



Arenguseire Keskus

# RAHVUSVAHELINE MOBIILSUS JA TÖÖ

Mitmekesistunud liikumismustrid uue töö maailmas

Dr Ave Lauren

2018

# Rahvusvaheline mobiilsus ja töö

Mitmekesistunud liikumismustrid uue töö maailmas

6.06.2018

## Autor:

Dr Ave Lauren, Euroopa rändevõrgustik (EMN)

Arenguseire Keskus

Toompea 1, 10130 Tallinn, Estonia

[arenguseire@riigikogu.ee](mailto:arenguseire@riigikogu.ee)

*Analüüs on valminud Arenguseire Keskuse tööturu tuleviku stsenaariumiprojekti raames.*

# Sisukord

<b>1. Rahvusvaheline mobiilsus ja tuleviku töö.....</b>	<b>7</b>
<b>2. Taust ja hetkeolukord.....</b>	<b>9</b>
2.1. Mis on rahvusvaheline mobiilsus? .....	9
2.2. Rahvusvaheline mobiilsus arvudes.....	11
2.3. Rahvusvaheline mobiilsus Euroopas .....	14
2.4. Rahvusvaheline mobiilsus ja Eesti .....	16
<b>3. Rahvusvaheliselt mobiilsed töötajad: tüpoloogia.....</b>	<b>19</b>
<b>4. Rahvusvaheline mobiilsus ja tööturg .....</b>	<b>29</b>
4.1. Tööturu ebakõlad.....	30
4.2. Teadmiste- ja innovatsioonipõhine majandus .....	32
4.3. Paindlike töövormide levik.....	34
4.4. Globaalsed ettevõtted .....	35
4.5. Tehnoloogia areng .....	36
4.6. Vananev ühiskond .....	38
<b>5. Eesti väljavaated tulevikuks.....</b>	<b>40</b>
<b>Bibliograafia .....</b>	<b>43</b>

# Lühikokkuvõte

- Rahvusvahelise mobiilsuse all mõistame **töötajate riigipiirideülest lühiajalist geograafiliselt paindlikku töötamist**, mille korral inimesed pole seotud ühe või kahe tööturuga, vaid paljudega, seejuures samaaegselt.
- Rahvusvahelise mobiilsuse alla kuuluvad eelkõige **erinevad lühiaegse rände vormid**, millega ei kaasne püsivat ümberasumist ühest riigist teise. Selline lühiajaline ränne ei ole ilmtingimata sirgjooneline ega ühekordne, vaid pigem **ringlev** ning **korduv**.
- Kui varasematel perioodidel võis rände mõju tööturule käsitleda kui „nullsumma mängu“, kus üks piirkond kaotas ja teine võitis inimkapitali, siis **rahvusvahelise mobiilsuse korral pole küsimus niivõrd inimkapitali ära- või juurdevoolus, kuivõrd pigem juurdepääsus tööjõule ning tööturul oleva inimkapitali stabiilsuses**.
- Eestis on mõistlik analüüsida nelja rahvusvaheliselt mobiilset töötajate gruppi, kelle **mobiilsuskäitumine on erinev**, keda **mõjutavad üldjuhul erinevad rändepoliitika** ning kelle mobiilsuse **mõju tööturule on erinev** (vt tabel 1):
  - 1) ettevõtete sees liikuva ja **lähetatud töötajad**,
  - 2) kohast sõltuvad lühiajalise **lihttöö tegijad** (sh hooajatöötajad),
  - 3) kohast sõltuvad oskustöötajad ja tippspetsialistid ehk **talendid**,
  - 4) kohast sõltumatud töötajad ehk **digitaalnomaadid**.

Tabel 1. Eri mobiilsete gruppide mobiilsuskäitumine

	Mobiilsuskäitumine	Rändepoliitika	Mobiilsuse mõju kohalikule tööturule
<b>Grupp I: lähetatud töötajad</b>	Rahvusvaheline ränne, mille korral sihtkoha otsustab üldjuhul tööandja.	Käsitleb seda kui ettevõtte ressursi.	Töötaja saab osaleda korraka mitmel tööturul, kuid on seotud kindla tööandjaga.
<b>Grupp II: lihttöö tegijad</b>	Rahvusvaheline ränne, mille korral sihtkoht sõltub meelepärasest töövõimalustest.	Käsitleb seda kui tagasipöördumist ja ringlust soodustavat tegurit.	Töötaja saab osaleda korraka pigem ühel tööturul. Tööturul osalemine sõltub füüsilisest asukohast.

<b>Grupp III: talendid</b>	Rahvusvaheline ränne, mille korral sihtkoht sõltub meelepärestest töövõimalustest.	Käsitab seda kui ümberasumist soodustavat tegurit.	Töötaja saab osaleda korraga pigem ühel tööturul. Tööturul osalemine sõltub füüsilisest asukohast.
<b>Grupp IV: digitaalnomaadid</b>	Virtuaalne töötamine ja rahvusvaheline ränne üheaegselt, mille korral töövõimalused ja sihtkoht pole sõltuvuses.	Õigusaktides on seda vähe käsitletud.	Töötaja saab osaleda korraga mitmel tööturul ning võib olla seotud mitme tööandjaga.

- Rahvusvahelise mobiilsuse mõju tööturu tulevikule pole lihtne prognoosida, sest tegemist on võrdlemisi uue nähtusega. Mobiilsus on otseselt seotud laiemate tööturu suundumuste ja mõjuteguritega nagu tööturu piirkondlikud ebakõlad, teadmiste- ja innovatsioonipõhine majandus, paindlike töövormide levik, globaalsed ettevõtted, tehnoloogia areng ning vananev ühiskond. Erinevad tööturudünaamikad mõjutavad mobiilseid gruppe erinevalt (vt tabel 2).

Tabel 2. Eri rühmade liikuvust mõjutavad tööturu suundumused ja mõjutegurid

	Tööturu ebakõlad <sup>1</sup>	Teadmiste- ja innovatsioonipõhine majandus	Paindlike töövormide levik <sup>2</sup>	Globaalsed ettevõtted	Tehnoloogia areng	Vananev ühiskond
Grupp I: lähetatud töötajad		↑	↑	↑		
Grupp II: lihttöö tegijad			↑		↓	↑
Grupp III: talendid	↓	↑	↑	↑	↑	↑
Grupp IV: digitaalnomaadid			↑		↑	

<sup>1</sup> Talentide ränne kui selline ei aeglustu, kuid lühiaegne ja ringlevas vormis töötegimine väheneb ning domineerib väljaränne Eestist.

<sup>2</sup> Paindlike töövormide levik on mõjutanud kõiki mobiilseid rühmi, normaliseerides ebatraditsioonilisi töövorme, kuid põhiline mõju on olnud digitaalnomaadidele.

- **Rahvusvaheliselt mobiilsete töötajate absoluutarv ja ka mobiilsuse osakaal Eestis võrreldes püsirändega 2035. aastaks pigem kasvab.** See kehtib nii Eestisse saabuvate välismaalaste kui ka meilt väljarändajate kohta.
- **Kõige suuremat rahvusvahelise mobiilsuse kasvu võib lähikümnenditel prognoosida talentide puhul.** Selle grupi mobiilsust toetavad nii rändepoliitikad, laiemad tööturu suundumused kui ka talentide rände ajendid.
- Üha olulisemaks saavad lähikümnenditel mobiilsuskeskused, kus tööjõu ja ressursi stabiilsus on suurem.
- Kui varem arvati, et immigrandid liiguvad sinna, kust võib leida sobivat hästi tasustatud tööd, siis üha rohkem võib näha seda, et hoopis **töökohad lähevad sinna, kus on tugev tööjõubaas juba ees ja inimkapitali juurdepääs tagatud.**
- Seetõttu on riikidel aina olulisem soodustada mobiilsuskeskuste teket, sest need aitavad luua töökohti ka kohalikele töötajatele. Paljud riigid töötavad aktiivselt selle nimel ning nüüd peab ka **Eesti mõtlema sellele, kuidas pääseda mobiilsemaks muutuva tööjõu maailmakaardile**, et mitte jääda tuleviku töö maailmas kaotajaks.

# 1. Rahvusvaheline mobiilsus ja tuleviku töö

---

Viimastel kümnenditel on rände vormid mitmekesisitunud. Varasema sirgjoonelise rände kõrvale on tekkinud rändeliigid, mis on lühiajalised, mittelineaarsed ja korduvad ning millega ei kaasne ilmingimata pikaajalist ümberasumist (Castles, *et al.* 2015). Eristamaks neid uusi vorme traditsioonilisest rändest on hakatud rände mõiste kõrval laiemalt kasutama *mobiilsuse* mõistet.

**Kuigi ühest määratlust hetkel ei ole, võib käsiloleva uuringu kontekstis mõista rahvusvahelise mobiilsuse all töötajate riigipiiride ülest lühiajalist geograafilist paindlikkust, kus tööjõud pole seotud ühe või kahe tööturuga, vaid paljudega, seejuures samaaegselt.**

Rahvusvaheline mobiilsus on eriti oluline, arvestades et Eesti on Euroopa Liidu liikmesriik. Inimeste vaba liikumine on Euroopa Liidu üks põhiline alustala ning on läbi aastate olnud kõige hinnatum Euroopas liikmesriigi kodakondsusega kaasnev õigus (Recchi & Favell, 2009). Vaba liikumine soodustab Euroopa kontekstis pigem rahvusvahelist mobiilsust kui pikaajalist rännet (Recchi, 2015). Eestlased on seejuures aktiivsed liikumisvabaduse kasutajad, eelistades liikuda teistesse Euroopa Liidu riikidesse (Krusell, 2013). Samas on ka eestlaste välismaalt tagasipöördumise määr üks Euroopa suuremaid ning Euroopa Liidu sisene pendelränne on tavapärase (Krusell, 2013; Zaiceva & Zimmermann, 2014; Tverdostup & Masso, 2017).

Rahvusvahelise mobiilsuse laiem levik mõjutab Eesti tööturгу tulevikus, tekitades nii uusi probleeme kui ka võimalusi. **Kui varem nähti rände mõju tööturule kui „nullsumma mängu“, kus üks piirkond kaotas ja teine võitis inimkapitali, siis rahvusvahelise mobiilsuse korral pole küsimus niivõrd inimkapitali ära- või juurdevoolus, vaid pigem tööjõule juurdepääsus ning tööturul oleva inimkapitali stabiilsuses.** Mobiilsusel on ka keeruline seosdünaamika teiste nüüdisaja tööturгу mõjutavate nähtustega, sh tööturу struktuursete ebakõladega, üleminekuga teadmiste- ja innovatsioonipõhisele majandusele, tehnoloogia arenguga, automatiseerimise ja muuga.

Viimasel paaril aastal on Eesti olnud pigem sisseränderiik, aga seda suures osas tänu eestlaste tagasirände. Käesoleval hetkel on ennatlik eeldada, et olukord jääb selliseks, vaid tunduvalt suurema tõenäosusega arenevad keerukamad ja ringlevad mobiilsusrežiimid, mis mõjutavad tööturгу eri viisidel. Käesoleva uuringu eesmärk on anda lühiülevaade rahvusvahelise mobiilsuse arengust ja tähtsusest tööturu ja Eesti kontekstis, liigitada rahvusvaheliselt mobiilseid töötajaid, hinnata kvalitatiivselt nähtuse võimalikke mõjusid ning seda mõjutavaid tegureid tuleviku töö arengusuundade kontekstis Eestis ja anda hinnang rahvusvahelise mobiilsuse võimaliku arenguulatuse kohta.



## 2. Taust ja hetkeolukord

---

### 2.1. Mis on rahvusvaheline mobiilsus?

Inimesed on alati rännanud, kuid tänases maailmas on rohkem rändajaid ning rändevorme kui kunagi varem. 1970. aastal oli maailmas umbes 84,5 miljonit rahvusvahelist rändajat, 1990. aastal 152,5 miljonit, 2015. aastal 244 miljonit ning viimaste hinnangute põhjal on nende arv selleks aastaks kasvanud 258 miljonini (IOM, 2017; UN-DESA, 2017). Neist ligi 124 miljonit elas 2015. aastal OECD riikides, kus välismaal sündinute osakaal oli 13% kogurahvastikust (võrreldes 9,5% 2000. aastal) (OECD, 2017). Rändearvud on kasvanud erinevate tegurite kokkulangemise tagajärjel, sh üldine rahvaarvu kasv, üleilmastumine, tehnoloogia, transpordivahendite ja taristute areng. Veelgi olulisem kui absoluutarvude kasv on aga see, et ränne mõjutab üha rohkem riike ja inimrühmi: liiguvad nii noored kui ka vanad, kõrgharidusega kui ka madalama haridusega isikud, arenenud riikide kui ka arenguriikide kodanikud. Me elame nn rändeaegastul (Castles, *et al.* 2013).

Ränne oma kõige üldisemas tähenduses viitab inimeste liikumisele ühest paigast teise, st rahvusvahelise rände puhul ühest riigist teise. Kuigi mõiste *rändaja (migrant)* ühest ja universaalset määratlust ei ole, siis üldjuhul mõistetakse selle all välismaalast, kes on alaliselt või pikaajaliselt asunud riiki elama (IOM, 2017). **Viimastel kümnenditel on aga hakanud levima rändevormid, mis on lühiajalised, mittelineaarsed ja korduvad ning millega ei kaasne ilmingimata pikaajalist ümberasumist.** Osaliselt on neid arenguid põhjustanud tõsiasi, et paljude riikide ja piirkondade rändepoliitiline raamistik soodustab ajutisi ja ringlevaid rändevorme, kuid samas on see muutunud ka inimeste isiklikuks eelistuseks (Favell, 2008; Newland, *et al.*, 2008; Recchi & Favell, 2009; Castles, *et al.*, 2013; Lauren, 2016).

Eristamaks uusi vorme traditsioonilisest rändest on hakatud rände kõrval laiemalt kasutama mõistet *mobiilsus*. Mobiilsus on aga olemuselt nähtus, mis mõjutab ka rändevaliseid valdkondi. Sotsioloog John Urry (2007; vt ka Elliott & Urry, 2011) jaoks on mobiilsus – nii ruumiline kui ka sotsiaalmajanduslik – nüüdisaegse ühiskonna keskseks nähtuseks, mõjutades meie olemise kõiki külgi. Urry (2007) sõnul on olemas viis omavahel seotud mobiilsust, mis koos loovad nüüdisühiskonna tegelikkuse: inimeste liikumine, asjade liikumine, kujutuslik reisimine (audio-visuaalmeedia kaudu), virtuaalne reisimine (interneti vahendusel) ja kommunikatiivne reisimine (suhtlusvahendite kaudu). Mobiilsus on avardanud inimeste eneseteostusvõimalusi ja

mitmekesistanud eluvalikuid võrreldes varasema nn paikse ühiskonna ja eluga (Elliott & Urry, 2011). **Üha kasvava arvu inimeste jaoks tähendab see ka seda, et mobiilsus on teadlik ja valitud elustiil ning rahvusvaheline mobiilsus ei ole ilmtingimata eesmärk omaette, vaid võib olla ka eesmärk iseeneses** (Urry, 2007; Elliott & Urry, 2011).

### **Hargmaisus vs mobiilsus**

Viimaste kümnendite ühiskondlike protsesside kirjeldamiseks on võetud kasutusele mitmeid uusi termineid, mida tihtipeale kasutatakse samaaegselt olgugi, et nad on olemuslikult erinevad. See kehtib ka 'hargmaisuse' ja 'mobiilsuse' kohta. Hargmaisus ehk transnatsionaalsus oma kõige lihtsamal tähenduses viitab piiriüleste sidemete säilimisele eri riikidega. Rändevaldkonnas kasutatakse seda terminoloogiat seoses kultuurilis-poliitiliste aspektide ning lõimumisega. Samas mobiilsuse terminoloogia viitab rändekontekstis ruumilisele liikumisele laiemalt, keskendudes inimeste kui ressursi asukoha muutumisele. Teisisõnu, mõlemad terminid kirjeldavad tihtipeale samu laiemaid ühiskondlikke protsesse, kuid keskenduvad eri aspektidele.

Mida tähendab aga tööjõu rahvusvaheline mobiilsus tuleviku töö kontekstis? Mobiilsuse võib laias perspektiivis siduda töövormide paindlikkuse kasvuga ning mobiilsust võib vaadata kui selle ruumilist ja geograafilist mõõdet. Teisisõnu, tööturu kontekstis võib rahvusvahelise mobiilsuse all mõista *töötajate riigipiiride ülest periodilist geograafilist paindlikkust*. Selle raames tuleb ette nii inimeste piiriülest liikumist ühelt tööturult teisele kui ka virtuaalset liikumist eri riikide tööturgude vahel isiku kohast sõltumata. Kui traditsiooniliselt on tööturud olnud pigem kohalikud, teatud määral piirkondlikud, siis tänapäeval võimalik geograafiline paindlikkus on laiendanud tööturud üleilmseks ning võimaldab töötajatel olla aktiivne nii lähete kui ka sihtriigi (või – riikide) tööturgudel (Newland, *et al.*, 2008). Samamoodi nagu töötaja ei pea olema seotud ainult ühe tööandjaga, pole enam vajalik olla aktiivne ainult ühel tööturul.

Rahvusvahelise mobiilsuse alla kuuluvad eelkõige erinevad lühiaegse rände vormid, millega ei kaasne püsivat ümberasumist ühest riigist teise (Castles, *et al.*, 2013). Taolised lühiaegsed piiriülesed liikumised ole ilmtingimata sirgjoonelised ega ühekordsed, vaid ringlevad ning korduvad. Selle nähtuse alla kuuluvad ka uudsed töövormid, kus tänu tehnoloogia arengule saavad isikud osaleda tööturul ilma füüsiliselt kohapeal viibimata ehk nn digitaalse nomaadluse

vormid (Müller, 2016). Rahvusvaheliselt mobiilne töötaja pole seega seotud ühegi riigi tööturuga püsivalt, vaid liigub erinevate tööturgude vahel – seejuures digitaalnomaadide puhul isegi samaaegselt – ning tihtipeale säilitab sideme mitmega. **Seetõttu ei saa rahvusvahelist mobiilsust käsitleda sarnaselt traditsioonilise rändega, mida on tööturu seisukohast tihtipeale kujutatud kui „nullsumma mängu“ – üks riik kaotab inimkapitali ja teine võidab. Rahvusvahelise mobiilsuse korral pole küsimus niivõrd inimkapitali ära- või juurdevoolus, vaid pigem sellele juurdepääsus ning ressursside stabiilsuses.**

## 2.2. Rahvusvaheline mobiilsus arvudes

Rahvusvahelise mobiilsuse mahtude hindamine on paljude riikide ja organisatsioonide jaoks väga keeruline ülesanne, sest ametlik statistika ei ole tihtipeale võimeline eristama rahvusvaheliselt mobiilseid isikuid pikaajalistest sisserändajatest. Rahvusvaheliselt mobiilsed isikud võivad kuuluda paljudesse eri liikidesse (sh tippspetsialistid, hooajatöötajad, õpilased ja teadlased, ettevõttest lähetatud töötajad, pereliikmed jm) ning mitmeid rühmi ei ole üldse kajastatud ametlikus statistikas (nt digitaalnomaadid). Veelgi enam, Euroopa Liidu (EL) kontekstis on olukord kohati veel keerulisem ning vaba liikumine ELis on kajastatud ebaühtlaselt, seda eriti kui mobiilsusega ei kaasne töötamist (nt tudengite ja pensionäride puhul) (Recchi & Favell, 2009).

Mõningase aimduse rahvusvahelise mobiilsuse aina olulisemast rollist saab, kui vaadata maailma erinevate lühiajaliste rändevormide leviku muudatusi. Ühed parimad andmed on OECD riikide kohta. OECD hinnangul on lühiajaline ränne näitamas kasvutendentsi (OECD, 2017). Kõige traditsioonilisemaks töötajate mobiilsuse näiteks on hooajatöötajate ränne, mis OECD andmetel on viimase paari aastaga kasvanud. 2015. aastal saabus OECD riikidesse ligikaudu 597 000 hooajatöötajat<sup>3</sup>, aasta varem oli nende arv 430 000, märkides hooajatöötajate rände ligi 39% tõusu (OECD, 2017)<sup>4</sup>. Märkimisväärne kasv oli Euroopas (66%), kus välismaalastest hooajatöötajate arv kasvas 215 000 inimeselt 357 000 inimeseni, kusjuures peamine sihtriik oli Poola (321 000 tööloaga hooajatöötajat, 80% enam kui 2014. aastal)

---

<sup>3</sup> Statistika ei võta arvesse Euroopa Liidu liikmesriikide kodanike hooajatööd teises Euroopa Liidu riigis, vaid ainult rändajaid, kes vajavad hooajatööluba.

<sup>4</sup> Samas on oluline märkida, et 2007. aastal oli rahvusvaheliste hooajatöötajate arv 720 000, kuid ülemaailmse majandussurutise, lihttöötajaid puudutava rändepoliitika karmistumise ning Euroopa Liidu laienemiste tõttu (mistõttu mitmed välistöötajad statistikas enam ei kajastunud), arvud lühiaegselt kahanesid (OECD, 2017).

(OECD, 2017). Hooajatöö kasvas aga ka mujal OECD riikides, näiteks võttis USA 2015. aastal põllumajanduse hooajatöödeks vastu 21% rohkem välismaalasi.

Kui hooajatöö puudutab eelkõige teatud sektorite (põllumajandus, turism, hotellindus ja toitlustamine) lihttöö tegijaid, siis samaaegselt on kasvanud lühiajaline ränne ka muudes sektorites ning tööstmetel. Kõige paremini näeb seda statistikas, kui vaadata ettevõttes liikumist. Ettevõtted ning organisatsioonid on muutunud rahvusvahelisemaks ning töötajate lähetamine ühest riigist teise on saanud tavapäraseks. OECD hinnangul oli näiteks Euroopa Liidus lähetatud töötajate koguarv ligi 1,5 miljonit, mis oli ligi 80% rohkem kui 10 aastat tagasi (OECD, 2017).

Tippspetsialistid ja oskustöötajad on samuti muutunud mobiilsemaks ning rahvusvaheliselt mobiilsete tippspetsialistide valikuid iseloomustab pigem ajude ringlus kui varasemad sirgjoonelised rändemudelid (vt Saxenian, 2006; Favell, 2008; Wadhwa, 2012; Lauren, 2016). Viimaste aastate jooksul on valdav enamus arenenud riike, sh Eesti, on teinud rändeseadustes muudatusi, mille kohaselt on kvalifitseeritud tööjõud eelisseisundis ning nende saabumine riiki soodustatud (Castles, *et al.*, 2013; OECD, 2017).

Viimaste aastate seadused on olnud aga juba toimuvaid protsesse kiirendavad. Selle sajandi esimese kümnendi jooksul suurenes kõrgharitud sisserändajate osakaal arenenud riikides dramaatiliselt. Kõrgharitud sisserändajate arv OECD riikides kasvas esimese kümnendiga 70%, jõudes 2010. aastaks 27,3 miljonini (OECD & UNDESA, 2013). See kasv on põhiosas tänu Aasia päritolu haritud tööjõule. Ainuüksi India (2 miljonit), Hiina (1,7 miljonit) ja Filipiini (1,4 miljonit) päritolu rändajad moodustasid ligi viiendiku kõikidest OECD riikide kõrgharitud rändajatest (OECD & UNDESA, 2013). Rahvaarvuga kooskõlas pole see aga nii erinev Euroopa päritolu kõrgharitud rändajatest, kus arvuliselt olulisemad lähteriigid olid Saksamaa (169 000), Suurbritannia (165 000) ja Prantsusmaa (147 000) (OECD & UNDESA, 2013).

### **Õpilaste ja pensionäride mobiilsus Euroopa Liidus**

Töötajad pole aga ainukesed mobiilsed rühmad, vaid ka mitmed tööturul mitteaktiivsed või osaliselt aktiivsed rühmad on muutunud liikuvamaks, sh tudengid ja pensionärid. Poliitikakujundajatel on oluline olla teadlik nende rühmade mobiilsusest laiemas perspektiivis, sest nende mõju haridus-, maksu- ja muudele ühiskonna süsteemidele on märkimisväärne.

**Õpiränne on kasvamas kogu maailmas.** 2014. aastal oli OECD riikides üle 3 miljoni välistudengi, kusjuures nende sisseränne OECD riikidesse kasvas 2008–2015 ligi 50% (OECD, 2017). Tudengite piiriülest mobiilsust ja kõrghariduse rahvusvahelistumist toetavad otseselt mitmed Euroopa Liidu algatused ja poliitikad. Üheks tuntumaks on 1987. aastast rakendatav Erasmuse õpilasmobiilsuse programm, mille olemus ja maht on aastate jooksul tunduvalt laienenud, toetades nüüdseks nii Euroopa kui ka üleilmset õpirännet. Ainuüksi 2016. aastal liikus erinevate Euroopa Liidu Erasmus+ programmide kaudu ligi 725 000 inimest ning 2014–2020 on eesmärgiks vahendada kokku vähemalt 4 miljonit rahvusvahelist liikumist (Euroopa Komisjon, 2017). Õpiränne on populaarne ka Eesti kõrgharidussüsteemi kontekstis. SA Archimedese andmetel toetati 2017. aastal 1929 Euroopa ning 416 üleilmset Erasmus+ õpirännet.

**Õpilaste ja tudengite kõrval on ka pensioniealised rühmad mobiilsemaks muutunud.** Euroopa Liidus on pensioniealiste mobiilsete rühmade eelistatud sihtriikideks Vahemere-äärsed liikmesriigid, kus kliima on mahedam ning elukallidus võrreldes mitmete Lääne- ja Põhja-Euroopa riikidega madalam (Recchi & Favell, 2009). Pensioniealiste mobiilsuse mahtu on keeruline hinnata, eriti kuna suur osa taolisest mobiilsusest on hooajaline ning sel on pikaajalise turismi tunnused, mistõttu see ei kajastu ametlikus statistikas.

**Üks analüütikute suurimaid katsumusi on kohast sõltumatute, kuid rahvusvaheliselt liikuvate oskustöötajate ja ettevõtjate arvu hindamine.** Hetkel puuduvad nende arvu laialdased kvantitatiivsed uuringud, sest taolised töötajad reisivad tihti äri- ja turismiviisadega ning hetkel puuduvad ka otseselt digitaalnomaadide viisad ja elamisload<sup>5</sup>, mille alusel võiks nende arvu hinnata. Samas on nähtuse kiire kasv märgatav kaudsete kanalite, näiteks digitaalnomaadidele mõeldud teenuste ning neid vahendatavate ettevõtete arvu kasvu põhjal<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Eesti on hetkel kaalumas taolise viisa liigi loomist, vaata lisaks Postimees, "Eesti plaanib luua maailma esimese digirändurite viisa", 26.veebruar, 2018: <https://tehnika.postimees.ee/4422051/eesti-plaanib-luua-maailma-esimese-digirandurite-viisa>.,

<sup>6</sup> Siinkohal võivad olla näitena Eesti ettevõtted, nagu Teleport ja Jobbatical, kuid ka Unsettled, Roam, NomadList, Coworkation jne.

## 2.3. Rahvusvaheline mobiilsus Euroopas

Rahvusvahelise mobiilsuse kasvu on mõjutanud mitmed samad tegurid, mis soodustavad rännet ning hargmaisust laiemalt, sh majanduslik ja kultuuriline üleilmastumine, tehnoloogia areng, suhtlusvahendite ja internetiühenduse lai levik, transporditaristu paranemine ning odavlendude kättesaadavus (vt Vertovec, 2009; Elliott & Urry, 2011; Castles, *et al.*, 2013). Need tegurid on suuresti mõjutanud ka teisi tuleviku töö aspekte, nagu üldine paindlikkuse kasv, kuid rahvusvahelise mobiilsuse seisukohast on nendest olulisemad rändepoliitikad ja riikidevahelised lepped, mis võimaldavad töötajate liikumisvabadust.

Rahvusvahelist mobiilsust ja ringlevat liikumist esineb rohkem piirkondades ja riikide vahel, millel on vaba liikumist võimaldavad lepped. **Kui ühest riigist teise minek ning töötamine on raskendatud, siis valitseb traditsiooniline sirgjooneline ränne ja ümberasumine, kusjuures mõju rändemahtudele pole alati negatiivne** (Newland *et al.* 2008). Heaks näiteks on siin USA ja Mehhiko (Nevins, 2001). Varem, kui Mehhikost oli võrdlemisi lihtne minna USA-sse tööle, valitses ringlev ränne, mida mõjutas USA tööturu vajadus. Viimase poole sajandi jooksul on taoline piiriületamine muudetud raskemaks ning paralleelselt on kasvanud mehhiklaste ümberasumine USA-sse – nii seaduslike kui ka ebaseaduslike kanalite kaudu. Selle asemel, et naasta Mehhikosse, kui tööturu vajadus langeb, jäädakse USA-sse, kuna kardetakse, et hiljem pole võimalik uuesti USA-sse siseneda.

### Miks soodustab rangem rändepoliitika pikaajalist ja ühesuunalist rännet?

USA-ga sarnane Euroopa näide on Saksamaa külalisttöötajate programm (*Gastarbeiterprogramm*), mille raames Lääne-Saksamaa sõlmis 1950–1970ndatel mitmeid kahepoolseid leppeid riikidega, et leida alamehitatud sektoritesse (töötlev tööstus, kaevandamine, põllumajandus jm) lühiajalisi töötajaid. Taolised lepingud olid Saksamaal nii Itaalia kui ka Türgiga, kuid kui itaallastest töötajate ringlevat ja korduvat rännet Itaalia ja Saksamaa vahel mõjutasid turusuundumused, siis paljud Türgi päritolu külalisttöötajad on jäänud Saksamaale (Recchi, 2015; vt ka Castles, 1985). Kuigi Türgi päritolu töötajate ümberasumise taga on ka täiendavaid põhjuseid (sh poliitiline olukord jm), allutas liikumisvabadus Euroopa Liidus Itaalia töötajad pigem turumõjudele ning mitte rändeõigusaktidele (Recchi, 2015).

Piirkondade vaba liikumise lepetel on seetõttu väga oluline osa töötajate rahvusvahelise mobiilsuse võimaldamisel (Newland, *et al.*, 2008; Recchi, 2015). Osalisi vaba liikumise leppeid on maailmas mitmeid, näiteks Uus-Meremaal ja Austraalia (Trans-Tasman Travel Arrangement) või Mercosuri<sup>7</sup> riikide vahel (Mercosur Free Movement and Residence Agreement), kuid kõige laialdasem ja kõikehõlmavam vaba liikumise piirkond on kindlasti Euroopa Liit.

Töötajate liikumisvabadus on üks Euroopa Liidu (EL) aluspõhimõtetest, mis on sätestatud ELi toimimise lepingu artiklis 45<sup>8</sup>. Liikumisvabaduse üldine kord tagab igale Euroopa Liidu kodanikule õiguse otsida tööd teises liikmesriigis kooskõlas asjaomase liikmesriigi töötajatele kohaldatavate asjakohaste õigusnormidega. Esimese kolme kuu jooksul on igal ELi kodanikul õigus elada teise ELi liikmesriigi territooriumil, ilma et ta peaks täitma ühtegi tingimust või vorminõuet, välja arvatud kohustus omada kehtivat isikutunnistust või passi. Pikemate perioodide puhul võib vastuvõttev liikmesriik nõuda, et teise liikmesriigi kodanik registreeriks oma riigis viibimise. Töötajate liikumisvabadusega tagatud õigused kehtivad võrdselt kõigile ELi töötajatele teistest liikmesriikidest, olenemata sellest, kas nad on alalise lepinguga töötajad, hooajatöölised, piiriülesed töötajad või teenusepakkujad<sup>9</sup>.

Liikumisvabadus on olnud oluline osa Euroopa Liidu sünniloost. Euroopa Liidu keskne eesmärk on alati olnud moodustada oma kodanikele vabadusele, turvalisusele ja õigusele tuginev sisepiirideta ala, kus on tagatud liikumisvabadus – nii teenustele, kaupadele, kapitalile kui ka inimestele. Töötajate liikumisvabadus kajastus osaliselt juba 1951. aastal Pariisis sõlmitud Euroopa Sõe- ja Teraühenduse asutamislepingus (Pariisi leping) ning on sisse kirjutatud 1957. aastal allkirjastatud Rooma lepingusse, millega moodustati Euroopa Majandusühendus ja pandi alus Euroopa ühendamise ideele (Recchi, 2015). Selle praktikas rakendamine aga viibis ning Euroopa Liidu liikmesriikidest pärinevad töötajad hakkasid kasutama õigust töötada teises liikmesriigis laialdaselt alates 1960ndatest aastatest.

Liikumisvabadus on oma olemuselt arenenud ning muutunud eurooplaste elu oluliseks osaks.

**2014. aastal elas 14 miljonit Euroopa Liidu kodanikku muus liikmesriigis kui nende**

<sup>7</sup> Lõuna Ühisturg, kuhu hetkel kuuluvad täisliikmetena Argentiina, Brasiilia, Paraguay and Uruguay. Venetsueela on ametlikult samuti liige, kuid 2018. aasta märtsi seisuga on tema liikmelisus peatatud.

<sup>8</sup> Töötajate vaba liikumise õiguslikuks aluseks on Euroopa Liidu lepingu (ELi leping) artikli 3 lõige 2; Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artikli 4 lõike 2 punkt a ning artiklid 20, 26 ja 45–48. Peale nende reguleerib seda Direktiiv 2004/38/EÜ, mis käsitleb Euroopa Liidu kodanike ja nende pereliikmete õigust liikuda ja elada vabalt liikmesriikide territooriumil; määrus (EL) nr 492/2011 töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires; määrus (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta ning selle rakendusmäärus (EÜ) nr 987/2009. Samuti on oluliseks aluseks Euroopa Kohtu praktika.

<sup>9</sup> Lähetatud töötajad ei kuulu siia alla, sest nad ei kasuta vaba liikumise õigust, vaid lähetamiste puhul on tegemist tööandjate teenuste osutamise vabadusega.

**päritoluriik** (Euroopa Komisjon, 2014). Kui esialgselt keskendus liikumisvabadus eelkõige *töötajatele*, siis viimaste kümnenditega on see arenenud üldiseks ELi kodanike vabaduseks, mis ei laiene ainult töötajatele, vaid ka tööturul mitteaktiivsetele isikutele, sh (üli)õpilased ja pensionärid (Recchi, 2015; vt ka Recchi and Favell, 2009). Samaaegselt on vaba liikumine muutunud aina lihtsamaks, sh tänu Schengeni viisaruumile ning mobiilsust toetavatele tugistruktuuridele (nt programmid Erasmus ja EURES). Samuti on Eurobaromeetri küsitlused näidanud, et liikumisvabadust peetakse kõige hinnatumaks Euroopa kodakondsusega kaasnevaks õiguseks (Recchi & Favell, 2009).

## 2.4. Rahvusvaheline mobiilsus ja Eesti

Euroopa Liidu tagatud liikumisvabadus on mõjutanud olulisel määral ka Eestit. Kui vaadata üldarve, siis rändas Statistikaameti andmetel 2016. aastal ELi riikidesse 3 873 isikut, aasta varem oli arv 4 363<sup>10</sup>. Soome kõrval on eestlaste olulisemateks sihtriikideks olnud Suurbritannia, Saksamaa, Rootsi ja Hispaania<sup>11</sup>. **Samas on oluline märkida, et mobiilsuse kontekstis ei tähenda negatiivne rändesaldo ilmingimata seda, et need isikud on Eesti jaoks lõplikult kadunud.** Euroopa Liiduga ühinemisele järgnenud aastatel suurenes küll märkimisväärselt Eesti aktiivse tööjõu väljaränne, kuid samas on ka eestlaste välismaalt tagasipöördumise määr üks Euroopa suuremaid ning pendelränne on tavapärane (Krusell, 2013; Zaiceva & Zimmermann, 2014; Tverdostup & Masso, 2017). Statistikaameti hinnangul on Eesti päritolu töö eesmärgil pendelrändajate arv Soomes umbes 15 000, Rootsis 1 500, Suurbritannias 750 ja Saksamaal 600, kuid populaarsed on ka Norra (2 000 töötajat) ja Venemaa (1 400 töötajat) (Krusell, 2013). Rahvusvaheline mobiilsus ja välismaal töötamine on lühikese aja jooksul muutunud eestlaste elu oluliseks osaks.

ELi õiguse kohaselt laieneb ELi kodanikele liikumisvabadus ja õigus töötada Eestis. Euroopa Liidu või Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi ja Šveitsi kodanik võib Eestis elada ja töötada ilma tähtajalist elamisõigust registreerimata kuni 3 kuud. Politsei- ja Piirivalveameti

---

<sup>10</sup> Statistikaameti andmebaas, <http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=RVR05&lang=2>. Oluline on märkida, et rahvusvahelise mobiilsuse kasvu tõttu on Statistikaamet pidanud muutma oma analüüsimeetodikat, et hinnata väljarännet. Alates 2016. aastast arvutab Statistikaamet välisrännet (isiku üleminemist residendist mitteresidendiks ja vastupidi) residentsuse indeksi abil. Meetodi aluseks on idee, et igale Eesti võimalikule elanikule omistatakse indeks, mis näitab, kui tõenäoliselt on inimene Eesti püsielanik ehk resident. See on nn residentsuse indeks, mille väärtus muutub 0 ja 1 vahel. Indeksi arvutamisel on aluseks erinevad registrid, nt Eesti Hariduse Infosüsteemi ja ravikindlustuse andmekogu (14 registrit kokku). Statistikaamet mõõdab Eesti isikukoodiga isikute aktiivsust registrites erinevate nn elumärkide abil (maksimaalne arv 27). Mida rohkem on elumärke, seda kõrgem indeks ja seda suurema tõenäosusega on isik Eesti resident.

<sup>11</sup> *Ibid.*



andmetel registreerimis oma elamisõiguse 2017. aastal 4 119 Euroopa Liidu kodanikku, 2016. aastal aga 3 448 isikut (Vt Tabel 3).

Tabel 3. Ränne Eestisse riigis viibimise aluste lõikes, 2010-2017\*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Töötamine	941	1429	835	863	1237	1659	1800	2273
Perekond	1063	1371	1253	1283	1387	1458	1513	1372
Õppimine	459	463	516	679	893	1144	1297	1413
Ettevõtlus	68	142	61	54	35	28	18	68
Rahvusvaheline kokkulepe	968	838	639	624	508	637	106	23
Osalemine kriminaalmenetluses	-	-	-	-	-	2	-	-
Piisav sissetulek**	44	62	-	-	-	-	-	-
Tähtajaline elamis luba püsivalt Eestisse elama asumiseks	-	-	-	-	-	-	1968	2359
EL kodanikud	2 107	2110	2577	3 380	3044	3176	3448	4119
EL kodanike pereliikmed	11	24	45	43	44	42	35	-

Allikas: Politsei ja Piirivalveamet (PPA)

\*Kolmandate riikide kodanike puhul tegemist tähtajaliste elamis lubadega, EL kodanike puhul elamisõiguse esmase registreerimisega. Tabel ei kajasta rahvusvahelise kaitse saanuid.

\*\* Tähtajaline elamis luba piisava legaalse sissetuleku olemasolu korral (uusi enam alates 2011 ei anta)

Viimastel aastatel on Eestis laiendatud ka kolmandate riikide kodanike mobiilsusvõimalusi. **2016. aastal täiendati välismaalaste seadust mitmete sätetega, mis toetavad rahvusvahelist mobiilsust** (ülevaate saamiseks vaata EMN, 2017a). Kui varem oli lühiajaline töötamine ilma elamisloata lubatud ainult kindlatel juhtudel, siis muudatustega piirangud kaotati ning viisa alusel Eestis viibivatel välismaalastel on lühiajalise töötamise registreerimisel võimalus töötada senise 6 kuu asemel 9 kuud. Selle kõrval tunnistati kehtetuks lühiajalise Eestist eemal viibimise registreerimise nõue, st välismaalane pole enam kohustatud teavitama Politsei ja Piirivalveametit (PPA), kui välismaal viibitakse kauem kui 183 päeva. Kui 2016. aastal registreeriti PPA andmetel 1782 lühiajalist töötamist, siis seadusmuudatuste järgselt registreeriti 2017. aastal 7584 lühiajalist töötamist ning 2018. aasta prognoos on üle 10 000 (vaata Tabel 4). Tegelikult aga võib registreerumiste arv olla veelgi kõrgem, sest 2018. aasta kevadel pikendati täiendavate seadusemuudatusega lühiajalist töötamist üheksalt kuult aastale.

**Rahvusvahelise mobiilsuse seisukohast oli väga oluliseks muudatuseks ka iduettevõtjate eriregulatsiooni kehtestamine ning iduettevõtjate ja IKT töötajate sisserände piirarvu hulgest välja arvamine.** Samuti võeti üle kaks Euroopa Liidu direktiivi, mis on otseselt seotud mobiilsusega: hooajatöötajate direktiiv (2014/36/EU) ja ettevõtjasisese üleviimise direktiiv (2014/36/EU).

Tabel 4. Lühiajalise töötamise registreerimised töötamise liigi lõikes, 2010-2017

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ekspert/konsultant	30	37	77	48	78	138	142	6
Hooajatöö	-	-	43	13	51	82	181	1160
Au pair	3	1	-	-	1	-	1	1
Loominguline töötaja	108	225	189	141	255	100	116	218
Lähetatud töötaja	-	-	-	-	-	-	-	228
Noorteprojekti/-programmi raames	-	3	2	12	9	-	-	3
Praktika	3	9	17	14	28	8	18	31
Oskustöötaja	87	217	246	256	383	570	1100	74
Sportlane/treener/spordikohtunik/sporditöötaja	5	16	31	39	32	27	25	44
Teaduslik tegevus/õppejõud	8	4	5	16	24	27	44	56
Tippspetsialist	-	-	-	13	55	93	125	221
Töötamine iduettevõttes	-	-	-	-	-	-	-	95
Rahvusvaheline kokkulepe	-	2	-	-	-	-	-	-
Diplomaatiline ja konsulaartöötaja	-	-	-	1	15	13	7	-
Õpetaja	8	8	14	25	32	28	23	24
Religioosete institutsioonide töötaja	-	-	-	-	-	-	-	2
Üldkorras	-	-	-	-	-	-	-	5421
<b>Kokku</b>	<b>252</b>	<b>522</b>	<b>624</b>	<b>578</b>	<b>963</b>	<b>1086</b>	<b>1782</b>	<b>7584</b>

Allikas: Politsei ja Piirivalveamet (PPA)

**Eesti on maailmas olnud eesrindlik kohast sõltumatutele oskustöötajatele ja ettevõtjatele mõeldud uuendusmeetmete väljatöötamisel.** Üheks näiteks on e-residentsus. Alates 2014. aasta detsembrist annab e-residendi digi-ID välismaalasele võimaluse ajada asju digitaalselt ja asukohast sõltumata. Tegemist on maailmas ainulaadse programmiga, mis on eelkõige mõeldud välismaistele ettevõtjatele, pakkudes neile turvalist ligipääsu Eesti riigi e-teenustele ja sidudes neid nii Eesti kui ka Euroopa Liidu majandusruumiga. Samal ajal aga ei anna e-residentsus kodakondsust, maksuresidentsust, elamisluba ega Eestisse või Euroopa Liitu sisenemise luba. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse andmetel oli 2018. aasta veebruari lõpu seisuga Eestis üle 30 900 e-residendi, seejuures on taotlejate põhiajendiks olnud kohast sõltumatu rahvusvaheline äritegevus (41,1% juhtudest).

**Peale e-residentsuse on Eesti riik 2018. aasta kevade seisuga töötamas välja ka uut digitaalnomade viisat,** mis võimaldaks kohast sõltumatutel oskustöötajatel ja ettevõtjatel viibida Eestis ning panustada Eesti majandusse ja arengusse kaudselt, ilma et nad peaksid Eestist sissetulekut teenima. Need arengud kõik viitavad sellele, et Eesti on olnud eesrindlik erinevate mobiilsust soodustavate seaduslahenduste välja töötamisel ning rakendamisel.

# 3. Rahvusvaheliselt mobiilsed töötajad: tüpoloogia

Eri laadi mobiilsused mõjutavad ühel või teisel viisil kõiki nüüdisühiskonna inimrühmi (Urry, 2007), kuid tööturu tuleviku mõjude hindamise eesmärgil tasub mobiilseid töötajaid liigitada ning hinnata rühmade mobiilsusvõimalust ja –käitumist. Erinevad analüüsid ja uuringud on sel eesmärgil kasutanud erinevaid tüpoloogiaid. Tavapärased liigitused on hooajalise lihttöö tegijad, ajutise lihttöö tegijad mittehooajalistes sektorites, oskustöötajad, professionaalid, digitaalnomaadid, ettevõtjad, investorid, ettevõtete sees liikuvad töötajad, lähetatud töötajad ning mitmed tööturul mitteaktiivseid või osaliselt aktiivsed rühmad, nt pensionärid ja tudengid (vt nt Newland, *et al.*, 2008; Castles, *et al.* 2015; Recchi, 2015; OECD 2015, 2017).

## Mobiilsusajendite mitmekesistumine

Rändeuuringute tavaeelduseks on olnud see, et töötajate piiriülene liikumine on ajendatud eelkõige majanduslikest tõmbe- ja tõuketeguritest. **Kuigi majandustegurid on jätkuvalt väga olulised ning nende kõrvale on tekkinud mitmeid uusi erialaseid tegureid, siis pole need ainukesed põhjused, miks inimesed liiguvad. Üha rohkem on inimesed hakanud rändama nn elustiili põhjustel** (Benson & Osbaldiston, 2014). Rände sihtkohti valitakse üha rohkem kliima, elukalliduse, elukvaliteedi, kohaliku kultuuri ja kogukonna pärast, seda eriti kui vaadata digitaalnomaade (Müller, 2016). Samuti ei olda rahvusvaheliselt mobiilsed alati mingil eesmärgil, vaid see võib olla ka eesmärk iseeneses (Urry, 2007; Elliott & Urry, 2011). **See tähendab, et poliitikakujundajatel on aina raskem mõjutada mobiilsust majanduslike tõmbe- ja tõuketegurite abil ning tähelepanu tuleb pöörata märksa enamatele teguritele.**

Eestis on mõistlik vaadata nelja rahvusvaheliselt mobiilset töötajate liiki, kelle mobiilsuskäitumine on erinev, keda mõjutavad üldjuhul erinevad rändepoliitikad ning kelle mobiilsuse mõju tööturule on erinev. **Need rühmad on 1) ettevõtete sees liikuvad ja lähetatud töötajad, 2) kohast sõltuvad lühiajalise lihttöö tegijad (sh hooajatöötajad), 3)**

**kohast sõltuvad oskustöötajad ja ettevõtjad e. talendid ning 4) kohast sõltumatud töötajad e. digitaalnomaadid.** Seejuures on oluline märkida, et töötajad võivad aja jooksul liikuda ühest liigist teise.

Inimeste mobiilsuskogemused on mõjutatud eri ajenditest, asjaoludest ja võimalustest. Illustreerimaks erinevaid situatsioone paremini, siis on iga rühma kirjelduse lõpus ka näidislugu. Isikud on anonümiseeritud.

Tabel 2 Erinevate mobiilsete gruppide mobiilsuskäitumine

	Mobiilsuskäitumine	Rändepoliitika	Mobiilsuse mõju kohalikule tööturul
Grupp I: Lähetatud töötajad	Rahvusvaheline ränne, kus sihtkoha otsustab üldjuhul tööandja.	Käsitleb kui ettevõtte ressursi.	Töötaja saab osaleda korraga mitmel tööturul, kuid on seotud kindla tööandjaga.
Grupp II: Lihttöö tegijad	Rahvusvaheline ränne, kus sihtkoht sõltub meelepäraest töövõimalustest.	Soodustab tagasipöördumist ja ringlust.	Töötaja saab osaleda korraga pigem ühel tööturul. Tööturul osalemine sõltub füüsilisest asukohast.
Grupp III: Talendid	Rahvusvaheline ränne, kus sihtkoht sõltub meelepäraest töövõimalustest.	Soodustab ümberasumist.	Töötaja saab osaleda korraga pigem ühel tööturul. Tööturul osalemine sõltub füüsilisest asukohast.
Grupp IV: Digitaalnomaadid	Virtuaalne töötamine ja rahvusvaheline ränne üheaegselt, kus töövõimalused ja sihtkoht pole sõltuvuses.	Õigusaktides vähe arenenud.	Töötaja saab osaleda korraga mitmel tööturul ning võib olla seotud mitme tööandjaga.

## Grupp I: ettevõtete siseselt liikuvad ja lähetatud töötajad ehk lähetatud töötajad

Kui riigid on ajalooliselt lähetanud oma diplomaate ning muid esindajaid lühiajaliselt välismaale, siis üleilmastumisega on rahvusvaheliselt tegutsevatel ettevõtetel tekkinud nii soov kui ka vajadus oma töötajaid lühiajaliselt ühest riigist teise liigutada. Viimaste kümnendite jooksul on mobiilsuskäitumine muutunud keerukamaks ja mitmesuunalisemaks: enam ei liiguta peakontorist harukontorisse või arenenud maadest arengumaadesse, vaid üha rohkem mõlemas suunas samaaegselt ning harukontorist harukontorisse (Mahroum, 2000; Newland, *et al.* 2009;

Beaverstock, 2017). Selle rühma eripära on, et rahvusvahelise mobiilsuse raames ei muutu üldjoontes töösuhted, st hoolimata töötaja liikumisest ühest riigist teise tööandja ei vahetu (või vahetub asutuse või kontserni sees).

**Antud grupi mobiilsust vaadeldakse üldjoontes kui ühisturgude ning üleilmastunud majanduse lahutamatu osa.** Taolist mobiilsust põhjendatakse üldjoontes sellega, et ettevõtjasiseste üleviimiste tulemusena antakse vastuvõtivatele üksustele edasi uusi oskusi ja teadmisi, uuendusideid ja paremaid majandusvõimalusi (Beaverstock, 2017). Selles rühmas esineb tihti ka virtuaalset töötamist ja mobiilsust, kus olenevalt töö iseloomust võib töötaja sooritada interneti vahendusel tööülesandeid ettevõttele mitmel turul. See aga iseloomustab rahvusvahelisi korporatsioone ja ettevõtteid üldisemalt ega puuduta ainult töötajaid, kes liiguvad üle piiride riigist riiki.

Taoliste töötajate rahvusvahelist mobiilsust käsitletakse üldjuhul teistest töötajatest erinevalt. Rändepoliitika silmis on tegemist tihtipeale nn ettevõtte ressursside liikumisega, mis võimaldab ettevõtetel ja organisatsioonidel oma inimressursse kõige paremini rakendada (Newland, *et al.* 2009; Beaverstock, 2017). Näiteks Euroopa Liidu õiguse alusel ei kasuta lähetatud töötajad vaba liikumise õigust, vaid lähetamiste puhul on tegemist tööandjate teenuste osutamise vabadusega (Euroopa Komisjon, 2014; Recchi, 2015).

Rühma mobiilsuskäitumist ja rahvusvahelist rännet algatab ja vahendab üldjuhul tööandja, kes otsustab üldjuhul ka, kui kauaks ning kuhu töötaja läheb. Suurtel korporatsioonidel on välja töötatud asutusesisesed mobiilsusprogrammid ja -süsteemid, mis toetavad töötajat rahvusvaheliste lähetuste ja missioonide korral (Beaverstock, 2017).

#### OLULINE TEADA – LÄHETATUD TÖÖTAJAD

- TÖÖANDJA ON SELLE RÜHMA MOBIILSUSE KESKSE TÄHTSUSEGA ALGATAJA JA VAHENDAJANA.
- TEADMISTE SIIRE ASUTUSES, ÄRITEGEVUSE LAIENEMINE, OLEMASOLEVASSE INIMKAPITALI INVESTEERIMINE JA PROFESSIONAALNE ARENG ON MOBIILSUSE PÕHIAJENDID.
- RIIKIDE RÄNDEPOLIITIKAD VAATLEVAD SEDA RÜHMA ÜLDJUHUL ERINEVALT TAVATÖÖTAJATEST, KÄSITLEDES NENDE TÖÖTAJATE LIIKUMIST KUI ASUTUSESISEST RESSURSSIDE LIIKUMIST.

## LÄHETATUD TÖÖTAJA

*Välismaalane, rahvusvahelise ettevõtte keskastme administratiivjuht, kes vahetab asukohta aasta-paari tagant, hetkel lähetatud Eestisse.*

### ***Kui tihti ja pikalt viibid välismaal?***

Ma olen Eestis olnud praeguseks 2 aastat, kuid liigun varsti ettevõtte järgmisesse harukontorisse. Raske on öelda, mis on keskmine lähetuse pikkus, sest meil on ettevõttes väga erineva pikkusega projekte ja lähetusi. Mõned mu kolleegid on ühes harukontoris ainult kuu või paar, teised aga aastaid, sest neil on perekonnad ja nad eelistavad stabiilsust. Ma eelistan olla ühes kohas vähemalt aasta-paar, sest siis jääb töö kõrvalt aega uut kohta tundma õppida.

### ***Miks sa oled mobiilne?***

Minu peamine motivatsioon on alati olnud soov töötada rahvusvahelises keskkonnas, reisida ning areneda erialaselt. Antud ettevõtte siseselt olen aga liikunud erinevatel põhjustel. Eestisse tulin selleks, et aidata ettevõtte uut üksust üles ehitada. Varem olen liikunud ka omal initsiatiivil, sest mingi konkreetne projekt oli huvitav või tahtsin elada teatud piirkonnas.

### ***Mis on valmistanud mobiilsuse juures raskusi?***

Kõige suureks katsumuseks on olnud kultuurilised erinevused ja see, et ma ei räägi eesti keelt. Praktilise külje pealt on mul vedanud, sest tööandja aitas mul paberid korda saada, leida elukoht, inglise keelt kõnelev perearst ja lastele hoidjad, mis tegi kohanemise lihtsaks.

### ***Kuidas mõjutab mobiilsus su tööd ja karjääri?***

Kuna mu tööandja soosib mobiilseid töövorme, siis tuleb mobiilsus mu karjäärile kasuks. Alates teatud astme töötajatest peab mu tööandja rahvusvahelist mobiilsust oluliseks osaks meie tööst. Meil on kliente üle maailma ning seega on vajalik, et juhtidel oleks globaalne perspektiiv ja arusaam erinevatest turgudest. Riikidevaheline liikumine sunnib mind tööalaselt ja isiklikul tasemel pidevalt arenema. Iga riik on erinevate töökohanormide ja –kultuuriga (mõni on hierarhiline, teine mitte), millega tuleb igas uues kohas esmajoones õppida toime tulema. Rahvusvaheline kogemus on andnud mulle kogemused ja teadmised, mida mul ühes riigis töötades poleks.

## Grupp II: kohast sõltuvad lihttöö tegijad (sh hooajatöötajad) ehk lihttöö tegijad

Tegemist on kõige traditsioonilisema rahvusvaheliselt mobiilsete töötajate liigiga, kelle liikumine ühest piirkonnast või riigist teise on aidanud toime tulla piirkondade tööjõuvajaduse perioodiliste kõikumistega (Castles, *et al.* 2015). Taoliste rändevormide pika ajaloo tõttu on paljudel riikidel kujunenud välja pikaajalised praktikad ja mobiilsusskeemid, mille alusel lihttöö tegijate mobiilsust võimaldatakse. Seejuures on ajaga välja kujunenud ka keerukad mobiilsuse vahendamissüsteemid, mis võimaldavad nõudlust ja pakkumist kohandada. Olenevalt riigist ja sektorist võivad selleks olla ettevõtted, tööagentuurid, avaliku sektori asutused või mitteametlikud sotsiaalvõrgustikud (McDowell, *et al.*, 2008; Elrick & Lewandowska, 2008; Gammeltoft-Hansen & Sorensen, 2013).

Lihttöö all võib mõista üldjuhul tööd, mille sooritamiseks pole töötajal vaja erialast kvalifikatsiooni ega haridust, teisisõnu – sellistele töökohtadele on sisenemisbarjäär minimaalne. Nõudlus lihttöötajate järgi on suur paljudes sektorites, kuid eriti ulatuslikult põllumajanduses, kalanduses, turisminduses, hotellinduses, toitlustamises ja kaubanduses. Mainitud sektorites esineb ka enim tööjõunõudluse hooajalisi kõikumisi. Samas leidub lihttööd ka paljudes teistes sektorites, sh ehituses, töötlevas tööstuses, hooldus- ja põetussektoris ning teeninduses laiemalt. Kuna valdav enamus lihttöid on kohast sõltuvad, siis saavad töötajad osaleda korraga ainult sellel tööturul, kus nad füüsiliselt viibivad, mis mõjutab tööjõu pakkumist ja stabiilsust tööturul – nii lähte- kui ka sihtriigis.

Braun ja Arsene (2009) sõnul võib selle rühma mobiilsust kirjeldada kui *hilistraditsioonilist rännet*, mille puhul rahvusvaheline liikumine on enim mõjutatud traditsioonilistest tõmbe- ja tõuketeguritest, kus valitsevad majanduslikud kaalutlused (nt sissetulekute erinevused). Seejuures eristab rühma ka see, et nende võimalus ja soov jääda mingil hetkel paiksemaks on suurem kui mitmetel teistel mobiilsetel töötajatel. Samas on see vastuolus asjaoluga, et lihttöötajaid puudutavad rändeõigusaktid üldjoontes soodustavad lihttöötajate lühiajalist mobiilsust ning ringlevat rännet, mitte aga nende rühmade püsivat ümberasumist (Newland, *et al.* 2008).

### OLULINE TEADA - LIHTTÖÖTAJAD

- HILISTRADITSIOONILINE RÄNNE, KUS MAJANDUSLIKUD TÕMBE- JA TÕUKE-TEGURID ON TIHTIPEALE OLULISEMAD KUI TEISTEL MOBIILSETEL RÜHMADEL.

- TÖÖTAVAD TÖÖKOHTADEL, KUS ON MINIMAALNE SISENEMISBARJÄÄR.
- MOBIILSUS VÕIB OLLA ISIKU ENDA ALGATATUD, KUID VAHENDAJATE OSA ON SIIN RÜHMAS OLULINE.
- RÄNDEPOLIITIKA SOODUSTAB MOBIILSUST JA RINGLUST, ENNETAB ÜMBERASUMIST.

## LIHTTÖÖ TEGIJA

*Eestlane, mõned kuud aastas välismaal, kus teinud erinevaid töid, kuid viimasel ajal tugipersonalina hooldekodudes, ülejäänud aja Eestis.*

### ***Kui tihti ja pikalt viibid välismaal?***

Ma veedan üldjuhul 5-6 kuud aastas välismaal, ülejäänud aja Eestis ja nii juba 4-5 aastat. Selle aja jooksul olen mitmes eri riigis käinud (Inglismaa, Soome ja Saksamaa), kus mul on olnud erinevaid töökohti (sh põllumajanduses, teeninduses jm). Viimased aastad olen aga töötanud tugipersonalina Saksamaal ühes hooldekodus, kus aitan koristamisega, toitlustuse ja muude igapäevaste tegevuste korraldamisega. Alguses sattusin sinna ühe vahendusfirma kaudu, kuid nüüd on mul hooldekoduga head isiklikud suhted ja ei pea enam vahendajat kasutama.

### ***Miks sa oled mobiilne?***

Ma läksin esmakordselt välismaale, sest mind koondati mu erialaselt töölt ning mul oli raskusi uue töö leidmisega. Mul paar tuttavat olid käinud välismaal ja soovitasid ning seetõttu proovisin. Kuigi alguses oli see harjumatu, siis üldkogemus oli positiivne - mulle töö ja inimesed meeldisid – ning seetõttu jätkasin.

### ***Mis on valmistanud mobiilsuse juures raskusi?***

Kõige raskem oli alguses leida usaldusväärset infot vahendajate ja töötajate õiguste-kohustuste kohta. Ma olin lehtedest lugenud selle kohta, kuidas inimesi oli petetud vahendajate poolt ja see tekitas hirmu. Õnneks sain toetuda oma tuttavate varasemale kogemusele.

### ***Kuidas mõjutab mobiilsus su tööd ja karjääri?***

Praegune töökorraldus võimaldab mulle väga head sissetulekut ning paindlikumat elu. Kui ma töötan pool aastat välismaal, siis ülejäänud aja ei pea ma Eestis tööd tegema, vaid saan tegeleda mulle huvipakkuvate tegevustega ja oma perega. Viimase aastaga olen palju aktiivsemalt hakanud osalema ka kohaliku kogukonna elus, sest selleks on nüüd mul rohkem aega kui varem tavatööd tehes. Hetkel mõtlen täiendõppele, et saada hooldustöötaja kvalifikatsiooni, mis võimaldaks mul teha ka teisi töid hoolduskodus ja seeläbi paremat sissetulekut.



## Grupp III: kohast sõltuvad oskustöötajad ja tippspetsialistid ehk talendid

Viimaste kümnenditega on üha rohkem oskustöötajaid ja ettevõtjaid muutunud rahvusvaheliselt mobiilseks. Erinevalt eelmisest grupist töötavad selle grupi esindajad töökohtadel, kus on oskustest, haridusest ja/või kvalifikatsioonist tulenev sisenemisbarjäär. Seda rühma võib kutsuda ka nn talentideks, kelle inimkapitali – teadmiste, oskuste ja kogemuste pagasi – vastu tunnevad riigid üha suuremat huvi. Tippspetsialiste ja oskustöötajaid leidub kõigis majandussektorites, kuid kõige enam on viimaste kümnenditel pööratud tähelepanu STEM<sup>12</sup>, finants- ja äriteenuste ning tervishoiutöötajate, aga ka teadlaste rahvusvahelisele mobiilsusele (OECD, 2008; Nohl, *et al.*, 2014)<sup>13</sup>.

Nende rühmade rahvusvahelise liikuvuse kasv tuleneb osaliselt üldistest suundumustest, mis mõjutavad igat laadi rännet (sh üleilmastumine, tehnoloogia ja transpordi areng), kuid samuti on olulised ka täiendavad tegurid. Esiteks, spetsialistide mobiilsus on osaliselt mõjutatud töötajate üha suuremast erialasest keskendumisest. Teadmispõhine majandus vajab spetsialiseerunud töötajaid, kuid samaaegselt on raske tagada töötajate oskuste ja teadmiste sobivus kohaliku tööturu vajadustega, mistõttu spetsialistid ei pruugi leida sobivat rakendust kohalikul tööturul ning otsivad paremaid võimalusi ja sobivat sissetulekut välismaalt (Mahroum, 2000; OECD, 2016a; ILO, 2017). Teine põhjus, mis on osaliselt seotud eelmise punktiga, on see, et puhtmajanduslike stiimulite kõrval on olulised ka tegurid, nagu eneseteostuse soov, professionaalne areng ja mobiilsuse abil teatava (erialase) staatuse omandamine (Nohl, *et al.*, 2014, Lauren, 2016; vt ka Saxenian, 2006). Kolmandaks, sarnaselt kohast sõltumatute töötajatega, võib ka selles rühmas märgata üha enam elustiilist ajendatud mobiilsust (Benson, *et al.*, 2014).

Spetsialistide ja oskustöötajate piiriülest liikumist – nii lühi- kui ka pikaajalist – soodustab ka see, et viimaste aastate jooksul on valdav enamus arenenud riike vastu võtnud rändeseadusi, kus kvalifitseeritud tööjõud on eelisolukorras. Paljud riigid ja piirkonnad võistlevad talentide pärast (OECD, 2008; EMN, 2017) ning tutvustavad stiimuleid ja meetmeid, et soodustada mitte

---

<sup>12</sup> STEM on lühend ingliskeelsetest sõnadest *science, technology, engineering and mathematics*, mis viitab (loodus)teadustele, tehnoloogiale, inseneriteadusele ja matemaatikale.

<sup>13</sup> Oluline on märkida, et kohast sõltuvate ja sõltumatute tippspetsialistide ja oskustöötajate piir võib teatud sektorites olla hägune ning sama töökoht võib liigituda eri olukorras erinevalt, nt ärikonsultandid ja programmeerijad. See võib oleneda kindla tööandja soovidest või spetsialiseerumise valdkonnast. Seetõttu sõltub töötaja kuulumine eri mobiilsesse rühma tema olukorra eripärast ning seda on võimatu sektori või isegi ametikoha järgi üldistada.

ainult liikuvust, vaid ka kvalifitseeritud tööjõu püsivamat ümberasumist (OECD, 2016b; OECD, 2017).

## OLULINE TEADA - TALENDID

- TÖÖTAVAD TÖÖKOHTADEL, KUS ON HARIDUSEST JA KVALIFIKATSIOONIDEST TULENEV SISENEMISBARJÄÄR.
- TIPSPETSIALISTIDE JA OSKUSTÖÖTAJATE MOBIILSUSE AJENDID ON MITMEKESISED, SH MAJANDUSLIKUD, PROFESSIONAALSED JA ELUSTIILIPÕHISED.
- RÄNDEPOLIITIKA SOODUSTAB RIIKI SISENEMIST JA SOOVI KORRAL ÜMBERASUMIST.

## TALENT

*Eestlane, arst, töötab paralleelselt nii Soomes kui Eestis*

### ***Kui tihti ja pikalt viibid välismaal?***

Ma töotan hetkel paralleelselt nii Eestis kui ka Soomes. Varem töötasin Soomes täisajaga, kuid nüüd teen ühe erakliiniku kaudu vastuvõtte ka Tallinnas. Hetkel olen Tallinnas tööl ehk 3-4 päeva kuus ja ülejäänud aja Soomes, kuid sooviksin, et lähiaastatel oleksin poole aja Eestis. Lisaks sellele reisin tihti seoses koolituste ja täiendõppega.

### ***Miks sa oled mobiilne?***

Minu pendeldamine on eelkõige erialastel ja perekondlikel põhjustel. Eesti arstid ja õed liikusid Eesti-Soome vahet juba siis kui ma alles läksin Tartusse Ülikooli ning minu õpingute ajal sedalaadi pendeldamine aina hoogustus. Ülikoolis näed ka palju teadlasmobiilsust ja välisõpinguid ja seetõttu tundus mulle selline tööelu normaalne. Kui mul tekkis võimalus teha oma residentuur Soomes, siis läksingi sinna, sest seal olid väga head juhendajad – oma ala tipud. Peale lõpetamist pakuti mulle Soomes tööd, mistõttu jäingi sinna. Nüüd püüame perega oma aega jagada Soome ja Eesti vahel, sest tahtsime abikaasaga panna lapsed Eesti kooli. Seetõttu elame nüüd kahes riigis korraga.

### ***Mis on valmistanud mobiilsuse juures raskusi?***

Minu jaoks on selline iganädalane reisimine väga kurnav. Mõned harjuvad ära, kuid minu jaoks on see ebavajalik stressiallikas. Samuti on keelega probleeme – seda eelkõige tööl. Soome keel pole eestlasele iseenesest keeruline ja igapäevaelus saan ilusasti hakkama, kuid arstina on sul vaja patsiendiga suhtlemiseks väga head keeleoskust.

### ***Kuidas mõjutab mobiilsus su tööd ja karjääri?***

Mobiilsus võimaldab mul teha tööd, mida ma armastan, koos inimestega, kes on oma eriala parimad.

## Grupp IV: kohast sõltumatud töötajad ja ettevõtjad ehk digitaalnomaadid

Digitaalnomaadid on isikud, kelle töö on valdavalt veebipõhine ja asukohast sõltumatu, mis võimaldab neil elada ja töötada kõikjal maailmas (Müller, 2016; Reichenberger, 2017). Neid iseloomustab üheaegne virtuaalne töötamine ja rahvusvaheline ränne, mis võimaldab töötajal osaleda mitmel tööturul samaaegselt. Selle rühma mõju tööturu kontekstis ei seisne niivõrd ressursi olemasolus ja stabiilsuses, vaid eelkõige kättesaadavuses.

**Sarnaselt traditsiooniliste nomaadlusvormidega on paljud taolised töötajad pidevas liikumises ühest kohast teise.** 2015–2016. aastal tehtud digitaalnomaadide küsitlus<sup>14</sup> leidis, et 44% osalenutest viibib piirkonnas kõigest 1–3 kuud, enne kui edasi liigub, valides kohti interneti ja mobiiliside, elukalliduse ja muude elukvaliteedi näitajate järgi. Elustiili kaalutlused on selles rühmas tihti olulisemad kui teistel mobiilsetel töötajatel. Küsitluse kohaselt on digitaalnomaadlus laiemalt levinud IKT sektorites, meedia- ja kommunikatsiooni valdkonnas ning loometööstuses.

Digitaalnomaadluse puhul on olulised vahendamissüsteemid, kuid peale töötaja ja tööandja kokkuviiamise pakuvad paljud digitaalnomaadluse vahendajad üldjuhul ka muid teenuseid (sh elukoha leidmine, ühiskasutuses tööpinnad, viisateenused jm). Tegemist on kiiresti laieneva äri sektoriga, mis annab märku ka selle mobiilse rühma elitaarsusest ja ressurssidest. **Kuigi lühiajaline mobiilsus on võimalik aina enamatele inimestele, siis pikaajalist kohast sõltumatut püsimoobiilsust, kus isik liigub mitme asukoha vahel, on üleval hoida võrdlemisi ressursikulukas. See eeldab piisavat majanduslikku, sotsiaalset ja kultuurilist kapitali.**

Kuna digitaalnomaadlus on võrdlemisi uus nähtus, siis puuduvad riikidel üldjoontes ametlikud rändepoliitikad ja -meetmed, mis oleksid mõeldud otseselt kohast sõltumatutele oskustöötajatele ja ettevõtjatele. Samas on hakatud taoliste rühmade liikuvusele üha rohkem tähelepanu pöörama ning töötama välja digitaalnomaadidele vajalikke lahendusi. Eesti on siinkohal olnud eesrindlik riik oma e-residentsuse programmiga ning ettepanek on võtta lähiaastatel kasutusele digitaalnomaadidele viisa.

---

<sup>14</sup> Vt <http://digitalnomadsurvey.com>

## OLULINE TEADA - DIGITAALNOMAADID

- KÕIGE UUEM MOBIILNE RÜHM, KELLE KÄITUMISE KOHTA TEAME HETKEL VÄHE.
- ELUSTIILI AJENDID ON SELLE RÜHMA MOBIILSUSES VÄGA OLULISED.
- RÜHMA RAHVUSVAHELIST LIIKUMIST REGULEERIV JA TÄPSUSTAV RÄNDEPOLIITILINE RAAMISTIK ON HETKEL VÄHE ARENENUD, KUID MITMED RIIGID (SH EESTI) ARENDAVAD SEDA.

## DIGITAALNOMAAD

*Välismaalane, iduettevõtja ja arvutiinsener, e-resident, eelmisel aastal elas neljas riigis (sh Eesti)*

### ***Kui tihti ja pikalt viibid välismaal?***

Mul olen põhiaja välismaal. Ma oman kinnisvara oma koduriigis, kuhu püüan aastas 2-3 korda nädalaks või paariks tagasi minna, kuid enamuse ajast olen mujal. Eelmisel aastal olin pikemalt (kauem kui 1 kuu) neljas riigis (USA, Indoneesia, India ja Eesti), lisaks nendele lühemad reisirid siin.

### ***Miks sa oled mobiilne?***

Töö, võrgustike ja huvitavate kogemuste pärast. Ma olen töötanud aastaid iduettevõtluses ja IKT sektoris ning tööajast pidin pidevalt reisima edasi-tagasi USA ja koduriigi vahet ning mingi hetk otsustasin, et kui mul on nagunii vaja nii palju reisida, siis võiksin vähemalt uutesse ja põnevatesse kohtadesse minna. Mul väga vahet pole, kus ma oma arvuti lahti teen ja uutes kohtades tutvun uute inimestega ja leian inspiratsiooni.

### ***Mis on valmistanud mobiilsuse juures raskusi?***

Kõige suuremaks probleemiks on olnud selle elustiiliga kaasnevad kulutused – see ei ole odav elustiil! Ma olen selles eluetapis, kus saan seda lubada, aga ma tunnetan ikkagi survet oma aega efektiivselt kasutada. Näiteks ma püüan iga aasta veeta mõned kuud San Franciscos ja Silicon Valley piirkonnas, et olla kursis uute arengutega ja olla pildil, kuid sealne elu on meeletult kallis. Seetõttu lähen sinna alati kindla plaaniga, et mida ma tahan selle ajaga saavutada ja töotan selle nimel. Paljud mõtlevad, et mu elustiil on lihtsalt üks pikk puhkus, kuid tegelikkuses on see pigem 24/7 töötamine.

### ***Kuidas mõjutab mobiilsus su tööd ja karjääri?***

Ma ise arvan, et ma poleks oma töös hea kui ma ei reisiks nii palju. See võimaldab mul disainida paremaid ja innovaatilisemaid tooteid. Sa õpid midagi uut igas uues kohas, kus sa oled. Lisaks sellele pean iduettevõtjana minema sinna, kus on potentsiaalsed investorid ja töötajad. Nemad ei tule minu juurde, vaid mina pead nende juurde minema.

# 4. Rahvusvaheline mobiilsus ja tööturg

Rahvusvahelise mobiilsuse mõju tööturu tulevikule pole lihtne prognoosida, sest tegemist on võrdlemisi uue nähtusega, kuid see on otseselt seotud mitmete laiemate tööturu suundumuste ja mõjuteguritega: tööturu piirkondlikud ebakõlad, teadmiste- ja innovatsioonipõhine majandus, paindlike töövormide levik, üleilmastumine ja üleilmsed ettevõtted, tehnoloogia areng ning vananev ühiskond. See peatükk vaatab rahvusvahelise mobiilsuse seosdünaamikat nende nähtustega, hindab liikuvust soodustavaid ja takistavaid tegureid ning mõju erinevatele mobiilsetele rühmadele.

Tabel 3 Erinevate rühmade liikuvust mõjutavad tööturu suundumused ja mõjutegurid

	Tööturu ebakõlad <sup>15</sup>	Teadmiste- ja innovatsioonipõhine majandus	Paindlike töövormide levik <sup>16</sup>	Globaalsed ettevõtted	Tehnoloogia areng	Vananev ühiskond
Grupp I: lähetatud töötajad		↑	↑	↑		
Grupp II: lihttöö tegijad			↑		↓	↑
Grupp III: talendid	↓	↑	↑	↑	↑	↑
Grupp IV: digitaal-nomaadid			↑		↑	

<sup>15</sup> Talentide ränne kui selline ei aeglustu, kuid lühiaegsed ning ringlevad vormid vähenevad ja domineerib väljaränne Eestist.

<sup>16</sup> Paindlike töövormide levik on mõjutanud kõiki mobiilseid rühmi, normaliseerides ebatraditsionaalseid töövorme, kuid põhiline mõju on olnud digitaalnomaadidele.

## 4.1. Tööturu ebakõlad

*Tööturu ebakõlad mõjutavad eelkõige talentide rahvusvahelist mobiilsust.*

Ebakõlad tööturul on paratamatu nähtus, kuid peale tavapäraste tööturu nõudluse-pakkumise kõikumiste on viimaste kümnenditega aina süvenenud ka mitmed tööturu struktuursed ebakõlad. Tööturu tuleviku seisukohast on üheks olulisemaks struktuurseks ebakõlaks see, et riikidel on üha raskem tagada töötajate oskuste ja teadmiste sobivust kohaliku tööturu vajadustega, mille tulemusena on paljudes Euroopa piirkondades üheaegselt võrdlemisi suur töötus ning sobivate töötajate puudus (OECD, 2016a; ILO, 2017). **Neid probleeme on püütud lahendada eelkõige haridusreformide ja ümberõppega, kuid teatud erialadel muutub töö iseloom kiiremini, kui suudetakse spetsialiste koolitada, ning õpilaste oskused-teadmised hakkavad aeguma juba enne kooli lõpetamist.**

Sellised tööturu ebakõlad on seega rahvusvahelise mobiilsuse ajendiks. Mobiilsuses nähakse ka üht võimalust, kuidas tulla tööturu ebakõladega toime ilma pikaajalise rändega kaasnevate probleemideta. Rahvusvaheline mobiilsus leevendab ebakõlasid, sest võimaldab liikuda töötajal sinna, kus tema järele on nõudlus – olgu ta lihttöötaja või spetsialist. See loogika on olnud ka üheks Euroopa Liidu vaba liikumise aluseks (vt ülevaate saamiseks Recchi, 2015). Keskne argument on olnud see, et ühtne turg vajab ka tööturu avatust ja töötajate vaba liikumist, mis võimaldaks liikmesriikidel paremini toime tulla tööjõu nõudluse ja pakkumise ebakõladega.

**Praktikas muudab olukorra keerulisemaks see, et mobiilsed rühmad pole ajendatud ainult majandusteguritest, vaid üha rohkem näeme ka rahvusvahelist liikuvust, mis on motiveeritud elustiili ning muudest kaalutlustest (Benson, *et al.*, 2014). Paljud teadusuuringud on ka kinnitanud, et teatud tõmbekeskused, eelkõige suurlinnad ja innovatsiooniklastrid, paeluvad nii rändajaid üldiselt kui mobiilseid töötajaid, hoolimata sealsest tööjõu nõudlusest ja pakkumisest (vt nt Sassen, 2012; Beaverstock, 2017; INSEAD, 2017). Rahvusvaheline mobiilsus ei mõjuta seega kõiki piirkondi ega tööturгу ühtlaselt ning kuigi see võib leevendada teatud laadi tööturu ebakõlasid, siis samaaegselt tekitada hoopis uusi piirkondlikke ebakõlasid, mis võivad mahajäänud piirkondades omakorda ajendada uut liikuvust ja väljarännet.**

Rahvusvaheline mobiilsus võimaldab seega leevendada tööturu ebakõlasid, kui tekib tööjõuringlus, st väljarändega kaasneb ka sisseränne, mis vastavad kohaliku tööturu vajadustele. Praktikas on sellist positiivset mõjuringi ja tasakaalu väga raske saavutada. **Tavapärane on, et valitsema hakkab kas sisse- või väljaränne, millega kaasnevad uued probleemid. Lahenduseks pole niivõrd aga liikuvuse takistamine, kui läbimõtestatud juhtimine ning sellest tulenevate ebakõlade lahendamine.**

## MIDA TÄHENDAB SEE EESTILE?

### PIGEM EESTLASTE VÄLJARÄNNET SOODUSTAVAT OLUKORDA.

Tööturu ebakõlad Eesti kontekstis on loonud eeldused pigem soodustamaks eestlaste väljarännet kui rahvusvahelist mobiilsust. Erinevate uuringute hinnangul on hariduse mittevastavus ja hariduse ülejääk Eestis oluliseks probleemiks, Nt 2015. aastal olid Eesti töökohad pigem väheseid oskusi nõudvad ja Eestis üleharitudid 36,9% (Halapuu, 2015). Samal ajal valitseb teatud sektorites haritud tööjõu puudus (eri hinnangutel on Eesti tööturult puudu umbes 7000 IKT-spetsialisti). Kuigi Eesti ränderegulatsioone on lihtsustatud puuduvate töötajaid leidmiseks, siis on meil jätkuvalt raskusi sobiva tööjõu siia meelitamisega. INSEADi talendikonkurentsi indeksi alusel on Eestis suurimaks probleemiks tolerantsuse puudumine – 119 analüüsitud riigi hulgas oli Eesti sisserändajate tolereerimisel 115. kohal (INSEAD, 2018).

## 4.2. Teadmiste- ja innovatsioonipõhine majandus

*Teadmiste- ja innovatsioonipõhisele majandusele üleminek mõjutab enim lähetatud töötajate ja talentide rahvusvahelist mobiilsust.*

Üha rohkem riike on võtnud endale eesmärgiks liikuda teadmispõhise majanduse suunas, kus määrav on loovus, uuenduslikkus ning suurem lisandväärtus. See on tasapisi mõjutamas ka suhtumist tööjõusse. Kuni mõned kümnendid tagasi peeti riikide majandusedu aluseks füüsilist kapitali, siis nüüdseks on majandusareng üha tugevamas seoses inimkapitaliga. Inimkapitali all võib üldistatult mõista inimeste teadmiste, oskuste ja kogemuste kogumit, millesse saab investeerida ning mis mõjutavad inimeste tootlikkust. Üleminekul teadmispõhisele majandusele muutub aina olulisemaks see, et tööjõud oleks haritud ning suudaks luua aina suuremat lisandväärtust.

Teadmispõhise majandusmudeli keskne, kuid pahatihti hooletusse jäetud osa on rahvusvaheline mobiilsus (Saxenian, 2006; Wadhwa, 2012). Osaliselt on see tingitud juba mainitud raskustest tagada töötajate oskuste ja teadmiste sobivust kohaliku tööturu vajadustega (OECD, 2016a; ILO, 2017), kuid selle kõrval toetab see nn „ajude ringlust“ ning tänu sellele toimuv teadmiste siire uuenduslikkust, mis omakorda tekitab uut majandustegevust (Saxenian, 2006; vt ka INSEAD, 2016).

AnnaLee Saxenian (2006) teedrajav uuring, mis vaatles Aasia päritolu ettevõtjate ringlevat rännet ja liikuvust Silicon Valley ja lähteriikide vahel (sh India ja Taiwan), näitas, et **rahvusvahelise mobiilsuse raames toimunud uute teadmiste, oskuste, suhtumise ja käitumisviiside intellektuaalsed ülekanded käivitasid varasemates koduriikides innovatsiooniklastreid ja isegi terveid majandussektorid.** Rahvusvahelise mobiilsuse väärtus teadmispõhise majanduse ja uuenduslikkuse seisukohast on nähtav ka ettevõtte ja indiviidi tasandil. Uuringud näitavad, et rahvusvaheline ränne ja eri kultuuride hulgas elamine mõjutab töötaja probleemide lahendamisoskust, muutes inimesed



loovamaks ja tõstab nende võimekust mõelda väljaspool raame (Maddux & Galinsky, 2009).

**Rahvusvaheline mobiilsus saab toetada üleminekut teadmispõhisele majandusele ja soodustada uuenduslikkust, kuid selleks on vaja minimeerida inimkapitali ülekantavuse takistused.** Kvalifikatsioonide hindamine ja tunnustamine on teine keeruline probleem kasvava rahvusvahelise mobiilsuse valguses, sest riikidel on väga erinevad haridussüsteemid ning kvalifikatsioonid ja haridusdokumendid pole üheselt ülekantavad. **Keskseks väljakutseks kõikjal maailmas on hindamis- ja tunnustamissüsteemide lihtsustamine ilma järeleandmisteta kvaliteedis** (EMN, 2016). Ametliku tunnustamise kõrval on vaja tähelepanu pöörata ka ühiskondlikule tunnustamisele, innustades tööandjaid ning haridusasutusi kaasama välismaiste kvalifikatsioonidega tudengeid või töötajaid (*ibid.*).

#### MIDA TÄHENDAB SEE EESTILE?

#### PIGEM NII EESTLASTE KUI KA VÄLISMAALASTE MOBIILSUST SOODUSTAVAT OLUKORDA.

Eesti on viimase kahe kümnendiga üleminekuga teadmispõhisele majandusele keskendunud eelkõige IKT sektorite ja iduettevõtluse arendamisele. IKT ja iduettevõtluse valdkondades pole üldjoontes kvalifikatsioonide ülekantavus oluliseks probleemiks. Alates 2011. aastast on hakatud reformima ka rändepoliitikaid, et soodustada IKT töötajate ja tippspetsialistide rännet Eestisse (EMN, 2017a). Samuti on arendatud innovatiivseid mobiilsuslahendusi nagu e-residentsus ning hetkel töötatakse välja ka digitaalnomaadi viisat. IKT sektoreid ja iduettevõtlust iseloomustab ka pigem lühiajaline ja ringlev kui pikaajaline ränne (Saxenian, 2006). Nende tegurite koosmõjul rahvusvaheline mobiilsus lähiaastatel pigem kasvab – nii sisse- kui ka väljaränne.

## 4.3. Paindlike töövormide levik

*Paindlike töövormide levik mõjutab enim digitaalnomaadide rahvusvahelist mobiilsust.*

Üha enam koguvad maailmas populaarsust erinevad paindlikud töövormid. Paindlike töövormide all võib mõista igasugust töökorraldust, mis erineb tähtajatu töölepingu alusel täiskohaga töökorraldusest. See võib väljenduda ajapaindlikkuses, kohapaindlikkuses, lepingulises paindlikkuses kui ka funktsionaalses paindlikkuses. Rahvusvaheline mobiilsus kui tööjõu geograafiline paindlikkus on suuresti saanud võimalikuks tänu antud nähtuse laiemale levikule.

**Ebatraditsiooniliste töövormide levik, kus töötajad pole enam seotud konkreetse tööandjaga terve (või suure osa) oma töökarjääril, on muutnud ka piiriülesed lühiajalised töötamised vastuvõetavamaks nii töötajatele kui ka tööandjatele.**

Paindlike töövormide mõju on kõige nähtavam seoses digitaalnomaadlusega, mida võib vaadata kui kohapaindlike töövormide, st töötamine väljaspool tavapärasest töökohta või kontorit, rahvusvahelist ilmingut. Tsugio Makimoto ja David Manners (1997), kellele kuulub termini 'digitaalnomaad' kasutusele võtmise au, kirjeldasid sellega igasuguseid kohast sõltumatuid töötajaid. Nähtuse rahvusvaheline mõde, kus kohast sõltumatud töötajad liiguvad riigist riiki, tekkis alles viimase kümne aasta jooksul tänu virtuaalset tööd ja rahvusvahelist liikumist vahendava taristu ja ettevõtete arengule (Müller, 2016; Reichenberger, 2017).

MIDA TÄHENDAB SEE EESTILE?

PIGEM NII EESTLASTE KUI KA VÄLISMAALASTE MOBIILSUST SOODUSTAVAT OLUKORDA.

Eestis on viimastel aastatel töösuhte paindlikkus kiiresti kasvanud – 65% Eesti ettevõtetest pakub paindlikku tööaega ja ligi viiendik Eesti töötajatest on teinud viimase 12 kuu jooksul teinud kaugtööd (Chung, 2018). Paindlike töövormide levik nii Eestis kui ka mujal soodustab rahvusvahelise mobiilsuse levikut,

normaliseerides ebatraditsioonilised töövormid töötajate ja tööandjate silmis. Eestis on ka mitmed rahvusvahelist mobiilsust toetavad tugistruktuurid (sh tugev e-riik, e-residentsus jm), mis lihtsustavad ja toetavad nii eestlaste kui ka välismaalaste mobiilsust.

## 4.4. Globaalsed ettevõtted

*Globaalsete ettevõtete levik mõjutab enim lähetatud töötajate ja talentide rahvusvahelist mobiilsust.*

Rahvusvahelise mobiilsus ja globaalsed ettevõtted on tihedalt läbipõimunud ning teineteist toetavad nähtused. Rahvusvahelised ettevõtted on alati olnud ühed peamised tööandjad kvalifitseeritud välistöötajatele (Findlay, et al., 1996; INSEAD, 2016). Lisaks sellele on aga mitmete ettevõtete jaoks töötajate ettevõtjasisene mobiilsus muutunud oluliseks osaks äritegevusest. **Ettevõtjasisene rahvusvaheline mobiilsus on muutunud oluliseks viisiks, kuidas mitte ainult oma inimressursse paremini hallata, vaid tugevdada ka ettevõtte sisekultuuri ning juhtida äritegevust erinevates üksustes** (Findlay, et al., 1996; Mahroum, 2000; Beaverstock, 2017).

Viimastel kümnenditel on globaalsete ettevõtete ja suurkontsernide siseselt teistesse üksustesse ajutisteks lähetusteks üleviidud töötajate liikumine äritegevuse üleilmastumise ning rahvusvaheliste ettevõtjate kasvu ja laienemise tulemusena üha sagenenud (Beaverstock, 2017; OECD, 2017). Kartuses, et liiga koormav rändepoliitika takistab globaalsete ettevõtete soovi rajada või laiendada oma arendusüksusi või peakortereid riikides, kuhu neil on raske oma töötajaid tuua, on riigid ja regionaalsed ühendused, sh Euroopa Liit, hakanud lihtsustama sedalaadi mobiilsust. Euroopa Liidu sisene vaba liikumine on võimaldanud taolist mobiilsust liikmesriikide kodanikele, kuid Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2014/66/EL (nn ettevõtjasisese üleviimise direktiiv) hõlbustas ettevõtjasiseselt üleviidud töötajate liikuvust liidu sees (ELi-sisene liikuvus) ka kolmandate riikide kodanikele ja vähendas mitmes liikmesriigis tööülesannete täitmisega seotud töötajate mobiilsusega seotud halduskoormust. Praeguseks on kõik liikmesriigid (sh Eesti) viinud siseriikliku õiguse kooskõlla antud direktiiviga.

## MIDA TÄHENDAB SEE EESTILE?

### PIGEM NII EESTLASTE KUI KA VÄLISMAALASTE MOBIILSUST SOODUSTAVAT OLUKORDA.

Sarnaselt teistele riikidele on aga Eesti majandus üha enam mõjutatud rahvusvahelistest ettevõtetest, kes tegutsevad mitmes riigis üheaegselt, mistõttu on püütud käsitleda ka taoliste ettevõtete töötajate mobiilsusvajadusi. Eesti võttis 2017. aastal üle ettevõtjasisese üleviimise direktiivi (2014/66/EL), mille kohaselt saab nüüd Eestisse ettevõtjasiseselt üle tuua töötajaid, kellel on juba mõne teise EL liikmesriigi elamisluba. Taoliste mobiilsusvormide lihtsustamine kõikjal maailmas (vt OECD, 2017) soodustab ka Eesti päritolu töötajate liikumist ettevõtjasiseselt mujale.

## 4.5. Tehnoloogia areng

***Tehnoloogia areng mõjutab enim gruppi lihttöö tegijate, talentide ja digitaalnomade rahvusvahelist mobiilsust.***

Viimasel paaril kümnendil toimunud digitaalse tööstusrevolutsiooni mõju majandusele ja ühiskonnale on olnud ulatuslik, muutes tööelu iseloomu kõikjal maailmas (vt nt McKinsey Global Institute, 2017). Tehnoloogiline areng ja sellega kaasnev automatiseerimine on aga alles hoogu kogumas ning selle mõjusid tööturu tulevikule saab ainult ennustada. Ühe sageli korratud hinnangu põhjal töötab 65% praegustest koolilastest tulevikus töökohtadel, mida veel olemas ei ole. Tehnoloogia areng mõjutab ka inimeste rahvusvahelist mobiilsust, soodustades teatud geograafilist paindlikkust ning tõkestades teisi (INSEAD, 2017; OECD, 2017).

Tehnoloogia arengu tulemusena paljud töökohad või tööülesanded, eriti rutiinsed, asendatakse automatiseerimise käigus masinatega (McKinsey Global Institute, 2017). OECD (2016c) hinnangul on 9% kõikidest töökohtadest OECD riikides automatiseeritavad (Eestis 6% töökohtadest). Migrandid töötavad paljudes riikides võrreldes kohalikega ebaproportsionaalselt tihti automatiseerimisohus sektorites ja töökohtadel. Näiteks OECD Euroopa riikides 47%

välismaalastest töötavad töökohtadel, kus nende põhiosa tööülesannetest on rutiinse iseloomuga (OECD, 2017). Tehnoloogia areng vähendab eelkõige nõudlust keskmise kvalifikatsiooniga oskustöötajate järele (nii kohalike kui ka välismaalaste hulgas), kuid automatiseerimine ohustab välismaalasi erinevalt kohalikest ka muudel tasemetel (OECD, 2017). Nagu INSEADi (2017) analüüs järeldas, siis rahvusvaheliselt mobiilseid lihttöö tegijaid ohustavad robotid ja tippspetsialiste ohustavad algoritmid ning oskuste lühenev eluiga.

**Kui tehnoloogia areng osaliselt pidurdab rahvusvahelist rännet ja mobiilsust vähendades nõudlust, siis samaaegselt aitab see luua vajalikud tingimused digitaalnomaadidele ning võib ergutada teistlaadi rahvusvahelist mobiilsust. Esiteks, tehnoloogia areng lihtsustab kaugtöö tegemise võimalusi ning, teiseks, automatiseerimise kontekstis on konkurentsivõimelisemad tihtipeale töötajad, kelle töö keskmes on kriitiline mõtlemine ja loovus, mis on üldjuhul kohast sõltumatud (INSEAD, 2017).** Taolise mobiilsusel ei pruugi aga ilmtingimata olla rahvusvahelist dimensiooni, st töötajad võivad piiriülest kaugtööd teha ilma koduriigist lahkumata.

## MIDA TÄHENDAB SEE EESTILE?

### PIGEM NII EESTLASTE KUI KA VÄLISMAALASTE MOBIILSUST SOODUSTAVAT OLUKORDA.

Tehnoloogia arengu mõjusid rahvusvahelisele mobiilsusele on Eesti kontekstis väga raske hinnata. Kuigi tehnoloogia areng ja automatiseerimine võivad OECD ja INSEADi hinnangul mõjuda rahvusvahelisele mobiilsusele pigem negatiivselt, siis Eestil on tavapärasest suurem potentsiaal olla mõjutatud digitaalnomaadluse arengust ning seeläbi rahvusvahelisest mobiilsusest üldiselt. Eesti on maailmas eesrindlik mitmete innovaatiliste mobiilsusmeetmetega (sh e-residentsus ja arendatav digitaalnomaadi viisa), mis kombineeritult Eesti majanduse tugeva IKT-orientatsiooniga ja arenenud e-riigi teenustega muudab meid atraktiivseks mobiilsetele välismaalastele kui ka lihtsustab oma kodanike rahvusvahelist mobiilsust digitaalnomaadluse kujul.

## 4.6. Vananev ühiskond

*Vananev ühiskond mõjutab enim lihttöö tegijate ja talentide rahvusvahelist mobiilsust.*

Rahvusvahelise mobiilsuse ja vananeva ühiskonna vahelised seosed on mitmekesised ja keerukad. Rahvastiku vananemine ja vanemaealiste osakaalu kasv ühiskonnas on kohustanud palju riike hindama ja muutma oma seniseid poliitikaid, et toime tulla uute tööturu probleemidega. Paljud Euroopa riigid seisavad silmitsi tõsise demograafilise kriisiga, kus rahvastik üheaegselt vananeb ja väheneb, mis töötab tekitada tõsiseid tööjõuprobleeme tulevatel kümnenditel. Rahvusvahelises mobiilsuses ja rändes on tihti nähtud ühte viisi, kuidas küll mitte peatada, aga aeglustada vananeva ühiskonna probleeme. Seda teemat käsitleti Eesti kontekstis pikemalt erinevate autorite poolt Eesti inimarengu aruandes 2016/2017, mille keskne sõnum oli, et lisaks suuremale sündimusele on vajalik ka mõõdukalt positiivne rändesaldo, tagamaks rahvastiku püsimine (Tammaru, et al., 2017).

Rahvusvahelise mobiilsuse seisukohast pole aga küsimus niivõrd kahaneva tööjõu kompenseerimises, vaid vananeva ühiskonnaga kaasnevates uutes mobiilsusrežiimides, millega riigid peavad õppima toime tulema, sh **kasvav riikidevaheline konkurents tervishoiutöötajate järele ning vanemaealiste elustiilmobiilsus** (Karl & Torres, 2015). Tervishoiutöötajate näol on aga tegemist grupiga, kes on muutumas globaalselt üha mobiilsemaks (OECD, 2015). Euroopa on jätkuvalt populaarne sihtriik paljudele kolmandatest riikidest pärinevatele meditsiinitöötajatele. Näiteks 2012. aastal taotlesid Euroopa Liidus kolmandatest riikidest pärit 62,000 arsti ning 57,000 medõde oma kvalifikatsioonide tunnustamist (OECD, 2015). Samas on lihtsustatud ka Euroopa Liidu sisest meditsiinitöötajate mobiilsust ja kvalifikatsioonide ülekantavust. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiiv 2005/36/EÜ kutsekvalifikatsioonide tunnustamise kohta võimaldab teatud sektoriaalsete kutsete puhul, sh arstid ja õed, Euroopa Liidu sisest automaatset tunnustamist (vt ka EMN, 2016). See on muutnud EL-i sisese tervishoiutöötajate mobiilsuse tunduvalt lihtsamaks. Lisaks kvalifitseeritud tööjõule on aina suurem nõudlus ka erinevate tugi- ja hooldustöötajate järele.

Mujal Euroopas ja arenenud riikides näeb ka seda, et pensioniealised isikud ise on muutumas rahvusvaheliselt mobiilsemaks. **Üha enam vanemaealisi isikuid elab nii elustiilistel, kuid ka majanduslikel, kaalutlustel perioodiliselt väljaspool koduriiki** (Karl & Torres, 2015). Euroopa Liidu sisest on eelistatud sihtriikideks mitmed Vahemere-äärsed liikmesriigid, kus mahedam kliima ja elukallidus võrreldes mitmete Lääne- ja Põhja-Euroopa riikidega madalam

(Recchi & Favell, 2009). Euroopa Liidu kontekstis on väga oluliseks katsumuseks lähikümnenditel lihtsustada sotsiaaltoetuste ja pensionite piiriülene ülekantavus, sest vanemaealiste mobiilsus suure tõenäosusega kasvab vananeva ühiskonna kontekstis (*ibid.*).

## MIDA TÄHENDAB SEE EESTILE?

### PIGEM EESTLASTE MOBIILSUST SOODUSTAVAT OLUKORDA.

Viimase kümnendiga on Eesti arstide ja meditsiinitöötajate hulgas väljakujunenud mobiilsuspraktikad mitme riigi suunal, sh Soome ja Rootsi. Kuigi nende töötajate mobiilsuses võib tekkida perioodilisi tõuse ja langusi, siis vaadates tervishoiutöötajate mobiilsuse kasvu rahvusvaheliselt ning riikidevahelise konkurentsi tõusu antud töötajate järele, siis nende rahvusvaheline mobiilsus pigem suureneb. Sama trendi võib näha ka hooldustöötajate ja lihttöid tegeva tugipersonali mobiilsuses. Samas on probleemiks see, et erinevalt nt IKT töötajatest, kus Eesti on atraktiivne ka mobiilsetele välismaalastele, siis tervishoiutöötajate mobiilsus on pigem Eestist välja suunatud. Lisaks töötajate mobiilsusele võib lähikümnenditel oodata aga ka Eesti päritolu vanemaealise elanikkonna mobiilsuse kasvu, sest halb kliima, Eesti talvega seonduvad kulud ning sinne elukalliduse tõus muudavad mitmed Lõuna- ja Kagu-Euroopa riigid atraktiivseteks sihtkohtadeks.

## 5. Eesti väljavaated tulevikuks

---

Kuigi täpseid mahte on väga raske hinnata, siis praeguseid trende vaadates võib öelda, et nii **rahvusvaheliselt mobiilsete töötajate absoluutarv kui ka mobiilsuse osakaal Eestis võrreldes püsirändega pigem kasvab 2035. aastaks**. Seda nii Eestisse saabuvate välismaalaste kui ka väljarändavate eestlaste puhul.

Hetkel pole alust arvata, et rändemahud peaksid lähikümnenditel vähenema – pigem need kasvavad ja aina kiiremini (vt Castles et al., 2013). Sellega kaasneb ka rahvusvahelise mobiilsuse laiem levik, eriti olukorras, kus lühiajaliste rändajate arvud on viimastel kümnenditel kiiresti kasvanud (vt alapeatükki 2.2).

Riikide kogemused on näidanud, et migrandid eelistavadki tihtipeale lühiajalist ja ringlevat töörännet püsivale ümberasumisele – kui rändepoliitika seda võimaldab (vt alapeatükki 2.3). Eestis on rändepoliitilised eeldused mobiilsuse osakaalu tõusuks võrreldes püsirändega. Mobiilsuse soodustamisel mängib Euroopa Liidu kodanike ning eestlaste puhul olulist rolli Euroopa Liidu sisene liikumisvabadus. Samas on olulised ka viimaste aastate Eesti edumeelsed rändepoliitikad, näiteks aina laienevad välismaalaste lühiajalise töötamise võimalused Eestis, mis toetavad kolmandate riikide kodanike mobiilsust Eestisse (EMN, 2017a).

Rändepoliitikad mõjutavad aga eri grupe erinevalt. **Kõige suuremat liikuvuse kasvu võib prognoosida talentide puhul**. Pea kõik arenenud riigid on viimastel aastal reforminud oma rändepoliitika, et soodustada antud grupi sisserännet (OECD 2008, 2017; EMN, 2017c). Kuigi riigid võimaldavad ka talentide ümberasumist, siis nii talentide isiklike valikute ja laiemate tööturu suundumuste ja mõjutegurite tõttu langeb kaalukauss pigem mobiilsuse kasuks (vt eelmine peatükk ja Tabel 2). Talentidele järgnevad lähetatud töötajad ning digitaalnomaadid.

**Talentide mobiilsuse kasv mõjutab oluliselt Eesti tööturgu**, tekitades samaaegselt nii uusi võimalusi kui keerukusi, mida tuleb kiiremas korras adresseerida. Sobivate töötajate puudus on muutumas järgmistel kümnenditel keskseks probleemiks nii Eestis kui ka Euroopas laiemalt (vt OECD, 2016a). Riigid ja tööandjad üle terve Euroopa otsivad juba praegu lahendusi, et tulla paremini toime nii demograafiliste probleemidega kui ka süvenevate struktuursete ebakõladega



tööturul. Euroopa vananeb, tööealine elanikkond väheneb ning samaaegselt on aina raskem tagada töötajate oskuste ja teadmiste sobivust kohaliku tööturu vajadustega.

Rahvusvahelise mobiilsuse kontekstis pole aga töötajate rändega kaasnev mõju tööturule „nullsumma mäng“, kus üks riik kaotab ja teine võidab tööjõudu, vaid see tekitab eelkõige **periodilisi kõikumisi inimressursi kättesaadavuses ja stabiilsuses**. Tööandjad ning riigid peavad seda arvesse võtma oma **tegevuste ja tootmise planeerimisel**, kuid samuti pöörama **aina enam tähelepanu oma konkurentsivõime tõstmisele ja oma väärtuspakkumisele**, et meelitada mobiilset tööjõudu enda juurde.

Tööjõu mobiilsus ei mõjuta kõiki riike ja regioone ühtlaselt. Talentide mobiilsust iseloomustab see, et nad **koonduvad kindlatesse keskustesse**, üldjuhul ülemaailmse tähtsusega suurlinnadesse või muudesse majanduskeskustesse (Sassen, 2012; Moretti, 2013). Keskuste teket ja olulisust võib näha ka teiste mobiilsete töötajate puhul, näiteks lähetatud töötajate (Beaverstock, 2017), kuid ka üha enam digitaalnomaadide puhul<sup>17</sup>. Taolised keskused on oma atraktiivsuse tõttu tööjõu ringluse keskmes ning nende tööjõu ressursistabiilsus suurem: kui üks töötaja lahkub, siis teine tuleb asemele.

Taolistel tõmbekeskustel on uue majanduse kontekstis väga oluline roll, sest nendesse keskustesse koonduvad ka töökohad. **Kui varem arvati, et immigrandid liiguvad sinna, kust võib leida sobivat hästi tasustatud tööd, siis üha rohkem võib näha seda, et hoopis töökohad lähevad sinna, kus on tugev tööjõubaas juba ees ja tagatud juurdepääs inimkapitalile** (Moretti, 2013). Berkeley ülikooli majandusteadlane Enrico Moretti (2013) on uurinud antud nähtust Ameerika Ühendriikide eri linnade ja piirkondade näitel, leides, et eriti märkimisväärne on see kõrget lisandväärtust loovate töökohtade puhul. Sarnaseid dünaamikaid näeb aga ka mujal maailmas (INSEAD, 2017). Seetõttu on nii riikidele kui ka regioonidele aina olulisem tekitada taolisi mobiilsuskeskuseid oma piiridesse, sest need aitavad luua töökohti ka kohalikele töötajatele.

Eestil on rahvusvahelisest mobiilsusest – nii sisse- kui ka väljarände mõttes – palju võita, sest see võib aidata leevendada tööjõupuudust, tööturu ebakõlasid, soodustada teadmiste siiret ja innovaatsilisust. Samuti on Eestil teatud eeldusi, et kujuneda mobiilsuskeskuseks (sh mobiilsust

---

<sup>17</sup> Kui lähetatud töötajad sarnaselt talentidele koonduvad eelkõige suurlinnadesse ja muudesse regionaalsetesse või sektoriaalsetesse majanduskeskustesse, siis digitaalnomaadid valivad sihtkohti muudel alustel: internet levik ja kättesaadavus, elukvaliteet jm. Käesoleval hetkel on digitaalnomaadide olulisemad tõmbekeskused näiteks Chiang Mai Tais, Berliin Saksamaal ja Medellin Kolumbias.

soodustavad rändepoliitika, tehnoloogia areng ja kiire interneti laialdane levik), kuid samas on ka mitmeid takistusi (sh halb lennuühendus teiste mobiilsuskeskustega, sallimatu ühiskond). Need teemad vajavad aga kiiret adresseerimist, sest teised riigid töötavad aktiivselt talentidele atraktiivse keskkonna loomisega (vt INSEAD, 2016, 2017; EMN 2017a). Nüüd peab ka Eesti mõtlema sellele, kuidas paigutada meid mobiilsemaks muutuva tööjõu maailmakaardile, et mitte jääda tuleviku maailmas kaotajaks.

## Bibliograafia

Beaverstock, J. (2017) 'The spatial mobility of corporate knowledge: Expatriation, global talent and the world city', Jons, H., Meusbürger, P. & M. Heffernan (toim.) *Mobilities of Knowledge*, Springer-Verlag.

Benson, M. & Osbaldiston, N. (toim.) (2014) *Understanding lifestyle migration: theoretical approaches to migration and the quest for a better way of life*, Palgrave Macmillan.

Braun, M. & Arsene, C. (2009) 'The demographics of movers and stayers in the European Union'. Recchi, E. & A. Favell (toim.), *Pioneers of European integration: Citizenship and mobility in the EU*, Edward Elgar Publishing.

Castles, S. (1985). 'The Guests Who Stayed - The Debate on 'Foreigners Policy' in the German Federal Republic'. *The International Migration Review*, 19(3), 517-534.

Castles, S., H. de Haas & Miller, M.J. (2013) *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*, 5<sup>th</sup> ed., Palgrave Macmillan.

Chung, H. (2018) *Future of work and flexible working in Estonia*, Arenguseire Keskus. Kättesaadav: <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2017/09/Employee-friendly-flexibility.pdf>

Elliott, A. & Urry, J. (2011) *Mobile Lives*, Routledge.

Elrick, T., & Lewandowska, E. (2008) 'Matching and making labour demand and supply: Agents in Polish migrant networks of domestic elderly care in Germany and Italy'. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), 717–734.

EMN (European Migration Network) (2016), *Kolmandate riikide kodanike kvalifikatsioonide hindamine ja tunnustamine: väljakutsed ning parimad praktikad*, EMN Infoleht. Kättesaadav: <http://emn.ee/wp-content/uploads/2016/10/nr6-2017.pdf>

EMN (European Migration Network) (2017a), *Annual Policy Report 2016: Estonia*. Kättesaadav: [http://emn.ee/wp-content/uploads/2016/10/apr.sisu\\_.pdf](http://emn.ee/wp-content/uploads/2016/10/apr.sisu_.pdf)

EMN (European Migration Network) (2017b), *Retaining third-country national students in the European Union*, EMN Inform. Kättesaadav: [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/00\\_inform\\_student\\_retention\\_final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/00_inform_student_retention_final_en.pdf)

EMN (European Migration Network) (2017c), *The EU in the global race for talents: Challenges and solutions in strengthening the EU's competitiveness: Overview and conclusions of the EMN Annual Conference in 2017*, EMN Briefing Paper. Kättesaadav: <http://emn.ee/wp-content/uploads/2016/10/nr11.pdf>

Euroopa Komisjon (2014). *Memo: Euroopa Komisjon toetab isikute vaba liikumist*, 15.jaanuar 2014. Kättesaadav: [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-13-1041 et.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-1041_et.htm)

Euroopa Komisjon (2017). *Erasmus+ annual report 2016*, Kättesaadav: [http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus2/files/annual-report-2016\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus2/files/annual-report-2016_en.pdf)

Favell, A. (2008) *Eurostars and Eurocities: Free Movement and Mobility in an Integrating Europe*, Wiley-Blackwell

Findlay, A.M., Li, F.L.N., Jowett, A.J., and Skeldon, R. (1996) 'Skilled international migration and the global city: A study of expatriates in Hong Kong'. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 21(1): 49-61

Florida, R.L. (2012) *The rise of the creative class. Revisited*, Basic Books

Gammeltoft-Hansen, T. & Sorensen, N.N. (toim.) (2013) *The migration industry and the commercialization of international migration*, Routledge.

Halapuu, V. (2015). *Oskuste ja hariduse mittevastavuse mõõtmise Eestis PIAACi andmete baasil: PIAAC uuringu temaatiline aruanne nr 7*, Haridus- ja Teadusministeerium.

ILO (2017). *Skills mismatch of natives and immigrants in Europe*, International Labour Office.

INSEAD (2016) *The Global Talent Competitiveness Index 2015-2016: Talent Attraction and International Mobility*, INSEAD.

INSEAD (2017) *The Global Talent Competitiveness Index 2017: Talent and Technology*, INSEAD.

INSEAD (2018) *The Global Talent Competitiveness Index 2018: Diversity for Competitiveness*, INSEAD.

IOM (2017) *World Migration Report 2018*, International Organization for Migration.

Karl, U. & Torres, S. (toim.) (2015) *Ageing in Contexts of Migration*, Routledge.

Krusell, S. (2013) *Eesti kodanike töötamine välismaal*, Eesti Statistikaamet.

Lauren, A. (2016) *Global Citizens and Local Aliens: The Rise of New Migrant Identities and Landscapes in the San Francisco Bay Area* (dokoritöö käsikiri), University of Cambridge.

Maddux, W. & Galinsky, A.D. (2009). Cultural borders and mental barriers: The relationship between living abroad and creativity. *Personality & Social Psychology*, 96(5).

Mahroum, S. (2000), 'Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital'. *R&D Management*, 30: 23–32

Makimoto, T. & Manners, D. (1997) *Digital nomad*, Wiley.

McDowell, L., Batnitzky, A., & Dyer, S. (2008). 'Internationalisation and the spaces of temporary labour: The global assembly of a local labour force'. *British Journal of Industrial Relations*, 46(4), 550–570.

McKinsey Global Institute (2017), 'Technology, jobs, and the future of work', *MGI Briefing Paper*.

Moretti, E. (2013). *The New Geography of Jobs*. New York: First Mariner Book

Müller, A. (2016) 'The digital nomad: buzzword or research category?' *Transnational Social Review*, 6(3), 344-348

Newland, K, Mendoza, D.R. & A. Terrazas (2008) 'Learning by doing: experiences of circular migration', *MPI Insight*. Kättesaadav:

<https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/Insight-IGC-Sept08.pdf>

Nevins, J. (2001) *Operation Gatekeeper: The Rise of the "illegal Alien" and the Making of the U.S.-Mexico Boundary*, Routledge.

Nohl, A., Schittenhelm, K., Schmidtke, O., & Weiß, A. (2014). *Work in Transition: Cultural Capital and Highly Skilled Migrants' Passages into the Labour Market*, University of Toronto Press.

OECD (2008) *The global competition for talent: mobility of the highly skilled*, OECD Publishing.

OECD (2012) *Free movement of workers and labour market adjustment: Recent experiences from OECD countries and the European Union*, OECD Publishing.

OECD (2015) *International Migration Outlook 2015*, OECD Publishing.

OECD (2016a) *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs*, OECD Publishing.

OECD (2016b) *Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016*, OECD Publishing.

OECD (2016c) 'Automation and independent work in a digital economy', *OECD Policy Brief on the Future of Work*, May 2016, OECD Publishing

OECD (2017) *International Migration Outlook 2017*, OECD Publishing.

OECD & UN-DESA (2013), *World Migration in Figures 2013*, OECD Publishing.

Kättesaadav: <http://www.oecd.org/els/mig/World-Migration-in-Figures.pdf>

Recchi, E. (2015) *Mobile Europe: The theory and practice of free movement in the EU*, Palgrave Macmillan.

Recchi, E. & Favell, A. (toim.) (2009) *Pioneers of European integration: Citizenship and mobility in the EU*, Edward Elgar Publishing.

Reichenberger, I. (2017) 'Digital nomads – a quest for holistic freedom in work and leisure', *Annals of Leisure Reserch*.

Sassen, S. (2012) *Cities in a World Economy*, 4th ed. Thousand Oaks, CA : Pine Forge

Saxenian, A. (2006) *The New Argonauts*, Harvard University Press.

Zaiceva, A. & Zimmermann, K. (2014) 'Returning home at times of trouble? Return migration of EU enlargement migrants during the crisis'. Kahanec, M. and Zimmermann, K. (eds.) *Migration and the great recession: Adjustments in the labour market of an enlarged European community*, Springer Verlag.

Tammaru, T., Kallas, K. & Eamets, R. (toim.) (2017), *Eesti inimarengu aruanne 2016/2017: Põhisõnumid Eesti rändeajastul*, Eesti Koostöö Kogu

Tverdostup, M. & J. Masso (2017) 'Välismaal töötanud noored ja nende edukus tööturul'. In: Tammaru, T., Kallas, K. & R.Eamets (toimetajad), *Eesti inimarengu aruanne 2016/2017: Põhisõnumid Eesti rändeajastul*, Eesti Koostöö Kogu.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs (UN-DESA) (2017) *Trends in International Migrant Stock: The 2017 Revision*, United Nations.

Urry, J. (2007) *Mobilities*, Polity.

Vertovec, S. (2009) *Transnationalism*, Routledge.

Wadhwa, V. (2012) *The Immigrant Exodus: Why America is Losing the Global Race to Capture Entrepreneurial Talent*, Wharton Digital Press.

## Arenguseire Keskus

Lossi plats 1a, 15165 Tallinn

[arenguseire@riigikogu.ee](mailto:arenguseire@riigikogu.ee)

[riigikogu.ee/arenguseire](http://riigikogu.ee/arenguseire)