29%). Ühendkuningriigi eestlased soovivad valida ise, millal ja kus nad töötavad. Uuringus osalejate arvates on mõtteviis, et töötajad peavad töötama kontoris kohapeal ja 40 tundi nädalas, et töö tehtud saaks, oma aja ära elanud, mistõttu peab tööturg kohanduma vastavalt töötajate soovidele ja vajadustele. Üks Ühendkuningriigi eestlane oli välja toonud, et Ühendkuningriigi tööturul on palju rohkem tööpakkumisi lapse- ja tervishoiu valdkonnas, kus võimaldatakse töötajale paindlikku töögraafikut. Antud vastaja märkis veel lisaks, et tema ei suudaks töötada esmapäevast reedeni kella üheksast viieni, mistõttu on paindlik töögraafik tema jaoks kõige parem valik.

Meeldivat ja tolerantset töökeskkonda ootas 33 vastanut (30%). Ühendkuningriigi eestlased soovivad, et töötajaid koheldaks võrdselt ja et nende panust väärtustataks. Vastajate sõnul peab töökeskkond olema töötajasõbralik, kus tööandja on töötaja suhtes vastutulelik ja viisakas. Vastajad soovivad

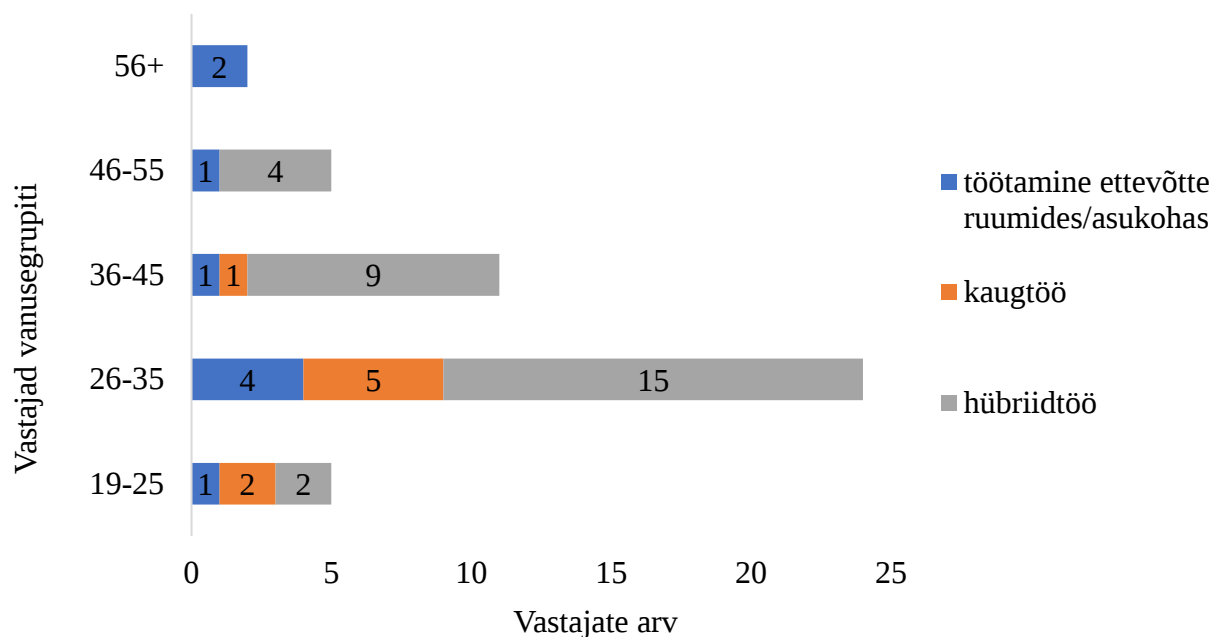
töökeskonnas, kus kõiki koheldakse võrdselt ja kus töötaja panust väärtustatakse. Samuti leidsid uuringus osalejad, et tööandjad peaksid seadma töötajale selged ja realistlikud ootused ja nõuded.

Ühendkuningriigi eestlastest 18 (16%) olid tööturu ootusena välja toonud ka töö- ja eraelu tasakaalu. Antud vastajate jaoks on oluline, et töö võimaldaks neil täita ka isiklikke ja perekondlikke kohustusi. Üks uuringus osalejatest lausus, et peab iga töökoha vahetusega arvestama laste ja nende koolipäevadega ning töölähetustega. Lisaks sellele olid Ühendkuningriigi eestlased välja toonud, et tööandjad peavad austama töötaja töövälisest aega ning et ei ole sobilik töötajaga töövälisel ajal ühendust võtta.

Samuti tõi seitse vastajat (6%) välja soovi teha huvitavat ja tähendusrikast tööd. Uuringus osalenud defineerisid tähendusrikast tööd kui tööd, mis muudab maailma paremaks paigaks. Samuti mõisteti tähendusrikka töö all tööd, kus töö tegija tunneb, et tema töö pakub klientidele väärtust. Lisaks sellele ootasid kuus vastajat (5%) erinevaid toetusi nii tööandjalt kui ka riigilt – antud vastajad soovivad, et tööandja hüvitaks haigestumise korral kõik tööpäevad, samuti oodatakse abi riigilt seoses lasteaia- ja koolikohtade ning eluasemega. Ühtasi kuus vastanut (5%) ootasid tööturult töötajat ja tööandjat kaitsvat seadusandlust. Ülejäänud Ühendkuningriigi eestlased ootasid aga töökoha stabiilsust ja madalaid makse, samuti ka vähem bürokraatiat. Sooviti ka lihtsamat töötlemise protsessi ja mõistlikku puhkeaega.

Covid-19 pandeemia muutis töötajate ootuseid töökohale ja tööle üldisemalt. Peatükist 1.5 (lk 29) selgus, et 93% Ühendkuningriigi tööandjatest usub, et nende ootused tööle on muutumas. Tööandjate hinnangul ootavad töötajad paindlikku tööaega. Seetõttu küsiti empiirilise uuringu käigus Ühendkuningriigi eestlastelt kas nende ootused tööle ja/või töötamisele on peale Covid-19 pandeemiat muutunud. Vastajatest 56% (n=62) leidis, et nende ootused on jäänud samaks. Samas 44% (n=48) Ühendkuningriigi eestlastest hindas, et nende ootused tööle ja/või töötamisele on peale pandeemiat muutunud, neist 48st vastajast 42 töötas praegusel või viimasel ametikohal täiskohaga ja neist kuus töötas osalise tööajaga.

Selgus, et kõige enam olid muutunud nende Ühendkuningriigi eestlaste ootused, kes olid vanuses 26-35 eluaastat (Joonis 11). Samuti ilmnes, et enim muutusid peale pandeemiat nende inimeste ootused, kelle tööviisiks praegusel või eelmisel töökohal oli hübriidtöö. Võib järeldada, et hübriidtööd tegijad on endised kontoris kohapeal töötajad, kes pandeemia käigus asusid töötama kodust ning kes nüüdseks töötavad vaheldumisi kodust ja kontorist.

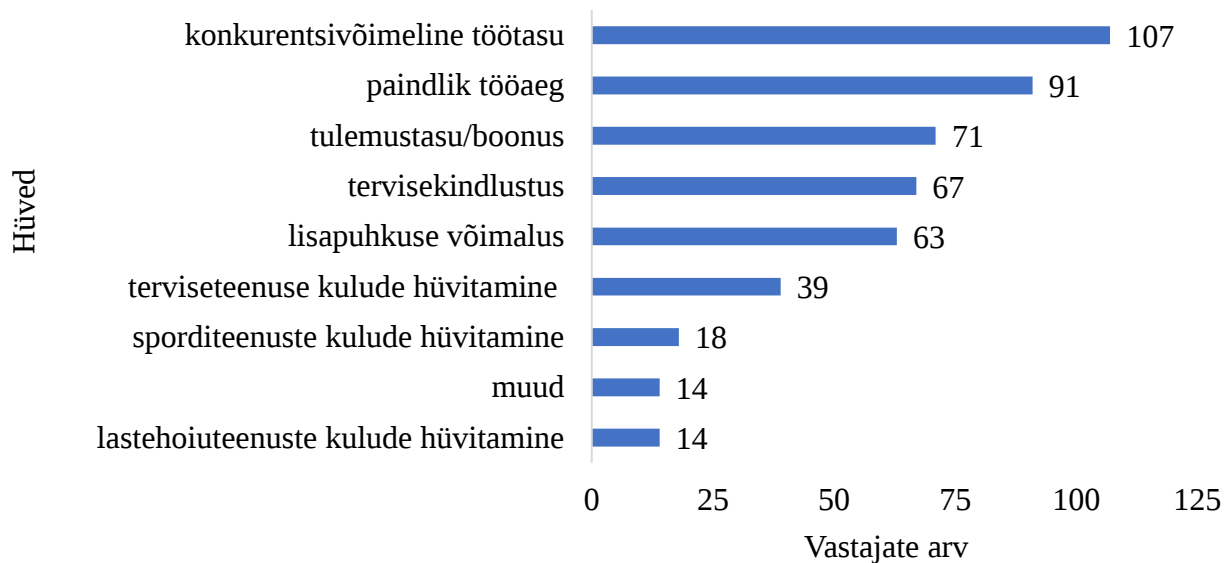


Joonis 11. Ühendkuningriigi eestlaste ootuste muutus tööle ja/või töötamise peale Covid-19 pandeemiat

Joonisel 11 välja toodud inimestel ehk vastajatel, kes nõustusid väitega, et nende ootused on peale pandeemiat muutunud, paluti kirjeldada, mida nad selle all täpsemalt silmas pidasid. Arvesse sai võtta 47 vastust 48st ning ilmnes, et 41 Ühendkuningriigis elava eestlaste ootused seoses töö ja/või töötamisele olid muutunud seoses paindliku tööaja ja -kohaga. Selgus, et Ühendkuningriigi eestlased soovivad vabadust ise valida, kus kohast ja millal nad töötavad. Vastajate hinnangul saab töö tehtud nii kodust, kontorist kui ka kohvikust, seetõttu ole nende arvates mõistlik seada töö asukohale piire. Samuti arvestavad Ühendkuningriigi eestlased tööotsingul kui paindlik on tööandja tööaja ja -koha suhtes ning minnakse tööle sinna, kus võimaldatakse kas täielikult või osaliselt kodukontorit. Samas leidis ka vastaja, kes eelistab töötada kontorist kohapeal ning kes leidis, et ka kontorist töötamise võimalust ei tohiks täielikult ära kaotada. Seega soovivad Ühendkuningriigi eestlased, et kõik töötamise viisid oleksid saadaval ning et töötaja saaks ise valida endale kõige sobivama.

Kaks vastajat olid välja toonud, et peale pandeemiat on muutnud nende suhtumist töösse. Antud vastajate sõnul on nad hakanud prioritseerima iseennast ning tööd nähakse kui arvete maksmise vahendit, mistõttu on vastajad tõstnud esikohale enda isikliku elu ja vaba aja. Samas oli uuringus välja toodud ka muutus seoses töökeskkonnaga. Üks vastajatest oli esile toonud, et ootab tööandja ja töötaja omavahelist *give & take* suhet ning inimlikumat suhtumist töökeskkonnas. Samuti ei leia vastajad, et tööl tehtavat panust tuleks mõõta ajas, vaid vastavalt töö tulemustele.

Empiirilise uuringu käigus küsiti Ühendkuningriigi eestlastelt, et milliseid hüvesid nad ootavad enda tööandjalt (Joonis 12). Vastajatel oli võimalik valida mitu vastusevarianti korraga.



Joonis 12. Ühendkuningriigi eestlaste hüvede ootus tööandjale

Ilmnes, et kõige populaarsemad hüved Ühendkuningriigi eestlaste jaoks on konkurentsivõimeline töötasu ($n=107$), paindlik tööaeg ($n=91$) ja tulemustasu/boonus ($n=71$). Samuti oli populaarseks ootuseks tööandjale tervisekindlustus ($n=67$) ja lisapuhkuse võimalus ($n=63$). Tervisteenuse kulude hüvitamist ootas tööandjalt 39 vastanut. Vähem populaarsemateks hüvitisteks olid sporditeenuste kulude hüvitamine ($n=18$) ja lastehoiuteenuste kulude hüvitamine ($n=14$). Lisaks sellele valis 14 vastajat vastusevariandi „muu“. Kuus inimest tõid enda ootustena tööandjale välja koolitused ning arenguvõimalused. Lisaks sellele soovisid Ühendkuningriigis elavad eestlased järgmiseid hüvesid enda tööandjalt: pension, puhkuse võtmine endale sobival ajal, samuti võimalust töötada ajutiselt välismaal.

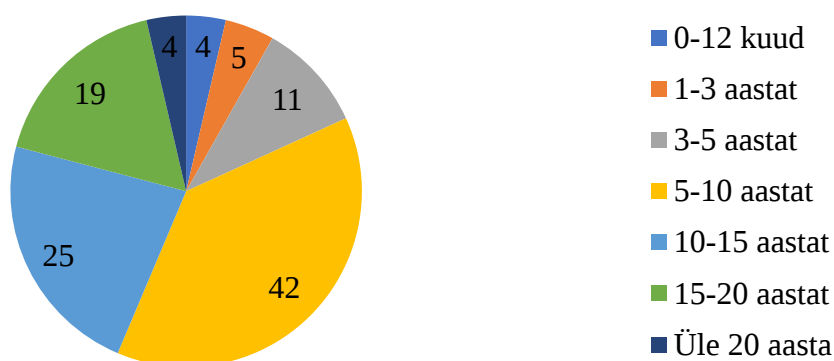
Kui uuringu tulemusi vaadata aga vanusegruppide kaupa, siis kõigi nelja vanusegrupi (19-25, 26-35, 46-55, 56+ eluaastat) kõige populaarsemaks hüvitiseks oli konkurentsivõimeline palk. Vastajad vanuses 19-25, 46-55 ja 56+ eluaastat olid kõige vähem huvitatud lastehoiuteenuste kulude hüvitamisest. Võib järeldada, et vastajatel vanuses 19-25 ei ole veel lapsi ning nende vastajate lapsed on juba suured, kes on üle 46 eluaasta. Ühendkuningriigi eestlased, kes on vanuses 26-35 ja 36-45 eluaastat, leidsid, et kõige ebapopulaarsemaks hüvitiseks on sporditeenuste kulude hüvitamine.

Seega ootavad Ühendkuningriigis elavad eestlased tööandjalt järgmiseid hüvesid: õiglast ja konkurentsivõimelist töötasu, paindlikku tööaega, tulemustasu või boonust, tervisekindlustust ning

lisapuhkuse võimalust. Kui vaadata aga Ühendkuningriigi eestlaste ootuseid riigist sõltumata, siis lisaks õiglasele töötasule on olulisel kohal ka karjäärialased ja üldised arenguvõimalused. Ühendkuningriigi eestlased on huvitatud kasvada ettevõtte siseselt ning peavad oluliseks ettevõttepoolset väljaõpet. Samuti on uuringus osalejate jaoks oluline laialdane tööpakkumiste valik tööturul. Ühendkuningriigi eestlased soovivad ise valida, millal ja kus nad töötavad ehk tööandja paindlikkus on nende jaoks oluline. Selgus ka, et veidi alla poole vastanutest leidis, et nende ootused töökohale muutusid peale pandeemiat seoses töökoha aja ja koha paindlikkusega.

3.4 Eesti tööturult lahkumise põhjused ja valmisolek Eestisse tagasipöördumiseks

Uuringu neljas osa selgitas välja, miks lahkusid Ühendkuningriigis elavad eestlased Eesti tööturult ning antud osa koosnes kolmest küsimusest. Selgus, et kõige rohkem on neid vastajad, kes on elanud Ühendkuningriigis 5-10 ja 10-15 aastat (Joonis 13).

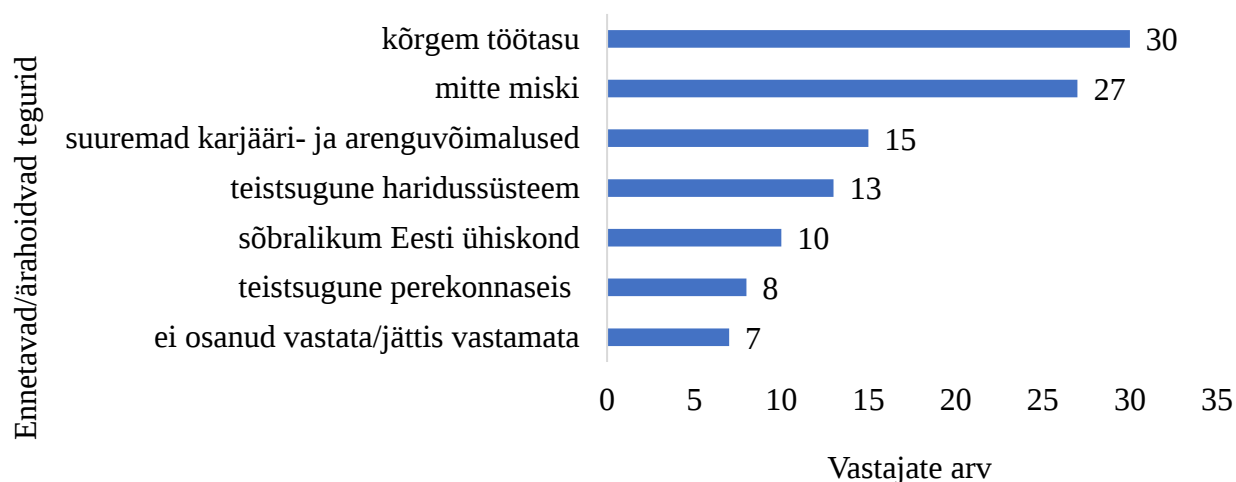


Joonis 13. Ühendkuningriigi eestlaste elamisperiood Ühendkuningriigis

Arvuliselt on aga kõige vähem neid, kes on Ühendkuningriigis elanud 0-12 kuud. Peatükist 1.4 (lk 25-26) selgus, et Ühendkuningriik lahkus ametlikult Euroopa Liidust 2020. aasta 31. jaanuaril, peale mida on Ühendkuningriigi tööturule sisenemine raskendatud. Ühendkuningriik on kasutusele võtnud uue punktipõhise sisserändesüsteemi ja uued sisserändajad peavad taotlema ühe viisa kolmest peamisest kategooriast, milleks on töö, perekond või õppimine. See võib põhjendada asjaolu, et miks on vähe neid, kes on elanud Ühendkuningriigis 0-12 kuud või 1-3 aastat.

Uuringu käigus küsiti Ühendkuningriigi eestlaste käest, et mis oleks ennetanud/ära hoidnud nende väljarände Ühendkuningriiki (Joonis 14). Vastajatest 30 lausus, et kõrgem töötasu oleks ennetanud nende väljarännet Eestist, kellest üks mainis lisaks konkurentsivõimelisele palgale ka tasustatud tööpraktikat. Samas 27 Ühendkuningriigi eestlaste hindas, et nende väljarännet ei oleks takistanud

mitte miski, peamiselt põhjendati seda sooviga reisida ja maailma näha. Suuremad karjääri- ja arenguvõimalused oleksid takistanud 15-ne vastaja Eestist lahkumist.



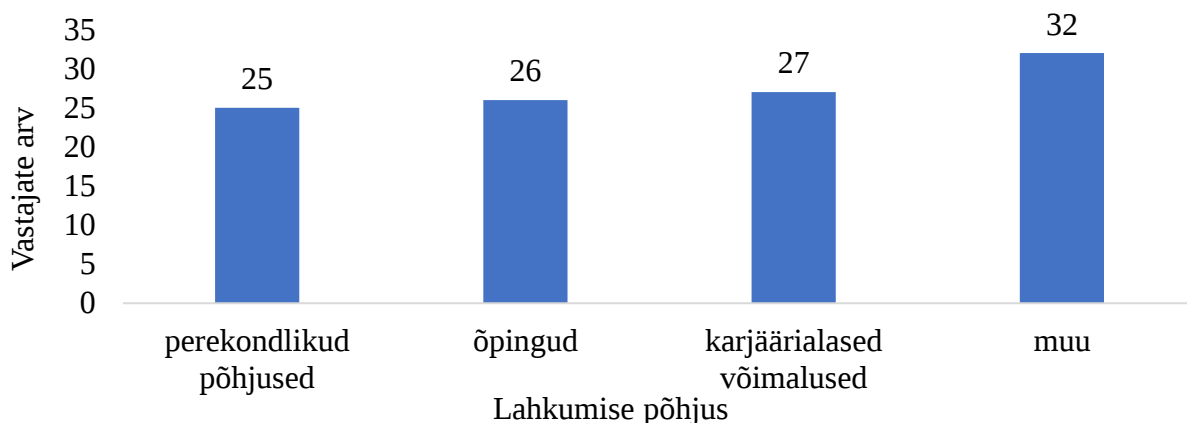
Joonis 14. Eestist väljarännet ennetavad/ärahoitud tegurid

Lisaks sellele tõid 13 vastajat välja, et teistsugune haridussüsteem oleks takistanud nende väljarännet. Uuringus osalenud inimesed mainisid neile mittesobivat Eesti haridussüsteemi ning asjaolu, et Eestis ei ole võimalik nende eriala ülikoolis õppida. Vastajate sõnul ei leidunud Eesti ülikoolides soovitud erialasid. Samuti sooviti, et Eesti koolisüsteem gümnaasiumitasemel oleks teistmoodi üles ehitatud, paraku ei jagatud täpsustavat kommentaari, mida selle all täpsemalt mõeldi.

Kümme vastajat tõi välja, et kui Eesti ühiskond oleks olnud sõbralikum, siis oleks see ehk ehk takistanud nende väljarännet Ühendkuningriiki. Vastajate sõnul soovisid nad ühiskonna sõbralikumat suhtumist nii üksikisikusse kui ka inimesse kui töötajasse. Uuringus osalenud Ühendkuningriigi eestlase sõnul ei väärtustatud tema lahkumise hetkel töötajaid piisavalt ja tööandjatel oli suhtumine, et alati saab leida uue töötaja asemele ehk *järjekord on ukse taga*.

Kaheksa Ühendkuningriigi eestlast leidis, et kui nende perekonnaseis oleks olnud teistsugune, siis nad ei oleks Eestist Ühendkuningriiki suundunud ehk Eestist lahkuti elukaaslase või abikaasa tõttu ning üks vastaja lahkus Eestis, et pakkuda lapsele paremaid treeningvõimalusi. Ühendkuningriigi eestlastest seitse kas ei osanud antud küsimusele vastata või jättis küsimusele vastamata.

Lisaks ennetavatele ja ärahoitudvatele teguritele, sooviti teada ka täpset põhjust, miks eestlased Eesti tööturult lahkusid (Joonis 15).



Joonis 15. Ühendkuningriigi eestlaste Eestist lahkumise põhjused

Kõige populaarsem vastusevariant oli „muu“, mida oli valinud 32 vastanut. Antud vastusevariandi valinud inimesed tõid lahkumise põhjusena välja Eesti töötasu, samuti soovi maailma näha ja reisida, samuti oli välja toodud ka inimeste suhtesest tulenevad põhjused. Vastusevariandile „muu“ järgnesid karjäärialased võimalused, mida oli valinud 27 inimest, vastanutest 26 valis põhjusena aga õpingud ja 25 vastanut perekondlikud põhjused.

Empiirilise uuringu viies osa selgitas välja Ühendkuningriigis elavate eestlaste valmisoleku Eestisse tagasipöördumiseks ja selle peamised takistused. Antud uuringu osa koosnes 7st küsimusest. Antud osast selgus, et 25% (n=28) Ühendkuningriigi eestlast on avatud ideele naasta Eestisse, samas 35% (n=38) aga mitte ning 40% (n=44) ei ole enda otsuses kindlad. Siit võib järeldada, et Ühendkuningriigi eestlased ei ole avatud naasma Eesti tööturule.

Lisaks sellele sooviti uuringu käigus teada, kas Ühendkuningriigi eestlased on plaaninud asuda elama Eestisse, kuid võimalusel jätkata töötamist Ühendkuningriigis. Ilmes, et 27% (n=30) soovis asuda elama Eestisse, kuid jätkata töötamist Ühendkuningriigi ettevõtte jaoks, 41% (n=45) aga välistas antud võimaluse ning 32% (n=35) Ühendkuningriigi eestlastest ei olnud enda otsuses kindlad. Vastukaaluks küsiti ka, kas Ühendkuningriigi eestlased on plaaninud asuda Eestis elama ja töötama. Selgus, et 31% (n=34) vastajatest nõustus antud väitega, ei nõustunud 46% (n=51) Ühendkuningriigi eestlastest ning 23% (n=25) ei olnud enda vastuses kindlad. Siit võib järeldada, et Ühendkuningriigi eestlased eelistaksid Eestisse kolides töötada Ühendkuningriigi tööandja heaks.

Uuringu käigus selgitati välja, et Ühendkuningriigi eestlaste peamiseks takistuseks ja hirmuks Ühendkuningriigi tööturult Eesti tööturule sisenemisel on sissetulekute (töötasu) vähenemine, antud vastusevariandi oli valinud 91 inimest ehk 83% vastanutest. Järgmiseks kõige enam valitud takistuseks/hirmuks osutus erialase töö leidmine, antud vastusevariandi valis 56 vastajat, sellele

järgnes töökultuuri erinevused 51 vastajaga ning 50 vastajat oli takistusena valinud ka kohanemise Eesti tööturuga.

Vastajatest 24 olid valinud ka vastusevariandi muu, kellest kolm tõid takistusena välja Eesti tööturul nõutakse vene keeles oskust. Lisaks enda keeleoskusele tõid Ühendkuningriigi eestlased takistusena välja ka elukaaslase ja laste vähese eesti keele oskuse. Samuti olid nad mures, et kuidas jätkaksid nende lapsed haridusteed Eestis. Üks vastaja leidis, et Eesti tööturg ei pakuks talle tasakaalu eraelu ja töö vahel. Ühtlasi tõid seitse vastajat takistusena välja erinevad aspektid Eesti ühiskonna ja inimeste suhtumisest, mille käigus toodi esile nii eestlaste iseloom kui ka rassism. Välja toodi ka, et kinnisvara puudumine Eestis takistaks Eesti tööturule sisenemist. Ühe vastaja sõnul ei soovi ta Eestis kinnisvara rentida, kuid samas ei ole võimalik kinnisvara osta ilma, et oleks Eestis mõistliku palgaga töökohta vähemalt aasta aega. Kaks vastajat tõid välja, et nemad ei soovi kindlasti Eestisse tagasipöörduda, mistõttu ei jaganud enda arvamust peamiste hirmude/takistuste osas. Üks vastaja tõi enda hirmuks välja erialase töö leidmise vanuses 40+, teine vastaja samuti vanuse ning lisaks ka veel tervise.

Ühendkuningriigi eestlastelt küsiti uuringu käigus ka, et mis juhtuks nende sissetulekuga, kui nad naaseksid Eesti tööturule. Selgus, et 74% (n=81) vastajate sissetulek väheneks, 4% (n=5) sissetulek jääks samaks ja 3% (n=3) sissetulek suureneks ning 19% (n=21) ei osanud öelda. Samuti selgus, et uuringus osalenud inimeste keskmine palgasoov brutos on 44 552 eurot aastas ehk 3713 eurot kuus. Kõrgeim brutopalga soov aga 124 481 eurot aastas ehk 10 373 kuus ning madalaim brutopalga soov 16 800 eurot aastas ehk 1400 eurot kuus. Palgasoovide mood on 2500 eurot brutos ehk 30 000 eurot aastas.

Viienda osa lõpetuseks sooviti teada, kui suur osa eestlastest hoiab aktiivselt Eesti tööpakkumistel silma peal ning selgus, et 15% (n=16) teeb seda ja 85% (n=94) mitte. Ilmnes, et Eesti tööpakkumistel hoiavad kõige aktiivsemalt silma peal Ühendkuningriigi eestlased vanuses 26-35 eluaastat.

Uuringu kuues osa koosnes kolmest küsimusest, millega selgitati välja Eesti Ühendkuningriigi eestlaste teadlikkus abist, mis on saadaval Eestisse tagasipöördumisel ning Ühendkuningriigi eestlaste hinnang Eesti riigi panus toetamaks Eestisse tagasipöördujaid. Samuti selgitati välja suurimad murekohad Eestisse naasmisel.

Ilmnes, et Ühendkuningriigi eestlastest 25% (n=28) oli kuulnud Integratsiooni Sihtasutuse poolt pakutavast tagasipöördumistoetusest. Peatükis 1.1 (lk 13) oli välja toodud, et „Sidusa Eesti arengukava 2021-2023“ eesmärkide elluviimiseks hakkas Integratsiooni Sihtasutus väljastama tagasipöördumistoetust, mille eesmärgiks on leevendada tagasipöördumiskulustest tulenevat sotsiaal-

majanduslikku olukorda. Tagasipöördumistoetus on maksimaalselt 640 eurot taotleja kohta, lisaks sellele väljastatakse ka lisatoetust ning transpordi- ja kolimiskulude toetust. Uuringu tulemustest võib seega järeldada, et Integratsiooni Sihtasutuse tagasipöördumistoetust ei ole piisavalt reklaamitud Ühendkuningriigis elavate eestlaste seas, sest Ühendkuningriigi eestlased ei ole teadlikud antud toetusest.

Samuti leidis 75% (n=83) uuringus osalenud inimestest, et Eesti riik ei toeta Eestisse tagasipöörduvaid eestlasi piisavalt. Siit võib järeldada, et Ühendkuningriigi eestlased soovivad, et Eesti riik pakuks abistavaid meetmeid Eestisse tagasipöördujatele. Peatükis 1.1 (lk 13) on samuti välja toodud, et viimastel aastatel on suurenenud nende tagasipöördujate arv, kes naasevad Eestisse koos perega, mistõttu on suurenenud vajadus riigi poolt pakutavatele toetavatele teenustele, mis aitaks kõiki pereliikmeid. Ka üleüldiselt on kasvanud nõudlus tagasipöördumist ja kohanemist toetavate teenuste järele. Hetkel on tagasipöördumist abistav teave erinevate keskkondade vahel hajutatud, mis teeb informatsiooni leidmise raskeks.

Selleks, et välja selgitada Ühendkuningriigi eestlaste suurimad takistused Eestisse siirdumisel, tuli uuringus osalenutel järjestada viite etteantud takistajat/ tegurit olulisuse järjekorras (Tabel 4). Number üks tähistas kõige olulisemat takistajat ja number viis kõige vähem olulist. Punktisumma saamiseks liideti vastanute hinnangud tegurite kaupa kokku. Kõige väiksem punktisumma tähistab tegurit, mis on Ühendkuningriigi eestlaste hinnangul Eestisse siirdumisel suurimaks takistuseks ning kõige suurem punktisumma tähistab tegurit, mida arvatakse olevat kõige väiksemaks takistuseks Eestisse siirdumisel.

Tabel 4. Ühendkuningriigi eestlaste suurimad takistused Eestisse tagasi siirdumisel (1 – kõige olulisem, 5 - kõige vähem olulisem)

Tegurid	Koht	Punktisumma
sissetuleku muutumine	1	172
iseenda kohanemine Eesti tööturuga	2	291
pereliikmete kohanemine Eesti kultuuriga	3	366
tugisüsteemi puudumine	4	409
teadmatus Eesti riigi poolt pakutavatest teenustest ja võimalustest	5	412

Ühendkuningriigi eestlaste arvates on Eestisse siirdumisel suurimaks takistuseks sissetuleku muutumine. Vastanutest 74% arvas, et nende sissetulek Eesti tööturule tööle asumisel väheneks.

Teiseks suurimaks takistuseks peeti vastajate enda kohanemist Eesti tööturuga ning kolmandal kohal pereliikmete kohanemist Eesti kultuuriga. Kui uuringule vastanud peaksid Eestisse tagasi siirduma, siis muretsesid nad aga kõige vähem asjaolu üle, et neil puudub informatsioon Eesti riigi poolt pakutavatest teenustest ja võimalustest.

Valdav osa uuringus osalenud Ühendkuningriigi eestlastest on Ühendkuningriigis elanud 5-15 aastat ning peamiselt lahkuti Eestist sooviga teenida paremat sissetulekut ja et olla lähemal parematele karjäärivõimalustele. Samuti lahkuti Eestist selleks, et reisida ja maailma näha ning ka selleks, et jätkata õpinguid välismaal. Oluline osa oli ka vastajate suhteseisul, paljudel vastajatel on välismaalastest abikaasa/elukaaslane, kellega koos koliti Ühendkuningriiki. Paljud uuringus osalenud leidsid, et nende Eestist lahkumist ei oleks olnud võimalik takistada, samas oleksid paljud eestlased jäänud Eestisse, kui Eesti tööturg oleks pakkunud paremat töötasu, karjäärivõimalusi ning haridussüsteemi, mis pakuks laialdast erialade valikut. Suur osa eestlastest ei ole ka huvitatud tulevikus Eestisse naasmisest ning selleks üheks olulisemaks põhjuseks on sissetulekute vähenemine. Ühtlasi kardavad uuringus osalenud, et ei leia Eestist erialast tööd ning et neil oleks raskusi kohanemaks Eesti töökultuuri ja tööturuga. Sellele ei aita kaasa ka asjaolu, et uuringus osalneud ei ole teadlikud Integratsiooni Sihtasutuse poolt pakutavast tagasipöördumistoetusest ja samuti leiavad nad, et Eesti riik ei toeta tagasipöördujaid piisavalt.

KOKKUVÕTE

Ühendkuningriigi tööturгу iseloomustab kõrge tööhõive määr, viimaste aastakümnete madalaim töötus ning teatud ametikohtade esindajate massiline tööjõupuudus. Ühendkuningriigi tööturгу on viimastel aastatel kõige rohkem mõjutanud Brexit ehk Euroopa Liidust väljaastumine, mille tulemusel võeti kasutusele punktipõhine sisserändesüsteem, mis raskendab ilma kindla kvalifikatsioonita inimeste sisenemist Ühendkuningriigi tööturule.

Eesti tööturгу iseloomustab aga vananev ja vähenev rahvastik ning tööjõupuudus. Eesti rahvastiku kahanemise vältimiseks peab Eestis suurenema nii sündide arv kui ka sisseränne. Eesti on olukorras, kus riigi jaoks vajalik inimressurss elab ja töötab välismaal, mistõttu on riigi jaoks oluline vältida tööjõu voolamist välismaale ning meelitada juba väljarännanud tagasi kodumaale.

Lõputöö raames selgitati välja Ühendkuningriigis elavate eestlaste valmisolek ja takistused Eesti tööturule naasmisel. Esimeses lõputöö peatükis antakse ülevaade Eesti ja Ühendkuningriigi tööturu olukorrast. Teises peatükis esitatakse empiirilise uuringu metoodika ja kolmandas analüüsitakse Ühendkuningriigis elavate eestlaste valmisolekut ja peamisi takistusi Eesti tööturule naasmisel, et leida võimalusi Eesti tööturu atraktiivsuse suurendamiseks.

Selgitamaks välja nii Eesti kui ka Ühendkuningriigi tööturu olukord, kasutati teoreetilises osas mõlema riigi seadusi ja seadusandlikke akte. Uuringu käigus küsitleti Ühendkuningriigis elavaid eestlasi ning selleks kasutati ankeetküsitlust. Uuringule vastas 110 Ühendkuningriigis elavat eestlast. Andmete analüüsimisel kasutati andmeanalüüsimeetodina kirjeldavat statistikat ning uuringu tulemuste illustreerimiseks kasutati jooniseid ja tabeleid.

Empiirilise uuringu tulemuste analüüsile tuginedes tehti järgmised järeldused:

Järeldus 1: Eesti tööturg ei ole Ühendkuningriigis elavate eestlaste jaoks atraktiivne ning nende arvates on Ühendkuningriigi tööturul enam eeliseid kui Eesti tööturul. Selgus, et Ühendkuningriigi eestlased eelistavad kõiki Ühendkuningriigi tööturu poolt pakutavaid tegureid Eesti tööturul pakutavatele teguritele. Samuti ei nõustunud mitte ükski uuringus osalenud Ühendkuningriigi eestlane täielikult, et Eesti tööturg on atraktiivne.

Järeldus 2: Ühendkuningriigi eestlased ootavad Eesti tööandjatelt suuremat töötasu. Ühendkuningriigis elavate eestlaste hinnagul on Ühendkuningriigi oluliseks eeliseks töötasu, seevastu on töötasu Eesti tööturu oluliseks puuduseks. Samas ilmnas uuringu tulemustest, et kui

töötasud oleksid Ühendkuningriigi poolt pakutavatest töötasudest kõrgemad, siis naaseks osa Ühendkuningriigis elavatest eestlastest tagasi Eestisse.

Järeldus 3: Ühendkuningriigis elavatel eestlastel puudub tahtmine ja valmisolek, et suunduda tulevikus Eesti tööturule. Uuringust selgus, et väike osa Ühendkuningriigi eestlastest on avatud ideele naasta tulevikus Eesti tööturule ning veel väiksemal hulgal on reaalne valmisolek asuda Eestis tööle järgmise viie aasta jooksul. Valdav osa uuringus osalejatest leidis samuti, et siirdumine Eesti tööturule ei oleks nende jaoks sujuv üleminek.

Järeldus 4: Karjäärialaste võimaluste valik on Eesti tööturul valdkonniti piiratud. Ühendkuningriigi eestlaste hinnangul on Eesti vähesed karjäärivõimalused Eesti tööturu oluliseks puuduseks. Uuringu tulemustest selgus, et mitmed erialad, millest Ühendkuningriigi eestlased on huvitatud, ei ole saadaval Eesti tööturul ning samuti on erialade valik Eesti ülikoolides väiksem võrreldes Ühendkuningriigiga.

Järeldus 5: Eesti riik ei toeta ja ei informeerigi piisavalt Ühendkuningriigist Eestisse tagasipöörduvaid eestlasi. Selgus, et Ühendkuningriigi eestlased ei ole teadlikud Integratsiooni Sihtasutuse poolt pakutavast tagasipöördumistoetusest, samuti leidis suur osa vastajatest, et Eesti riik ei toeta tagasipöörduvaid eestlasi piisavalt.

Järeldus 6: Ühendkuningriigi eestlaste peamiseks takistusteks ja hirmudeks Eesti tööturule tagasipöördumiseks on sissetulekute vähenemine ja erialase töö leidmine. Uuringus selgus, et valdava osa Ühendkuningriigi eestlaste sissetulek väheneks kui nad asuksid tööle Eestis, samuti ei leidu Eesti tööturul kõiki Ühendkuningriigi olemasolevaid ametikohti.

Ühendkuningriigi eestlased ei ole valmis Eestisse tagasipöörduma, sest Eesti tööturg ei ole nende jaoks atraktiivne, sest leitakse, et Ühendkuningriigi tööturul on Eesti tööturu ees enam eelised. Peamiselt oodatakse Eesti tööturult kõrgemat töötasu ja rohkem karjäärialaseid võimalusi. Töötasu ja erialase töö leidmine on ühtlasi Ühendkuningriigi eestlaste sõnul suurimaks takistuseks Eesti tööturule naasmisel. Samuti ei leia uuringus osalenud, et Eesti riik toetatakse tagasipöördujaid piisavalt ning samuti puudub Ühendkuningriigi eestlastel informatsioon Integatsiooni Sihtasutuse poolt pakutavast tagasipöördumistoetusest.

SUMMARY

The subject and title of the thesis is *Estonians living in the United Kingdom and their preparedness and obstacles to re-entering the Estonian labour market*. The thesis consists of three chapters - Estonian and United Kingdom labour market, Empirical survey methodology and Analysis of empirical research, totalling 83 pages.

The United Kingdom labour market is characterised by high employment rates, the lowest unemployment rate in recent decades and a massive labour shortage of people in certain positions. The United Kingdom labour market has been most affected in recent years by withdrawal from the European Union. However, the Estonian labour market is characterised by an ageing and decreasing population and labour shortages. Estonia is in a situation where the human resources necessary for the country live and work abroad, which is why it is important for the country to avoid the flow of labour abroad and to attract emigrants back to their homeland. Based on the data provided by the population register, a total of 9536 Estonian citizens lived in the Great Britain in 2022. It is also important to support people returning to Estonia so that their adaptation to the Estonian labour market is as smooth as possible.

The aim of the thesis is to find out the preparedness and the main obstacles to re-entering to the Estonian labour market for those Estonians who are living in the United Kingdom. Due to the aim of the thesis, the following tasks are set:

- to find out the labour market situation in the United Kingdom and Estonia on the basis of theoretical sources;
- to write a methodology for empirical research;
- to map the reasons why the Estonians who are living in the United Kingdom left Estonia, their assessments of the Estonian labour market and the obstacles of re-entering the Estonian labour market;
- to analyse the results of the survey and to draw conclusions from it in order to highlight the possibilities for increasing the attractiveness of the Estonian labour market among those Estonians who are living in the United Kingdom.

In order to find out the situation of the labour market in both Estonia and the United Kingdom, the laws and legislative acts of both countries were used in the theoretical part. In the course of the survey, Estonians living in the United Kingdom were interviewed and a questionnaire was used for this

purpose. 110 Estonians living in the United Kingdom responded to the survey. When analyzing data, descriptive statistics were used as a method of data analysis, and figures and tables were used to illustrate the results of the study.

The results of the study revealed that Estonians in the United Kingdom are not prepared to return to Estonia because they do not find Estonian labour market attractive and in their opinion the United Kingdom labour market has more advantages over the Estonian labour market. Estonians living in the United Kingdom expect higher wages and career-related opportunities from Estonian labour market. Estonians living in the United Kingdom expect higher wages and career opportunities from the Estonian labour market. The survey participants also do not find that Estonia provides sufficient support to returnees, nor do Estonians living in the United Kingdom have information about the return support offered by the Integration Foundation.

VIIDATUD ALLIKAD

28% töötajatest on 6-tunnise tööpäeva nimel valmis isegi palgas kaotama. (27.01.2020).

Kasutamise kuupäev: 10.05.2023, allikas CVKeskus.ee:

<https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/uudised/28-tootajatest-on-6-tunnise-toopaeva-nimel-valmis-isegi-palgas-kaotama>

4 day week UK pilot programme. (2023). Kasutamise kuupäev: 07.05.2023, allikas 4 Day Week:

<https://www.4dayweek.co.uk/pilot-programme>

Ainsaar, M. (2021). *Kas perepoliitika mõjutab sündimust?* Kasutamise kuupäev: 30.09.2023, allikas

Riigikogu: https://rito.riigikogu.ee/wordpress/wp-content/uploads/2021/12/139-148_Uuring-Ainsaar.pdf

Auväart, H. (13.09.2022). *Tööjõupuudus on töötajate töökoormust tõstnud nii turunduses kui ka mujal.* Kasutamise kuupäev: 02.10.2023, allikas Turundajate Liit:

<https://turundajateliit.ee/toojõupuudus-on-tootajate-koormust-tostnud/>

Bates, L. (15.06.2022). *Childcare costs are forcing women in Britain out of work. It needn't be this way.* Kasutamise kuupäev: 13.05.2023, allikas The Guardian:

<https://www.theguardian.com/commentisfree/2022/jun/15/childcare-costs-women-britain-work-mothers>

Benefit and pension rates 2023 to 2024. (28.06.2023). Kasutamise kuupäev: 03.11.2023, allikas

GOV.UK: <https://www.gov.uk/government/publications/benefit-and-pension-rates-2023-to-2024/benefit-and-pension-rates-2023-to-2024#statutory-maternity-pay>

Benefits Research 2020. (2020). Kasutamise kuupäev: 04.11.2023, allikas Employee benefits:

https://employeebenefits.co.uk/content/uploads/2020/05/EB-May-Benefits-Research-online-issue.pdf?fbclid=IwAR0lyLjjB7e3_0wCpCTvvgg_3yLBR8QdCY5wv4Om_oR3XKqycEit0sLJaKW0

Brexit: Your simple guide to the UK leaving the EU. (30.07.2019). Kasutamise kuupäev:

10.05.2023, allikas BBC: <https://www.bbc.co.uk/news/uk-46318565>

Brinkley, I. (2023). *CIPD Good Work Index 2023: Survey report.* Kasutamise kuupäev: 03.11.2023,

allikas CIPD: <https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/2023-good-work-index-report-8407.pdf>

Brione, P., & Pyper, D. (27.09.2022). *Key Employment Rights.* Kasutamise kuupäev: 01.11.2023,

allikas UK Parliament: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7245/CBP-7245.pdf>

Brione, P., Roberts, N., Lewis, J., Gower, M., Garratt, K., Powell, T., . . . Smith, L. (13.01.2023).

Strikes (Minimum Service Levels) Bill 2022-23. Kasutamise kuupäev: 13.05.2023, allikas UK Parliament: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9703/#:~:text=According%20to%20the%20Office%20for%20National%20Statistics%2C%20from,2011%2C%20which%20was%20the%20highest%20level%20since%201990.>

- Buchanan, I., & Francis-Devine, B. (10.01.2023). *Skills and labour shortages*. Kasutamise kuupäev: 13.05.2023, allikas UK Parliament: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cdp-2023-0001/>
- Casey, A. (14.06.2021). *Business and individual attitudes towards the future of homeworking, UK: April to May 2021*. Kasutamise kuupäev: 25.09.2023, allikas Office for National Statistics: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/businessandindividualattitudestowardsthefutureofhomeworkinguk/apriltomay2021>
- Casey, A., & Murphy, R. (20.12.2021). *Changing trends and recent shortages in the labour market, UK: 2016 to 2021*. Kasutamise kuupäev: 13.04.2023, allikas Office for National Statistics: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/changingtrendsandrecentshortagesinthelabourmarketuk/2016to2021>
- Clark, D. (28.10.2022). *Median annual earnings for full-time employees in the United Kingdom in 2022, by industry sector*. Kasutamise kuupäev: 31.10.2023, allikas Statista: https://www.statista.com/statistics/416122/full-time-annual-salary-in-the-uk-by-sector/?fbclid=IwAR1JxJTR2wTjctK32c7vOXLS9MzchxquHhJii22jqfdq-wUzUic6nvPbn_s
- Clark, D. (15.06.2022). *The Brexit referendum - Statistics & Facts*. Kasutamise kuupäev: 29.10.2023, allikas Statista: <https://www.statista.com/topics/2971/eu-referendum/#topicOverview>
- Clark, D. (24.10.2023). *Average weekly hours of work for full-time workers in the United Kingdom from May 1992 to July 2023*. Kasutamise kuupäev: 03.11.2023, allikas Statista: <https://www.statista.com/statistics/280763/average-working-hours-uk/?fbclid=IwAR0DgiMNpFg8Mwrz439usyeE3JlfowS7fxeSOFjrouII3dOOYQomhUbsrJk#:~:text=Average%20weekly%20hours%20of%20work,in%20the%20UK%201992%2D2023&text=As%20of%20July%202023%2C%20the,United%2>
- Clark, D. (23.08.2023). *Childcare in the UK - Statistics & Facts*. Kasutamise kuupäev: 03.11.2023, allikas Statista: <https://www.statista.com/topics/3790/childcare-in-the-uk/#topicOverview>
- Clark, D. (08.03.2023). *Cost of living crisis in the UK - Statistics & Facts*. Kasutamise kuupäev: 04.11.2023, allikas Statista: <https://www.statista.com/topics/9121/cost-of-living-crisis-uk/#topicOverview>
- Clark, D. (16.08.2023). *Estimated number of job-to-job resignations in the United Kingdom from 4th quarter 2001 to 2nd quarter 2023*. Kasutamise kuupäev: 31.10.2023, allikas Statista: <https://www.statista.com/statistics/1283657/uk-job-to-job-resignations/>
- Clark, D. (28.09.2023). *Median annual earnings for full-time employees in the United Kingdom from 1999 to 2022*. Kasutamise kuupäev: 31.10.2023, allikas Statista: <https://www.statista.com/statistics/1002964/average-full-time-annual-earnings-in-the-uk/?fbclid=IwAR0rlfdgq-azMsIn7XMEy5u0flKH87xD2NgUKhEbdTD4Z5iD2z9Og64coRc>

- Clark, D. (01.11.2023). *Median annual earnings for full-time employees in the United Kingdom from 1999 to 2023*. Kasutamise kuupäev: 28.12.2023, allikas Statista: <https://www.statista.com/statistics/1002964/average-full-time-annual-earnings-in-the-uk/>
- Clark, D. (12.12.2023). *Median monthly pay of employees in the United Kingdom from July 2014 to August 2023*. Kasutamise kuupäev: 28.12.2023, allikas Statista: <https://www.statista.com/statistics/1224824/median-monthly-pay-of-employees-uk/>
- Cole, M. (04.09.2020). *A Comprehensive List of Employment Legislation in the UK*. Kasutamise kuupäev: 14.04.2023, allikas Croner: <https://croner.co.uk/resources/employment-law/legislation-list/#:~:text=A%20list%20of%20employment%20laws%20in%20the%20UK,it%20in%20line%20with%20inflation%2C%20etc.%20More%20items>
- Daily spot exchange rates against Sterling*. (09.11.2023). Kasutamise kuupäev: 11.11.2023, allikas Bank of England: <https://www.bankofengland.co.uk/boeapps/database/Rates.asp?TD=9&TM=Nov&TY=2023&into=GBP&rateview=D>
- Eesti rahvaarv kasvas 2% võrra: peamiseks mõjutajaks oli sisseränne, sündimus langes rekordmadalale*. (18.01.2023). Kasutamise kuupäev: 30.09.2023, allikas Statistikaamet: <https://www.stat.ee/et/uudised/eesti-rahvaarv-kasvas-2-vorra-peamiseks-mojutajaks-oli-sisseranne-sundimus-langes-rekordmadalale>
- Eesti Vabariigi põhiseadus*. (13.08.2015). Allikas: Riigi Teataja.
- Employer views on skills policy in the UK*. (03. 08 2022. a.). Kasutamise kuupäev: 12.05.2023, allikas CIPD: <https://www.cipd.org/uk/knowledge/reports/employer-skills-view-uk/>
- Employment Relations Act 1999*. (27.07.1999). Kasutamise kuupäev: 01.11.2023, allikas legislation.gov.uk: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1999/26/contents>
- Employment Rights Act 1996*. (08.07.2021). Kasutamise kuupäev: 01.11.2023, allikas legislation.gov.uk: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>
- Employment status and employment rights: guidance for HR professionals, legal professionals and other groups*. (26.07.2022). Kasutamise kuupäev: 01.11.2023, allikas GOV.UK: <https://www.gov.uk/government/publications/employment-status-and-employment-rights/employment-status-and-employment-rights-guidance-for-hr-professionals-legal-professionals-and-other-groups>
- Estonia*. (17.11.2023). Kasutamise kuupäev: 28.11.2023, allikas CIA: <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/estonia/#people-and-society>
- Ettevõteteid kimbutab tööjõupuudus, samal ajal nõuavad kandidaadid suuremat palka*. (16.09.2021). Kasutamise kuupäev: 30.04.2023, allikas CV.ee: <https://tooelublogi.ee/2021/09/16/ettevotteid-kimbutab-toojoupuudus-samal-ajal-nouavad-kandidaadid-varasemast-suuremat-palka/>
- Francis-Devine, B. (23.02.2023). *National Minimum Wage statistics*. Kasutamise kuupäev: 28.10.2023, allikas UK Parliament: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7735/CBP->

7735.pdf?fbclid=IwAR2RPlknOrCtSzAGYixPvzQG5NTynKVglaogBdlerFRHh1FkWvCGAtrPftw

Francis-Devine, B., & Powell, A. (24.10.2023). *UK labour market statistics*. Kasutamise kuupäev: 28.10.2023, allikas UK Parliament: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-9366/CBP-9366.pdf>

Greig, M., Glancey, K., & Wilson, P. (28.04.2008). *A Review of Labour Shortages, Skills Shortage and Skill Gaps*. Kasutamise kuupäev: 28.09.2023, allikas GOV.UK: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c187fed915d1c30daa8a3/yorkreview.pdf>

Health and Wellbeing at Work 2022. (2022). Kasutamise kuupäev: 03.11.2023, allikas CIPD: https://www.cipd.org/globalassets/media/comms/news/ahealth-wellbeing-work-report-2022_tcm18-108440.pdf?fbclid=IwAR0VkWGkHboqN3aKbZY5DWnXXT7h44LnIIO_19i0YPPiElzLzNoETBHGTyk

Hobson, F., Kennedy, S., & Mackley, A. (01.06.2022). *An introduction to social security in the UK*. Kasutamise kuupäev: 02.11.2023, allikas UK Parliament: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-9535/CBP-9535.pdf>

How do UK workers feel about 4-day workweek? (28.03.2023). Kasutamise kuupäev: 03.11.2023, allikas Kantar: <https://www.kantar.com/uki/inspiration/organisation/how-do-uk-workers-feel-about-4-day-workweek?fbclid=IwAR3zIKvQLdzSwegTmKHLwHqgY6LpvEMw4qhjPk-ZAgLCvtARAXzftwnemjI>

Is hybrid working here to stay? (23.05.2022). Kasutamise kuupäev: 13.04.2023, allikas Office for National Statistics: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/ishybridworkingheretostay/2022-05-23>

Katri, U., Matsulevitš, L., & Soosaar, O. (2023). *Tööturu Ülevaade 1/2023*. Kasutamise kuupäev: 01.10.2023, allikas Eesti Pank: https://haldus.eestipank.ee/sites/default/files/2023-04/tty_1_2023_est.pdf#:~:text=1%2F2023%20Eesti%20Panga%20ekspertide%20koostatud%20T%C3%B6%20turu%20%C3%9Clevaade%20k%C3%A4sitseb,t%C3%B6%20B6j%C3%B5upakkumise%20v%C3%B5i%20aktiivsuse%20muutusel%20ot

Kaugtööd teeb üle veerandi Eesti töötajaskonnast. (14.04.2022). Kasutamise kuupäev: 25.09.2023, allikas Statistikaamet: <https://www.stat.ee/et/uudised/kaugtood-teeb-ule-veerandi-eesti-tootajaskonnast-0>

Kennedy, S. (20.04.2023). *Universal Credit: a checklist before claiming*. Kasutamise kuupäev: 02.11.2023, allikas UK Parliament: <https://commonslibrary.parliament.uk/universal-credit-checklist-before-claiming/>

Kirk-Wade, E., & Harker, R. (01.12.2022). *Benefits uprating 2023/24*. Kasutamise kuupäev: 03.11.2023, allikas UK Parliament: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-9680/CBP-9680.pdf>

Kogenud töötaja ootused tööandjale. (11.10.2021). Kasutamise kuupäev: 01.05.2023, allikas CV.ee: <https://tooelublogi.ee/2021/10/11/kogenud-tootaja-ootused-tooandjale/>

- Kogumispensionide seadus, § 9.* (2023). Kasutamise kuupäev: 01.10.2023, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/117032023074?leiaKehtiv>
- Labour Market Outlook – Winter 2022/23.* (13.02.2023). Kasutamise kuupäev: 06.05.2023, allikas CIPD: <https://www.cipd.org/uk/knowledge/reports/labour-market-outlook/>
- Labour market overview, UK: April 2023.* (18.04.2023). Kasutamise kuupäev: 06.05.2023, allikas Office for National Statistics: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/latest>
- Labour shortage a huge drag on economic growth .* (14.02.2023). Kasutamise kuupäev: 13.05.2023, allikas British Chambers of Commerce: <https://www.britishchambers.org.uk/news/2023/02/labour-shortage-a-huge-drag-on-economic-growth>
- Lagerspetz, M. (2017). *rmt: Ühiskonna uurimise meetodid*. Tallinn: TLÜ Kirjastus.
- Lees, M. (19.02.2022). *Euroopa katsetab neljapäevast töönädalat, eestlased rügavad kümme päeva nädalas*. Kasutamise kuupäev: 26.04.2023, allikas Postimees: <https://majandus.postimees.ee/7457289/euroopa-katsetab-neljapaevast-toonadalat-eestlased-rugavad-kumme-paeva-nadalas>
- Lepik, P. (2022). *Töösturid pingutavad, et konkurents püsida*. Kasutamise kuupäev: 01.05.2023, allikas Tööstusest: <https://toostusest.ee/uudis/2022/10/10/toosturid-pingutavad-et-konkurents-pusida/>
- List of shortage occupations for UK Skilled Worker Visa.* (03.02.2021). Kasutamise kuupäev: 19.05.2023, allikas UKimmigration.co.uk: <https://ukimmigration.co.uk/list-of-shortage-occupations-for-uk-skilled-worker-visa/>
- Loik, K. (12.05.2022). *Möödunud aastal saabus Eestisse oluliselt rohkem inimesi kui siit lahkus*. Kasutamise kuupäev: 03.11.2022, allikas Eesti Statistikaamet: <https://www.stat.ee/et/uudised/moodunud-aastal-saabus-eestisse-oluliselt-rohkem-inimesi-kui-siit-lahkus>
- López, M. Á. (2023). *The United Kingdom*. Kasutamise kuupäev: 29.10.2023, allikas European Parliament: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/216/the-united-kingdom?fbclid=IwAR1I6T0kDQqsEjrcpSZAhywNuhD39dNqIH3k2K-tRH3YtJyBP0IJtmUbhkY>
- Majanduslikult mitteaktiivne rahvastik 2020.* (2020). Kasutamise kuupäev: 28.09.2023, allikas Statistikaamet: <https://www.stat.ee/et/statistika-too/majanduslikult-mitteaktiivne-rahvastik-2020#3-Statistika-esitus-2>
- Miller, K. (15.09.2021). *PERSONALIUUDISED.EE: SUURIMAD TÖÖJÕUTURU TRENDID, MIS ON JUBA KOHAL VÕI KOHE JÕUAVAD*. Kasutamise kuupäev: 04.05.2023, allikas Interim Agentuur: <https://www.vvt.ee/personaliuudised-suurimad-toojouturu-trendid/>
- Nordea pakub rahvusvahelise karjääri võimalusi Eestist lahkumata.* (21.03.2023). Kasutamise kuupäev: 26.04.2023, allikas Äripäev:

- <https://www.aripaev.ee/sisuturundus/2023/03/21/nordea-pakub-rahvusvahelise-karjaari-voimalusi-eestist-lahkumata>
- Norris-Green,, M., & Wheatley, D. (2022). *CIPD Good Work Index 2022*. Kasutamise kuupäev: 31.10.2023, allikas CIPD: https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/good-work-iindex-executive-report-2022_tcm18-109897.pdf#:~:text=In%20line%20with%20previous%20CIPD%20analysis%2C%207%25%20of,2021%2C%20but%20similar%20to%2020201%20and%202019%20levels
- O'Carroll , L. (17.01.2023). *Shortfall of 330,000 workers in UK due to Brexit, say thinktanks*. Kasutamise kuupäev: 06.05.2023, allikas The Guardian: <https://www.theguardian.com/politics/2023/jan/17/shortfall-of-330000-workers-in-uk-due-to-brexit-say-thinktanks>
- Oja, B. (Toim.). (15.02.2023). *Töötute arv mullu langes, tööpuudus on siiski tõusuteel*. Kasutamise kuupäev: 25.04.2023, allikas Eesti Rahvusringhääling: <https://www.err.ee/1608886196/tootute-arv-mullu-langes-toopuudus-on-siiski-tousuteel>
- O'Neill, A. (17.11.2022). *United Kingdom - Statistics & Facts*. Kasutamise kuupäev: 28.10.2023, allikas Statista: https://www.statista.com/topics/755/uk/?fbclid=IwAR0mc2UfK8HXSaJrPoFMpwmWlGucyFtBnyg22j_Ep1EjKMmv7Xq5kXlFTM#topicOverview
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.
- Palgatulu*. (28.12.2022). Kasutamise kuupäev: 01.10.2023, allikas Maksu- ja Tolliamet: <https://www.emta.ee/eraklient/maksud-ja-tasumine/maksustatavad-tulud/palgatulu>
- Pea iga viies noor ei kavatse üle aasta samas kohas töötada*. (17.09.2021). Kasutamise kuupäev: 06.05.2023, allikas CVKeskus.ee: <https://www.cvkeskus.ee/karjaarikeskus/tooturu-uudised/uudised/pea-iga-viies-noor-ei-kavatse-ule-aasta-samas-kohas-tootada>
- Peegel, M. (09.07.2022). *Haiglavõrgu arengukava asetab Eesti arstiabi tuleviku perearstide õlgadele*. Kasutamise kuupäev: 30.04.2023, allikas Eesti Rahvusringhääling: <https://www.err.ee/1608652534/haiglavorgu-arengukava-asetab-eesti-arstiabi-tuleviku-perearstide-olgadele>
- Peegel, M. (01.02.2022). *Soomes elab üle 40 000 hääleõigusliku Eesti kodaniku*. Kasutamise kuupäev: 08.04.2023, allikas ERR: <https://www.err.ee/1608485417/soomes-elab-ule-40-000-haaleoigusliku-eesti-kodaniku>
- Perehüvitiste seadus, § 21*. (01.02.2023). Kasutamise kuupäev: 21.05.2023, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/111012023009?leiaKehtiv>
- Petersen, H. (24.04.2023). *Hillar Petersen: perepoliitikaga trikitamine hoogustab sündide vähenemist*. Kasutamise kuupäev: 21.05.2023, allikas Eesti rahvusringhääling: <https://www.err.ee/1608957199/hillar-petersen-perepoliitikaga-trikitamine-hoogustab-sundide-vahenemist>

- Piirits, M. (2018). *Eesti tööturg: hetkeolukord ja*. Kasutamise kuupäev: 21.05.2023, allikas Riigikogu: https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/ASK_t%C3%B6%C3%B6turu_%C3%BCleevaade.pdf
- Piirits, M., Vallistu, J., Varblane, U., & Vollmer, M. (2022). *Vene-Ukraina sõja pikaajalised mõjud Eestile. Rahvastik, lõimumine, väliskaubandus*. Kasutamise kuupäev: 30.09.2023, allikas Arenguseire Keskus: https://arenguseire.ee/wp-content/uploads/2022/06/2022_vene-ukraina-soja-moju-eestile_raport.pdf
- Portes, J., & Springford, J. (26.03.2023). *The impact of the post-Brexit migration system on the UK labour market*. Kasutamise kuupäev: 28.10.2023, allikas Taylor & Francis Online: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/21582041.2023.2192516?needAccess=true>
- Raport: Eesti aktiivne tööturupoliitika pakub tõhusat tuge töötajatele, kuid paljud tööturul haavatavamas olukorras olevad inimesed töötukassasse ei jõua.* (02.03.2021). Kasutamise kuupäev: 06.05.2023, allikas Sotsiaalministeerium: <https://www.sm.ee/uudised/raport-eesti-aktiivne-tooturupoliitika-pakub-tohusat-tuge-tootajatele-kuid-paljud-tooturul>
- Redmond, P., Maître, B., McGuinness, S., & Maragkou, K. (2021). *A COMPARATIVE ASSESSMENT OF MINIMUM WAGE EMPLOYMENT IN EUROPE*. Kasutamise kuupäev: 27.10.2023, allikas Economic and Social Research Institute: <https://www.esri.ie/system/files/publications/RS123.pdf?fbclid=IwAR1HPkaBPzIMAWdT04Tyhb5Rfcxs3zV3C2Mx41sZRWijmcnGQexVyS6PI9A>
- Reform Needed To UK Labour Market Access.* (02.05.2023). Kasutamise kuupäev: 06.05.2023, allikas British Chambers Of Commerce: <https://www.britishchambers.org.uk/news/2023/05/reform-needed-to-uk-labour-market-access>
- Riigi pikaajalise arengustrateegia "Eesti 2035" heakskiitmine.* (2021). Allikas: Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/315052021012>
- Rosenblad, Y., Leoma, R., Krusel, S., & SA Kutsekoda. (2022). *OSKA üldproгноos 2022-2031. Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest*. Kasutamise kuupäev: 01.10.2023, allikas OSKA Kutsekoda: <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2023/02/OSKA-Uldproгноos-2022-2031.pdf>
- Sample Size Calculator.* (kuupäev puudub). Kasutamise kuupäev: 13.11.2023, allikas Calculator.net: <https://www.calculator.net/sample-size-calculator.html?type=1&cl=95&ci=1.85&pp=1&ps=9536&x=Calculate>
- SEB: madalapalgalisi ameteid hakkavad täitma välismaalased.* (20.01.2023). Kasutamise kuupäev: 25.04.2023, allikas Postimees: <https://majandus.postimees.ee/7695232/seb-madalapalgalisi-ameteid-hakkavad-taitma-valismaalased>
- Servinski, M. (24.08.2021). *Kuidas on muutunud Eesti tööturg 30 aasta jooksul?* Kasutamise kuupäev: 20.05.2023, allikas Statistikaamet: <https://www.stat.ee/et/uudised/kuidas-muutunud-eesti-tooturg-30-aasta-jooksul>
- Servinski, M. (18.01.2022). *Mihkel Servinski: laste sünd näitab piirkonna elujõulisust*. Kasutamise kuupäev: 30.09.2023, allikas Statistikaamet: <https://www.stat.ee/et/uudised/mihkel-servinski-lastesund-naitab-piirkonna-elujouisust>

- Share of votes in the Brexit referendum of 2016 in the United Kingdom, by age group.* (24.06.2016). Kasutamise kuupäev: 29.10.2023, allikas Statista: <https://www.statista.com/statistics/520954/brexit-votes-by-age/>
- Share of votes in the Brexit referendum of 2016 in the United Kingdom, by region.* (24.06.2016). Allikas: Statista: <https://www.statista.com/statistics/642636/brexit-votes-by-region/>
- Sidusa Eesti Arengukava 2023.* (2021). Kasutamise kuupäev: 02.10.2023, allikas Siseministeerium: <https://www.siseministeerium.ee/sidest#arengukava-ja-selle->
- Sillars, J. (06.09.2021). *The 10 jobs where people are needed most as UK faces vacancy crisis, according to recruitment confederation.* Kasutamise kuupäev: 13.05.2023, allikas Sky News: <https://news.sky.com/story/the-ten-jobs-where-people-are-needed-most-as-uk-battles-vacancy-glut-12400384>
- Sommer, R. (06.12.2021). *Tööturg vaevleb mitmete spetsialistide puuduse käes. Loe, keda vajatakse juurde.* Kasutamise kuupäev: 05.05.2023, allikas Delfi Ärileht: <https://arileht.delfi.ee/artikkel/95318867/tooturg-vaevleb-mitmete-spetsialistide-puuduse-kaes-loe-keda-vajatakse-juurde>
- Sotsiaalmaksuseadus, § 7.* (2023). Kasutamise kuupäev: 01.10.2023, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/127052022045?leiaKehtiv>
- Sumption, M., & Walsh, P. W. (15.02.2022). *EU Migration to and from the UK.* Kasutamise kuupäev: 29.10.2023, allikas The Migration Observatory at The University of Oxford: <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/eu-migration-to-and-from-the-uk/>
- Sünde oli taas vähem kui surmasid, rahvaarvu kasvatab sisseränne.* (12.05.2021). Kasutamise kuupäev: 22.05.2023, allikas Statistikaamet: <https://www.stat.ee/et/uudised/tapsustatud-rahvaarv-1-jaanuar-2021>
- Tagasipöördumistoetuse maksmise tingimused ja kord.* (2022). Kasutamise kuupäev: 02.10.2022, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/101022022002?leiaKehtiv>
- Tagasipöörduva teadlase toetuse taotlemise juhend 2022.* (11.11.2021). Kasutamise kuupäev: 02.10.2023, allikas Eesti Teadusagentuur: https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2021/12/TP-taotlemise-juhend-2022_ET.pdf
- Tänasest tööpuudusest saab peagi jälle töøjõupuudus.* (25.01.2021). Kasutamise kuupäev: 30.04.2023, allikas Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal: <https://www.rmp.ee/uudised/tooigugis-uudised/tanasest-toopuudusest-saab-peagi-jalle-toojoupuudus>
- Tarkiainen, A. (25.05.2023). *Keskmise ja mediaanpalga pressikonverents.* Kasutamise kuupäev: 28.12.2023, allikas Statistikaamet: <https://www.stat.ee/sites/default/files/2023-05/Keskmise%20ja%20mediaanpalga%20pressikonverents%2025.05.2023.%201.%20kvartali%202023%20andmed.%20Statistikaamet.pdf>
- Taylor, A. (05.04.2022). *The National Minimum Wage: An International, National and Regional Perspective.* Allikas: University of Birmingham: <https://blog.bham.ac.uk/cityredi/the-national-minimum-wage-an-international-national-and-regional->

perspective/?fbclid=IwAR1GIVsOmMk-
1_pl2H6EFPu_dOgNpJQELdyx2yMuiWs9O01CGpIwdrI-00c

Teisipäevast läheb võõrtööjõu palkamine lihtsamaks ja odavamaks. (22.05.2022). Kasutamise kuupäev: 28.04.2023, allikas Postimees:
<https://majandus.postimees.ee/7528481/teisipaevast-laheb-voortoojou-palkamine-lihtsamaks-ja-odavamaks>

The impact of strikes in the UK: June 2022 to February 2023. (08.03.2023). Kasutamise kuupäev: 03.11.2023, allikas Office for National Statistics:
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/workplacedisputesandworkingconditions/articles/theimpactofstrikesintheuk/june2022tofebruary2023>

The Working Time Regulations 1998. (1998). Kasutamise kuupäev: 28.12.2023, allikas legislation.gov.uk: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made>

Töölepingu seadus, § 29. (2023). Kasutamise kuupäev: 01.10.2023, allikas Riigi Teataja:
<https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146?leiaKehtiv>

Töötasu alammäära kehtestamine, § 1. (2022). Kasutamise kuupäev: 01.10.2023, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/111122021017>

Töötasu alammäära kehtestamine, § 1. (2023). Kasutamise kuupäev: 01.10.2023, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/113122022033>

Tööturu tulevik: uusi töötajaid on vaja otsida üle 35aastaste seast. (23.09.2020). Kasutamise kuupäev: 05.05.2023, allikas Sihtasutus Kutsekoda: <https://www.kutsekoda.ee/tooturu-tulevik-uusi-tootajaid-on-vaja-otsida-ule-35aastaste-seast/>

Tööturu Ülevaade. (2023). Allikas: Eesti Pank: https://haldus.eestipank.ee/sites/default/files/2023-04/tty_1_2023_est.pdf

Tööturuteenuste ja -toetuste seadus, § 2. (2023). Kasutamise kuupäev: 27.09.2023, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/130062023089?leiaKehtiv>

Töötuskindlustusmakse määrad aastatel 2023-2026, § 2; § 3. (2023). Kasutamise kuupäev: 01.10.2023, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/117092022003>

Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992. (10.03.2014). Kasutamise kuupäev: 01.11.2023, allikas legislation.gov.uk:
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/introduction>

Trasberg, T. (15.12.2022). *Rahvaloenduse tulemused on avaldatud.* Kasutamise kuupäev: 28.09.2023, allikas Statistikaamet: <https://rahvaloendus.ee/et/uudised/rahvaloenduse-tulemused-avaldatud>

Tulumaksuseadus, § 4. (2023). Kasutamise kuupäev: 01.10.2023, allikas Riigi Teataja:
<https://www.riigiteataja.ee/akt/130062023081?leiaKehtiv>

UK employers seeing significant changes in what employees expect at work: Aon Benefits and Trends Survey 2022. (28.02.2022). Kasutamise kuupäev: 25.09.2023, allikas AON:
<https://www.aon.com/unitedkingdom/media-room/articles/employers-see-changes-in-employee-expectations.jsp>

- UK visas: How does the points-based immigration system work?* (15.03.2023). Kasutamise kuupäev: 15.05.2023, allikas BBC News: <https://www.bbc.co.uk/news/uk-48785695>
- Understanding the labour market.* (2007). Kasutamise kuupäev: 28.09.2023, allikas University Of Warwick:
https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/ngrf/effectiveguidance/improvingpractice/lmi/understanding_the_labour_market_guide_for_teachers_2007.pdf
- Uuring: sisserändajate värbamine aitab täita vabu töökohti.* (25.04.2022). Kasutamise kuupäev: 28.04.2023, allikas CV.EE: <https://toelublogi.ee/2022/04/25/uuring-sisserandajate-varbamine-aitab-taita-vabu-tookohti/>
- Välismaalaste seadus, § 1.* (2023). Kasutamise kuupäev: 01.10.2023, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/111032023040?leiaKehtiv>
- Valitsus kinnitas sidusa Eesti arengukava.* (18.11.2021). Kasutamise kuupäev: 02.10.2023, allikas Vabariigi Valitsus: <https://www.valitsus.ee/uudised/valitsus-kinnitas-sidusa-eesti-arengukava>
- Vitsur, H. (07.09.2022). *Mida söövad 20 aasta pärast need, kellel pole II sammast?* Kasutamise kuupäev: 30.04.2023, allikas LHV: <https://fp.lhv.ee/news/newsView?locale=et&newsId=5638188>
- Walker, N. (06.01.2021). *Brexit timeline: events leading to the UK's exit from the European Union.* Kasutamise kuupäev: 29.10.2023, allikas UK Parliament: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7960/CBP-7960.pdf>

LISAD

Lisa 1. Küsimustik Ühendkuningriigis elavatele eestlastele

Lisa 1. Küsimustik Ühendkuningriigis elavate eestlastele

Lugupeetud küsitluses osaleja!

Olen Tallinna Tehnikakõrgkooli Teenusmajanduse instituudi ärijuhtimise üliõpilane. Oma lõputöös uurin Ühendkuningriigis elavate eestlaste valmisolekut ja peamiseid takistusi Eesti tööturule naasmisel, et leida võimalusi Eesti tööturu atraktiivsuse suurendamiseks. Küsimustiku täitmine on anonüümne ja saadud andmeid kasutatakse ainult üldistatud kujul.

Jaanika Odes
Jodes@tktk.ee

I OSA. Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu võrdlus

1. Palun vasta järgmistele valikvastustega küsimustele, märgi endale kõik sobivad variandid.

1) Pean Ühendkuningriigi tööturu eelisteks võrreldes Eesti tööturuga

- paindlikke tööviise
- töö- ja eraelu tasakaalu
- töötasu
- töökoormust
- töökultuuri
- karjäärialaseid arenguvõimalusi
- töösuhteid reguleerivat seadusandlust
- muud

2) Pean Eesti tööturu eelisteks võrreldes Ühendkuningriigi tööturuga

- paindlikke tööviise
- töö- ja eraelu tasakaalu
- töötasu
- töökoormust
- töökultuuri
- karjäärialaseid arenguvõimalusi
- töösuhteid reguleerivat seadusandlust
- muud

3) Pean Ühendkuningriigi tööturu puudusteks võrreldes Eesti tööturuga

- töö tegemise viise/töökorraldust
- töö- ja eraelu tasakaalu
- töötasu
- töökoormust
- töökultuuri
- karjäärialaseid arenguvõimalusi
- töösuhteid reguleerivat seadusandlust
- muud

4) Pean Eesti tööturu puudusteks võrreldes Ühendkuningriigi tööturuga

- töö tegemise viise/töökorraldust
- töö- ja eraelu tasakaalu
- töötasu
- töökoormust
- töökultuuri
- karjäärialaseid arenguvõimalusi
- töösuhteid reguleerivat seadusandlust
- muud

5) Mis on sinu arvates suurim erinevus Ühendkuningriigi ja Eesti tööturu vahel?

.....

II OSA. Eesti tööturu atraktiivsus

2. Palun hinda kuivõrd nõustud alljärgnevate väidetega.

	Üldse ei nõustu	Pigem ei nõustu	Ei oska öelda	Pigem nõustun	Täiesti nõustun
Olen mõelnud viimasel aastal võimalusele asuda tulevikus tööle Eestis	1	2	3	4	5
Plaanin järgmise viie aasta jooksul Eestis tööle asuda	1	2	3	4	5
Siirdumine Eesti tööturule oleks minu jaoks sujuv üleminek	1	2	3	4	5
Eesti tööturul on võrreldes Ühendkuningriigiga mitmeid eeliseid	1	2	3	4	5
Eesti tööturg on minu jaoks atraktiivne	1	2	3	4	5
Eesti palgad on konkurentsivõimelised	1	2	3	4	5
Eestis töötamine pakuks mulle suuremaid karjääri väljavaateid	1	2	3	4	5
Olen nõus Eesti tööturule sisenema ainult siis, kui makstaks kõrgemat palka kui Ühendkuningriigis	1	2	3	4	5

III OSA. Ootused tööturule

1) Millised on Sinu ootused tööturule üldisemalt (sõltumata riigist)?

.....

2) Kas Sinu ootused töökohale on peale Covid-19 pandeemiat muutunud?

- Jah
- Ei

3) Kui vastasid eelmisele küsimusele jah, siis palun kirjelda täpsemalt kuidas on sinu ootused tööle muutunud.

.....

4) Milliseid hüvesid ootad oma tööandjalt?

- konkurentsivõimeline töötasu
- paindlik tööaeg
- sporditeenuste katmine
- tervisekindlustus
- lastehoiteenuste katmine
- tulemustasu/boonus
- lisapuhkuse võimalus
- muud

VI OSA. Lahkumine Eesti tööturult

1) Olen elanud Ühendkuningriigis

- 0-12 kuud
- 1-3 aastat
- 3-5 aastat
- 5-10 aastat
- 10-15 aastat
- 15-20 aastat
- Üle 20 aasta

2) Mis oleks ennetanud/hoidnud ära Sinu väljarände Ühendkuningriiki?

.....

3) Eesti tööturult lahkumise põhjus

- õpingud
- perekondlikud põhjused
- karjäärialased võimalused
- muu, nimeta:

V OSA. Eestisse tagasipöördumine

1) Kas oled avatud ideele naasta Eestisse?

- jah
- ei
- ei ole kindel

2) Olen plaaninud asuda elama Eestisse, kuid võimalusel soovin jätkata töötamist Ühendkuningriigis

- jah
- ei
- ei ole kindel

3) Olen plaaninud asuda elama ja alustada töötamist Eestis

- jah
- ei
- ei ole kindel

4) Mis on Sinu arvates peamised takistused/hirmud Ühendkuningriigist Eesti tööturule sisenemisel?

- sissetulekute (töötasu) vähenemine
- töökultuuri erinevused
- kohanemine Eesti tööturuga
- erialase töö leidmine
- muu, nimeta:

5) Kui naaseksin Eesti tööturule, siis minu sissetulek

- suureneks
- väheneks
- jääks samaks
- ei oska öelda

6) Millise palga puhul kaaluksid Eestis tööle asumist (summa €)?

.....

7) Ma hoian aktiivselt Eesti tööpakkumistel silma peal

- jah
- ei

VI OSA. Abi Eestisse tagasipöördumisel ja peamised takistused

1) Kas oled teadlik Integratsiooni Sihtasutuse poolt pakutavast tagasipöördumistoetusest, mida on võimalik taotleda Eestisse tagasikolimisel?

- jah
- ei

2) Kas Sinu arvates toetab ja abistab Eesti riik piisavalt Ühendkuningriigist tagasipöörduvaid eestlasi?

- jah
- ei

3) Kui siirduksid tagasi Eestisse, siis millised tegurid oleksid sinu jaoks suurimaks murekohaks? Palun järjestaja tegurid vastavalt tähtsusele (**1 – kõige olulisem, 5 – kõige vähem olulisem**).

..... sissetuleku muutumine

..... iseenda kohanemine Eesti tööturuga

..... tugisüsteemi puudumine

..... pereliikmete kohanemine Eesti kultuuriga

..... teadmatus Eesti riigi poolt pakutavatest teenustest ja võimalustest

VII OSA. Sotsiaal-demograafilised andmed

Palun vali ja täida Sulle kohanduvad sotsiaal-demograafilised näitajad:

Sugu

- naine
- mees
-

Elukoht Ühendkuningriigis

- Inglismaa
- Wales
- Šotimaa
- Põhja-Iirimaa

Vanus

.....

Minu sotsiaalne seisund

- töötan
- ettevõtja
- õpilane
- pensionär
- töötu
- muu

Minu tööaeg praegusel või viimasel ametikohal

- täistööaeg
- osaline tööaeg

Minu töötundide arv nädalas

.....

Minu töökohas loetakse nädalaseks täistööajaks (kui hetkel ei tööta, siis palun too välja viimase töökoha täistööaja tunnid)

- 40 tundi
- 37,5 tundi
- 36 tundi
- 32 tundi
- 30 tundi
- muu

Minu töövorm/töövorm viimasel ametikohal

- kaugtöö
- hübriidtöö
- kontor/töökoht

Täna vastamast!