

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Tööstuspsühholoogia Instituut

Teet Kuusmik
IDA-VIRUMAA TÖÖTURG, VÄLISOTSEINVESTEERINGUTE MÕJU
Magistritöö

Juhendaja: Liina Randmann, PhD

Tallinn 2017

Deklareerin, et käesolev magistritöö, mis on minu iseseisva töö tulemus, on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Teet Kuusmik

“ “ 2017

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja Liina Randmann, PhD

“ “ 2017

Kaitsmisele lubatud “ “ 2017

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare Teichmann

LÜHIKOKKUVÕTE

IDA-VIRUMAA TÖÖTURG, VÄLISOTSEINVESTEERINGUTE MÕJU

Autor püstitab eesmärgiks käesolevas magistritöös analüüsida tööturu olukorda ja protsesse Ida-Virumaal. Maakonna tööturu näitajad on negatiivse trendiga alates 1989 kuni 1994 aastate majanduslangusest, mida võib pidada plaanimajanduselt turumajandusele ülemineku struktuurseks šokiks. Autor hindab võimalusi Ida-Viru maakonna tööturu positiivseks mõjutamiseks läbi välisotseinvesteeringute.

Magistritöö koosneb kolmest osast: tööturu teoreetilisest ülevaatest, empiirilisest uurimisest ning arutelust ja järeldustest. Teoreetilisest ülevaatest on käsitluse all tööturu ja välisotseinvesteeringutega seotud teemad ning Eesti tööturu olukord. Empiirilises osas analüüsib autor Ida-Virumaa tööturuga seonduvat. Kasutatud on nii kvantitatiivseid kui kvalitatiivseid uurimismeetodeid. Statistilised andmed näitavad mitmeid Ida-Virumaa tööturu negatiivseid muutusi viimasel 25 aastal: hõive langus, töötuse kasv ning selle tulemusena väljarände suurenemine ja rahvastiku vähenemine. Tööturu positiivsete näitajate osas on Ida-Virumaal kõrgeim tööviljakus hõivatu kohta ning kvalifitseeritud ja kogemustega töötajate kättesaadavus, mida kinnitasid ka autori poolt intervjueritud, otseinvesteeringu teostanud ettevõtete juhid. Talentide, tippspetsialistide ja -juhtide pärast konkureerivad ettevõtted rahvusvaheliselt, seetõttu on lisaks töötasudele ja erialastele väljakutsetele olulisel kohal elukeskkonna ja sotsiaalse infrastruktuuri küsimused. Uurimuse tulemusena asub autor seisukohale, et läbi uute Rohetööstusalade otseinvesteeringute on Ida-Virumaal rahvaarvu trendi võimalik muuta negatiivsest positiivseks.

Võtmesõnad: Rohetööstusala välisotseinvesteering, Ida-Virumaa, tööturg, hõive, ränne.

ABSTRACT

IDA-VIRUMAA TÖÖTURG, VÄLISOTSEINVESTEERINGUTE MÕJU

Teet Kuusmik

“Ida-Viru County Labour Market, Impact of Foreign Direct Investments”

In the present thesis the author sets the objective of analysing the labour market situation and processes in Ida-Viru County. The labour market indicators of the county have been negative since the economic downturn from 1989 to 1994, which can be attributed to the structural shock that followed the transfer from planned economy to market economy. The author evaluates the opportunities for influencing positively the Ida-Viru County labour market via foreign direct investments.

The Master’s thesis comprises three parts: a theoretical overview of the labour market followed by an empirical study and ending with the discussion and conclusions. The theoretical overview focuses on the topics related to the labour market in general and foreign direct investments as well as on the Estonian labour market. The empirical part analyses the matters linked to the Ida-Viru County labour market. The study used both quantitative and qualitative methods. Statistical data show several negative changes on the Ida-Viru County labour market over the past 25 years: a drop in the level of employment, increase of unemployment and the resulting increase of emigration and decrease of population. As to the positive indicators, Ida-Viru County has the highest labour productivity per employee and the availability of qualified and experienced employees, which was also evidenced by the interviews conducted by the author with leaders of companies who made such investments. Companies are competing internationally for talents, top specialists and executives, which is why, in addition to remuneration and professional challenges, important factors also include matters related to the infrastructure of the physical and social environment. As result of the study, the author finds that via Greenfield investments the negative population trend of Ida-Viru County could be reversed.

Keywords: Greenfield investment, Ida-Viru County, labour market, unemployment, migration.

SISUKORD

Lühikokkuvõte	3
<i>Abstract</i>	4
Sisukord	5
Sissejuhatus	7
1. Teoreetiline ülevaade	10
1.1. Tööturg	10
1.2. Välisotseinvesteeringud	13
1.2.1. Pruun- ja Rohetööstusala otseinvesteeringud	14
1.2.2. Rohetööstusala välisotseinvesteeringute mõju hõivele	16
1.2.3. Välisotseinvesteeringute mõju teadmistele ja oskustele	17
1.2.4. Välisotseinvesteeringute mõju töötasudele	18
1.2.5. Välisotseinvesteeringute töökohtade stabiilsus	18
1.2.6. Välisotseinvesteeringute mõju majandusele	19
1.3. Tööturg Eestis	19
1.3.1. Tööhõive	20
1.3.2. Tööpuudus	22
1.3.3. Vabad töökohad	23
1.3.4. Ränne	23
1.3.5. Tööjõukulu	24
1.3.6. Tootlikkus	25
1.3.7. Oskused	26
1.3.8. Tööpoliitika	27
1.4. Välisotseinvesteeringud Eestis	28
2. Ida-Virumaa tööturu analüüs	31
2.1. Eesmärk	31

2.2.	Meetod	32
2.3.	Ida-Virumaa Tööturg	33
2.3.1.	Rahvastik.....	34
2.3.2.	Ettevõtlus	37
2.3.3.	Tööturg.....	38
2.3.4.	Hõive.....	39
2.3.5.	Haridus	40
2.3.6.	Palgad.....	41
2.3.7.	Töötus	42
2.3.8.	Ränne	44
2.3.9.	Tootlikkus	46
2.4.	Tööturu nõudlus.....	48
2.4.1.	Registreeritud töötud haridustaseme järgi	48
2.4.2.	Varasem töökogemus.....	49
2.5.	Tööjõu ootused tööturule	51
2.6.	Tööturu pakkumine.....	53
2.7.	Välisinvestorite tööjõu värbamise võimalused	54
2.7.1.	Ettevõtjate peamised argumendid Ida- Virumaale investeerimisel	54
2.7.2.	Hinnang tööjõu värbamise võimalustele investeerimisperioodil	55
2.7.3.	Värbamise kriitilised tegurid ja allikad.....	56
2.7.4.	Koostöö kutseõppekeskusega ja kolledžitega	57
2.7.5.	Rohetööstusala otseinvesteeringute mõju Ida-Virumaa tööturule	58
2.8.	Välisotseinvesteeringute mõju rahvastikule	59
3.	Arutelu, järeldused.....	61
	Kokkuvõte.....	65
	<i>Resume</i>	68
	Viidatud kirjandus.....	71
	Lisa 1.....	76

SISSEJUHATUS

Eesti majanduskeskkonna muutused, sealhulgas üleminek plaanimajanduselt turumajandusele 25 aastat tagasi on Ida- Viru maakonna tööturule ja sotsiaalsele keskkonnale olnud tugeva negatiivse mõjuga. Suurettevõtete erastamine, ümberorienteerumine, jagunemine, organisatsioonistruktuuride ümberkujundamine, nõrgemate pankrotistumised, edukamate tehnoloogianvesteeringud ning palgakulude vähendamise surve tõid kaasa makromajandusliku šoki ja majanduskriisile iseloomulikud ilmingud, sealhulgas töökohtade arvu olulise vähenemise piirkonnas: 120 700-lt 1990 aastal, 58 800-ni 2014 aastal. Langus üle 50% tõi omakorda kaasa rahvastiku arvu vähenemise ca 33% - 221 000-lt 147 000-ni. Sellised radikaalsed muutused on põhjustanud mitmeid kommunaal- ja sotsiaalmajanduslikke probleeme.

Makromajanduslike šokkidega kohanemise võime peamine indikaator on tööturg (Blanchflower, Oswald, 1995). Käesoleva magistritöö eesmärk ongi analüüsida tööturu protsesse, hinnata seoseid ja leida lahendusi muutusteks. Selleks on vaja teoreetilist ülevaadet tööturu toimimisest ja muutusi mõjutavatest teguritest. Sealhulgas on vaatluse alla välisotseinvesteeringute mõju tööturule. Autori poolt on magistritöös püstitatud hüpotees, et Rohetööstusala välisotseinvesteeringud omavad positiivset sotsiaalmajanduslikku mõju Ida- Viru maakonna tööturule. Autori eesmärk on analüüsida valdkonda käsitlevad infoallikaid ning leida tõendusmaterjale.

Magistritöö teemakäsitluse uudsus seisneb asjaolus, et autorile teadaolevalt ei ole viimase 25 aasta jooksul Ida- Virumaa tööturu kohta koostatud võrreldava põhjalikkusega analüüsi, ei ole otsitud teaduspõhist informatsiooni eskaleerunud probleemidega tegelemiseks. Samuti ei ole maakonnapõhiselt analüüsitud Rohetööstusala välisotseinvesteeringute maakonda toomise võimalikkust ja nende mõju kohalikule tööturule. Käesolevat magistritööd ajendas kirjutama vajadus tööturu ülevaate järele ja vajadus saada tööturult tagasisidet Ida- Virumaale juba investeeringud teinud ettevõtete juhtide käest: millised olid ootused tööturule planeerimisprotsessis ja kuidas need realiseerusid; milline on ettevõtete motivatsioon tööturu arengul kaas rääkida ja milliseid partnereid protsessis nähakse. Autorile on informatsioon kasutatav igapäeva töös,

suhtlemisel investeringuid planeerivate ettevõtetega. Samuti on firmade sihtgrupi täpsemaks määratlemiseks oluline teada inimeste ootusi tööturule, võimalikule tööandjale ja töökohale.

Magistritöö koosneb kolmest peamisest osast. Teoreetilise osa eesmärk on anda ülevaade tööturu toimimisest ja välisotseinvesteeringute mõjust sellele. Magistritöö empiirilise osa eesmärk on koostada analüüs, milles on käsitletud Ida- Viru maakonna tööhõivega seotud probleemide põhjusi, trende, muutuste vajadusi, eeldusi, võimalusi ja edasiseid tegevusi. Kasutatud on nii kvantitatiivseid kui kvalitatiivseid uurimismeetodeid. Kolmanda osa täidavad arutelu ja järeldused tööst.

Magistritöö teoreetilise osas on vaatluse all tööturu toimimise keskkond, millised on peamised tööturгу mõjutavad tegurid, kas tööturg on isereguleeruv või vajab teatud tingimustes stimuleerivat sekkumist. Lisaks on autori eesmärk hinnata välisotseinvesteeringute mõju tööturule, sealhulgas hõivele, teadmistele ja oskustele, sissetulekutele ning laiemalt majandusele. Teoreetilises osas on plaanis anda ülevaade tööturust Eestis, peamised teemad on hõive, tööpuudus, ränne, tööjõukulu, oskused, tootlikkus ja tööpoliitika.

Kvantitatiivse uurimistöö eesmärk on analüüsida Ida- Virumaa tööturu muutusi viimasel 25 aastal, leida muutuste põhjused ja analüüsida tagajärgi: näiteks hõive vähenemine, väljaränne, tööpuudus. Lisaks saada infot tööturu osaliste ootustest, motivatsioonist ja valmisolekust muutusteks. Kvantitatiivne osa koostatakse statistiliste andmete põhjal, mille allikaks on Statistikaamet, Eesti Töötukassa ja SA Ida- Virumaa Tööstusalade Arendus. Kvalitatiivse uurimistöö osa aluseks on poolstruktureeritud intervjuud viimasel kolmel aastal Ida- Virumaale Rohetööstusala otseinvesteeringu teinud ettevõtete juhtidega. Eesmärk on saada ettevõtete vaatevinklist ülevaade ootustest tööturule ja tegelikust olukorrast ning tööturu arendamise võimalustest.

Magistritöö praktiline väärtus on Ida- Virumaa tööturu muredele lahenduste otsimises läbi Rohetööstusala välisotseinvesteeringute. Empiiriline osa on kasutatav Ida- Virumaaga seotud avaliku sektori võtmeisikutele: poliitikud, omavalitsusjuhid, vastutavad ametnikud jne. Teoreetiline osa on abiks laiemalt välisotseinvesteeringutega seotud poliitikate kujundajatele Eestis ja igapäevaselt maakondades välisotseinvesteeringutega tegelevatele inimestele, kohaturundajatele, promotsiooniagentuuridele.

Magistritöö autor tegeleb igapäevaselt Ida- Virumaale uute välisotseinvesteeringute meelitamisega. Magistritöö ülevaade tööturuosaliste vajadustest ja ootustest võimaldavad informatsiooni kasutada argumendina läbirääkimistes uute (välis-) investoritega.

Magistritöö tulemusena selgub, millist personali on ettevõtjal võimalik palgata ning milliste sektorite ettevõtetele suudab maakond tööjõudu pakkuda.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

Magistritöö esimene peatükk annab teoreetilise ülevaate tööturust ning tööturgu mõjutavatest teguritest. Ühe olulise valdkonnana on vaatluse all välisotseinvesteeringud (*Foreign Direct Investments* – FDI), nende mõju tööturule ja vastuvõtva riigi majandusele.

1.1. Tööturg

Cambridge Dictionary kohaselt on tööturg inimeste pakkumine konkreetses riigis või piirkonnas, kes on võimelised ja valmis töötama.

Tööturg on koht, kus töötajad suhtlevad, koostoimivad ja konkureerivad üksteisega. Tööturg funktsioneerib tööjõu nõudluse ja pakkumise tingimustes, vastavuses eeskirjadele ja poliitikatele ning institutsioonidele ja struktuuridele. Tööturu nõudlus on nõudlus tööjõu järele ja tööturu pakkumine on töötajatepoolne tööjõu pakkumine. Tööjõu nõudlust ja pakkumist turul mõjutavad muutused läbirääkimisjõus (Ingram, V., Oosterkamp, E., 2014).

Autor defineerib tööturgu, kui ökosüsteemi, kus töötajad ja tööandjad suhtlevad üksteisega. Tööandjad konkureerivad eesmärgiga palgata parimad töötajad ning töötajad konkureerivad parima võimaliku töökoha pärast. Tööturg täidab majanduskeskkonnas nõudluse ja pakkumise reguleerivat funktsiooni, kus ettevõtted kujundavad turunõudlust ja töötajad kujundavad turupakkumist.

Riikide, piirkondade ja ettevõtete arengu ning majandusliku konkurentsivõime seisukohalt on oluline haritud ja oskustega tööjõu olemasolu ning tööturu kohanemisvõime majanduskeskkonna, tehnoloogiliste ja demograafiliste muutustega. Tööjõu olemasolu sõltub eelkõige rahvastiku suurusest, selle vanuselisest struktuurist ja tööealiste inimeste töövõimest. Inimeste töövõime eelduseks on inimeste ressursid: nagu hea tervis, sobiv haridus, piisav oskusteave, füüsiline-, vaimne- ja sotsiaalne võimekus, väärtushinnangud, motivatsioon ja tööga rahulolu ning nende kooskõla töötingimustega ja töökeskkonnaga (Leetmaa, Võrk, 2013). Kohanemisvõimeline tööturg loob eeldused ettevõtete ja riikide konkurentsivõime, tootlikkuse ja tööhõive kasvule ning struktuurse tööpuuduse ja vaesuse

vähenevisele (Muffels, Chung, Fouarge, Klammer, Luijckx, Manzonei, Thiel, Wilthagen 2008). Tööturu kohanemisvõime tähendab, et ettevõtjatel on võimalus suurendada või vähendada töötajate hulka, tööaega ja töötasu. Lisaks eeldab see, et samaaegselt on töökoha kaotamise ohus olevatel inimestel võimalus oma oskusi ja teadmisi pidevalt täiendada ning tööotsingu perioodiks on tagatud piisav sissetulek (Leetmaa, Võrk, 2013). Riikidele ja regioonidele tagab parimad arengueeldused tasakaalus tööturg. Tööturu tasakaalu peamised mõjutajad on palk ja tööpuudus, järgmist olulist rolli mängib töajõuränne. Lisaks omavad tähtsust omavahelises keerulises sõltuvuses olevad ettevõtete turule sisenemise lihtsus, töajõu nõudlus ja töajõu pakkumine. Seejuures on olulise tähtsusega erinevate tööturu tasakaalu mõjutavate valdkondadevahelise dünaamilise tasakaalu leidmine (Brandsma, A., Kancs, A., Persyn, D., 2014).

Tööturg on peamine indikaator, mis näitab makromajanduslike šokkidega kohanemise võimet, nagu seda on näiteks majanduskriis (Blanchflower, Oswald, 1995). Tööturud kohanevad makromajanduslike ja poliitiliste vapustustega erinevate kanalite kaudu: muutused töötuses, töajõus osalemises, töötajate töötasudes ja töajõu rändes (Agenor 1996).

Riikide ja piirkondade jaoks on inimeste hoidmine regioonis ka rasketel aegadel olulise tähtsusega konkurentsivõime säilitamise seisukohast. Majanduskriisi ja järgneval kohanemisperioodil ning sellega kaasneva tööpuuduse tingimustes võivad inimesed kõige tõenäolisemalt otsustada, et antud piirkond ei paku neile soovitud väljavaateid ning lahkuvad paremaid võimalusi otsima. Kahjuks on üsna tõenäoline, et sellises situatsioonis lahkuvad ka inimesed, kes ei ole otseselt töökohata. Nendeks on suurema tõenäosusega rändele sunnitud elanike lähedased. Lisaks lahkuvad piirkonnast eelduslikult inimesed, kes jäid tööta juba enne kriisi, kuna tõenäosus leida tööd väheneb oluliselt. Ka töötavad inimesed võivad lahkuda, kuna piirkondlik palgatase on alla surutud ning piirkonda mõjutava majandusliku madalseisu tingimustes on oht kaotada järgmisena töö. Teine võimalik piirkondliku tööturu kohanemine võib toimuda läbi töajõus osalemise määra vähenevise. Täiendav võimalik trend on palgatasemete üldised muudatused allapoole. Töajõu nõudluse langus omab negatiivset mõju palgadele (Brandsma, A., Kancs, A., Persyn, D., 2014).

Piirkondlikud tööturud võivad erineda oluliselt riikide tööturgudest ja piirkondlikele tagasilöökidele kaasnevad erinevad kohanemismehhanismid võrreldes riiklikega. Tööturgude piirkondliku tasandi muster tuleneb kõrgemast spetsialiseerumistasemetest teatud toodetele ja teenustele võrreldes riikliku tasandiga.

Seega, riikliku üldistustasemega lahendused ei võimalda enamasti lahendada piirkondlikke tööturuga seotud probleeme. Piirkondlikult võivad esineda tööjõuga seotud eripärad reageerimisel makromajanduslikele šokkidele (Brandsma, A., Kancs, A., Persyn, D., 2014).

Blanchflower ja Oswald on regionaalsele tasandile iseloomulike muutujate iseloomustamisel välja toonud töötuse taseme ja palga vahelise negatiivse suhte. Selleks on palgakõver, mille definitsioon on võetud kokku järgnevalt: "töötaja, kes töötab kõrge töötusega piirkonnas teenib vähem kui samasugune isik, kes töötab madala tööpuudusega piirkonnas". Palgakõvera ja tööpuuduse vaheline elastsuse näitaja kohaselt toob tööpuuduse kahekordistamine kaasa kümme protsendilise reaalse palga languse. (Blanchflower ja Oswald, 1995).

Vähenenud palgatase võib omada leevendavat mõju tööjõunõudluse keerulisele olukorrale ning meelitada piirkonda uusi ettevõtteid, mis kujunenud tööturu tingimuste tõttu on valmis looma uusi töökohti. Väiksemate tagasilöökide puhul majanduses on sellisel kujul isereguleerumine võimalik. Majanduskriisidele ja piirkondlikele fundamentaalsetele majandusstruktuuri ümberkorraldustele reageerimiseks on vajalik avaliku sektori sekkumine: ettevõtluskeskkonna liberaliseerimise, soodustavate maksumuudatuste ja erasektorile suunatud toetusmehhanismide kaudu.

Kokkuvõtlikult toimib tööturg nõudluse ja pakkumise tingimustes, kus kauplemise objektiks on tööjõud. Tööturg on piiritletud geograafiliselt ja selle suurus sõltub piirkonna või riigi suurusest. Tööturu kvaliteedi määravad töötajate haridus, kohanemisvõime ja vanuseline struktuur. Mida konkurentsivõimelisem on tööturg, seda konkurentsivõimelisem on piirkond. Tööturg peaks olema ideaalsetes tingimustes suuteline ise ennast reguleerima ja kohanema majandusmuutustele. Mida väiksem on tööturul nõudlus seda madalamale liiguvad sissetulekud, madalad sissetulekud omakorda stimuleerivad ettevõtete huvi tegutsemiseks piirkonnas, mis omakorda reguleerib läbi nõudluse kasvu palgatasemete üldist tõusu ja võrdsustumist teiste piirkondadega. Kuna uute töökohtade loomine on inertne, aeganõudev ja ressursimahukas protsess võivad tööturu osalised eelistada lahkuda piirkonnast/riigist ja saada osaliseks teiste piirkondade tööturgudel. Seetõttu on majanduslanguse/-kriisi tingimustes oluline avaliku sektori (riiklike ja/või kohalike valitsuste) sekkumine tööturu kiiremaks kohanemiseks.

1.2. Välisotseinvesteeringud

Financial Times Lexicon definitsiooni kohaselt on Välisotseinvesteeringute (*Foreign Direct Investment - FDI*) puhul tegemist investeeringuga ühest riigist teise (tavaliselt ettevõtte, mitte valitsused), mis hõlmab endas majandustegevuse alustamist või materiaalse vara omandamist, sealhulgas osalust teistes ettevõtetes.

Autori seisukohalt võib välisotseinvesteeringuna käsitleda välisriigis tulu teeniva vara ostmist või loomist. FDI-le on iseloomulik kontrolli saavutamine investeeringu üle. Tavamääratluse kohaselt tähendab see 10 protsenti hääleõiguslike aktsiate omandamist aga ka kontrolli tehnoloogia, juhtimise või oluliste sisendite üle. Välisotseinvesteeringuna ei käsitleta vaid omandi üleminekut, sest tavapäraselt kaasnevad investeeringuga täiendavad sisendid: täiendav kapital, juhtimiskompetents, tehnoloogia ja organisatsiooniline oskusteave.

Välisotseinvesteeringutega kaasneb suur hulk kasulikke mõjusid vastuvõtvale riigile. FDI-d on kaalukad stimuleerivad faktorid majanduskasvule arengumaades ja kiiret arengufaasi läbivates riikides, lisaks siseriiklikele investeeringutele (Jude, Silaghi, 2010). Maksimaalne kasu FDI-st võõrustajariigi jaoks tuleneb uue kapitali kaasamisest, tehnoloogiasirdest, inimkapitali ümberformeerimisest, ettevõtluskeskkonna konkurentsivõimeliseks kujundamisest, rahvusvahelise kaubanduse ja juhtimiskompetentside integreerimisest ning kohalike ettevõtete arengu stimuleerimisest. Lisaks majanduslikule kasule aitab FDI parandada looduskeskkonda ja sotsiaalset keskkonda asukohariigis tänu puhtamate tehnoloogiate kasutuselevõtmisele ja keskendudes sotsiaalselt vastutustundlikele poliitikatele. Kõik need eelised toovad kaasa suurema majanduskasvu, mis on peamine vaesuse leevendamise vahend (Kurtishi- Kastrati, 2013).

Välisotseinvesteeringuid on viimastel aastatel peetud üheks paremaks majanduskasvu stimulaatoriks. Euroopas on endistes sotsialismiploki maades viimastel aastatel FDI-d hinnatud kõrgelt, kuna kaasneb juhtimistasandi oskuste arendamine, hästtassustatud töökohtade loomine, toodete ja teenuste kvaliteedi kasv, mis võimaldab kasvatada majandust siseturule aga kasvatada ka ekspordipotentsiaali. Makromajandusliku stabiilsuse tagavad kaks peamist muutujat: inflatsioon ja tööhõive. Lisaks makromajanduslikule stabiilsusele kaasnevad välisotseinvesteeringute tulekuga riiki

muutused korrupsioonis, poliitilises stabiilsuses ja seadusloome kvaliteedis (Strat, Davidescu, Paul, 2014). Romer (1990) on oma teoreetilises mudelis välja toonud tegurid, mis tagavad püsiva majanduskasvu: piisav inimkapital, FDI sissevool, tehnoloogia areng, innovatsioon ning teadus- ja arendustegevus. Tooted, mida valmistatakse majanduslikult uuel tasandil, akumulatsioonid potentsiaalselt teadmisi ja arendavad inimkapitali kõrgemale tasemele. Riikides, kus toimuvad kiired ja järjepidevad inimkapitaliga seotud uuendusprotsessid, saavad ettevõtted kasu tehnoloogia arengust ja tootlikkuse kasvust. Nende teoreetiliste kaalutluste põhjal väidab Romer, et otsesed välisinvesteeringud on olulise positiivse mõjuga tööhõivele ja töövõimkusele välisotseinvesteeringud on oluliseks majanduskasvu mootoriks arenevates riikides.

Välisotseinvesteeringutest omavad tugevamat mõju tööturule ja sissetulekutele suured rahvusvahelised ettevõtted, mis kolivad arenenud kõrgepalgalistest riikidest ümber töökohti madalama palgaga riikidesse, kuhu rühma kuuluvad ka Kesk- ja Ida- Euroopa riigid (**KIE**; inglise keeles: *CEE – Central and Eastern European countries*) (Jude, Silaghi, 2010). Kõrge tööpuuduse tasemega riikides ja piirkondades on välisinvestorite jaoks kaks suurt eelist: a) piisav tööjõu kättesaadavus; b) suur tõenäosus leida vajaminev tööjõud madalama palgaga (Blanchard 2011). KIE riikides on tööturul olulisi muutusi kaasa toonud erastamine ja majanduskeskkonna ümberkujundamine. Ühelt poolt uute erasektori ettevõtete teke erastamise tulemusena (Strat, Davidescu, Paul, 2014). Teisalt välisettevõtetele avanenud võimalus siseneda vastuvõtva riigi majanduskeskkonda läbi otseinvesteeringu. Struktuurireformid, nagu liberaliseerimine ja erastamine ei anna välisinvestoritele mitte ainult võimalust siseneda vastuvõtva riigi majanduskeskkonda, vaid teha ka investeeringuid ettevõtluskeskkonna parandamiseks (Strat, Davidescu, Paul, 2014).

1.2.1. Pruun- ja Rohetööstusala otseinvesteeringud

The Economist Dictionary formuleeringu kohaselt on investeeringu puhul tegemist rahapaigutusega, eesmärgiga teenida rohkem raha. Investeeringutel on kaks peamist vormi: otseinvesteeringud: hoonetesse, seadmetesse ja teistesse varadesse, mis võimaldavad kontrolli ettevõtete üle (teostavad peamiselt ettevõtted) ning portfelliinvesteeringud: väärtpaberitesse, näiteks aktsiad või võlakirjad (teostavad peamiselt finantsasutused).

Otseinvesteeringute puhul tuleb selgelt eristada kahte erinevat tüüpi investeeringut:

- Pruuntööstusala otseinvesteering¹ (inglise keeles: *Brownfield investment*) – on (välis-) otseinvesteeringu vorm, kus ettevõtte või valitsusorgan ostab või liisib olemasoleva tootmishoone/-rajatise, et käivitada uus tootmistegevus (Investopedia, 2017). Tüüpiliseks on projektid, kus välisinvestor ostab vara omandamise eesmärgil tegutseva ettevõtte (Saul, Hughes, Todd, 1997).
- Rohetööstusala otseinvesteering² (inglise keeles: *Greenfield investment*) – on (välis-) otseinvesteeringu vorm, kus emaettevõtte ehitab tegevuseks vajalikud tootmishooned uutena “nullist”. Lisaks uutele tootmishoonetele võivad need projektid sisaldada ka uusi jaotuskeskusi, kontoreid ja eluruumi (Investopedia, 2017). Tavaliselt teostab emaettevõtte investeeringu arenevasse riiki. Ettevõtte loob uusi töökohti, palgates töötajaid uutesse tootmisüksustesse. Tavapärane on, et vastuvõttev riik pakub välisinvestorile maksusoodustusi või toetusmeetmeid (Investorword, 2017).

Pruuntööstusala otseinvesteeringute puhul on valdavaks projektid, kus välisinvestor omandab tegutseva ettevõtte, kuid asendab peaaegu täielikult põhivara, tööjõu ja tootevaliku. Omandamise eesmärgiks võib olla kohaliku kaubamärgi või turuosa hõivamine, väärtuslik tarneallikas või kliendisuhted, kuid tootmisprotsessid ja organisatsiooniline struktuur ehitatakse tõhususe saavutamiseks üles “nullist” (Saul, Hughes, Todd, 1997). Pruuntööstusala otseinvesteeringute puhul on sagedane tehnoloogiasiirde kasutamine, mis võimaldab oluliselt kasvatada tööviljakust: sama kogust kaupa saab toota vähema tööjõuga. Tootlikkuse kasvuga kaasneb tootmismahutude ja töötajate sissetulekute kasv, kuid negatiivseks mõjuks on töökohtade kaotus (Dunning, Lundan, 2008). Kui Pruuntööstusala otseinvesteeringutel on mõju tööhõivele neutraalne, mõningatel puhkudel isegi negatiivne, siis Rohetööstusala otseinvesteeringutel on oluliselt suurem positiivne mõju tööhõive määrale (Strat, Davidescu, Paul, 2014).

Rohetööstusala otseinvesteeringutel on otsene mõju tööhõive kasvule, sest luuakse uusi töökohti, mida enne polnud. Mida suurem on valdkonna tööjõumahukus seda suurem

¹ Eestikeelne ametlik definitsioon ingliskeelsele terminile “*Brownfield investment*” puudub/ei ole teada. Definistoon “pruuntööstusala otseinvesteering” on kasutusele võetud töö autori poolt.

² Eestikeelne ametlik definitsioon ingliskeelsele terminile “*Greenfield investment*” puudub/ei ole teada. Definistoon “rohetööstusala otseinvesteering” on kasutusele võetud töö autori poolt.

on mõju tööturule. Kvantitatiivsed muutused mõjutavad tööjõu nõudluse struktuuri ja töökohtade ruumilist ümberpaiknemist (Dunning, Lundan, 2008). Rohetööstusala otseinvesteeringu teostamisel annab välisettevõtte otsese tugeva tõuke tööturu, kapitalituru, ekspordi ja uute tehnoloogiate arengusse (Blomström, 2000).

1.2.2. Rohetööstusala välisotseinvesteeringute mõju hõivele

Rohetööstusala välisotseinvesteeringute positiivset mõju tööhõive kasvule on välja toodud mitmetes erinevates rahvusvahelistes uuringutes. Karlsson'i uurimus avaldati 2009. aastal, kus uuriti tootmisettevõtete rajamise mõju Hiinas ajavahemikus 1998 kuni 2004. Positiivse mõju välisotseinvesteeringute sissevoolust tööhõive määrale kaardistas Craigwell 2006 aastal avaldatud uuringus, mis kirjeldab muutusi kahekümnes Kariibi mere riigis ajavahemikus 1990 kuni 2000. 2009 aastal avaldatud pikaajaline uuring, mis viidi läbi USA-s teostatud välisotseinvesteeringute kohta, näitas olulist positiivset mõju suurriigi majandusele (Ajaga, Nunnekamp, 2009). Jayaraman ja Singh poolt 2007 aastal avaldatud uuring kinnitas pika perioodi jooksul põhjuslikku seost välisotseinvesteeringute ja tööhõive kasvu vahel. Autorid uurisid valdkondlikke seaduspärasusi Fidži majanduskeskkonnas. Lisaks tõi olulisi tõendeid välja Lipsey meeskond 2010 avaldatud uuringus. Autorid töötasid läbi suure valimi Indoneesia ettevõtteid aastatel 1975 kuni 2005. Olulise tööhõive kasvu tõi kaasa välisomanduses olevate ettevõtete suhteline arvu kasv majanduses (Strat, Davidescu, Paul, 2014). Jude ja Silaghi hindasid oma 2010 aasta artiklis kõrgelt välisfirmade panust tööhõive tagamisel Kesk- ja Ida- Euroopa riikides. Autorid jõudsid järeldusele, et välisotseinvesteeringud tagavad kõrgema lisandväärtuse ja suurema tööjõu tootlikkuse võrreldes kohalike ettevõtetega. FDI muster tootmissektorites oli üsna sarnane kõikide KIE riikide puhul. Peamiselt oli välisinvestorite huvi tööstusharudes nagu: keemia, elektrimasinad ja elektroonika, raadio- ja telekommunikatsiooniseadmed ning autotööstus. Arvestades töö intensiivsust neis sektorites, mõjutasid investeeringud positiivselt tööhõivet üldiselt (Jude, Silaghi, 2010).

Välisotseinvesteeringud omavad mõju kriisidest toibumisel piirkondades, kus makromajanduslike ümberkorraldustest ja globaliseerumisest tulenevalt on vajalik otsida aktiivselt lahendusi tööpuuduse vähendamiseks ja majanduskasvu suurendamiseks. Rõhuasetus tuleb panna sektoritele, mis on kõrgema tööhõive ja majanduskasvu potentsiaaliga ning suunata tegevused FDI sissevooluks vastavalt (Jude, Silaghi, 2010).

Välisotseinvesteeringute otsene mõju tekib, kui välismaa rahvusvaheline ettevõtte palkab vastuvõtva riigi kodanikke. Lisaks otsesele mõjule on FDI-l ka kaudne mõju, kui tulemusena loovad töökohti lisaks ka kohalikud tarnijad. Näitena võib tuua Toyota investeeringuid Prantsusmaale, mille tulemusena loodi 2000 uut otsest töökohta ja 2000 töökohta toetavates tööstusharudes (Hill, 2000). Välisotseinvesteeringud omavad kaudset mõju lokaalsetele ettevõtetele läbi teenuste, materjalide ja sisendite tarne ja sisseostu. Kui tarnete suurendamise sihtgrupiks on kohalikud ettevõtted, stimuleerib see positiivselt piirkonna tööhõivet (Aitken & Harison, 1999).

Uurides välisotseinvesteeringute mõju tööhõivele leidis Craigwell (2006), et 1% otseinvesteeringute mahu kasvu tulemuseks oli 3%-line kasv tööhõives.

1.2.3. Välisotseinvesteeringute mõju teadmiste ja oskustele

Teine välisotseinvesteeringute kaudne mõju on töötajate teadmiste ja oskuste arendamise eesmärgil tehtavad investeeringud inimkapitali ja koolitusprogrammidesse. Kuna toimub töötajate liikumine piirkonnas tegutsevate välis- ja kodumaiste firmade vahel, on loomulik tagajärg oskuste taseme märkimisväärne suurenemine (Feenstra ja Hanson, 1997). Eriti head tulemust annavad kvaliteetsed koolitused välisfirmades, mis on kõrge tootlikkusega ja kauplevad rahvusvaheliselt. Töötajad akumulatsioonivad teadmised ja oskused kodumaisel tööturul (Kurtishi- Kastrati, 2013).

Välisettevõtted pakuvad kohalikest firmadest rohkem võimalusi hariduse omandamiseks ja professionaalseks arenguks (Javorcik 2013). Rohetööstusala otseinvesteeringutega võetakse kasutusele kaasaegsed tehnoloogiad, mis tähendab nõudlust oskustöölise järele, vastavate inimeste palkamist ja/või koolitamist ettevõtte poolt. Juhul kui investeeringuga kaasnevad tugifunktsioonide rakendamine või teadus- ja arendustöö, suurendab FDI tööhõivet kõrgelt kvalifitseeritud personali hulgas (Feenstra ja Hanson, 1997). Tänu teadmiste siirdele suurendavad välisotseinvesteeringud teadmiste hulka asukohariigis läbi tööjõu koolituste, oskuste üleandmise, uue juhtimis- ja organisatsioonilise praktika rakendamise. Välisriikidest imporditud juhtimisoskused, mis on rakendatud välisettevõtetes annavad olulist kasu asukohariigi ettevõtluskeskkonnale. Oluline on *spin-off* efekti mõju, kui rahvusvahelistes ettevõtetes koolitatud juhtimis-, finants- ja tehniliste teadmistega kohalikud töötajad otsustavad lahkuda ja aitavad rakendada saadud kompetentse kohalikus ettevõtluses. Samasugune kasu võib tekkida, kui kohalikud ettevõtjad siirduvad juhtimisoskust omandama välismaa rahvusvahelisse

ettevõtetesse: tarnijate, edasimüüjate ja konkurentide juurde (Kurtishi- Kastrati, 2013). Välisotseinvesteeringutega kaasnev kvalifitseeritud tööjõu nõudluse kiire kasv stimuleerib töötajaid omandama täiendavat haridust ja osalema täiendkoolitustel. (Hale, Xu, 2016). Rohetööstusala välisotseinvesteeringud mõjutavad tööjõu väljaõppe ja oskuste nõudluse kaudu kohalikku õpikeskkonda (de Mello 1999).

1.2.4. Välisotseinvesteeringute mõju töötasudele

Suur hulk empiirilisi uurimusi leiavad, et välisettevõtted maksavad vastuvõtvas riigis kõrgemat palka võrreldes kodumaiste ettevõtetega, seda nii arenenud kui arengumaades. Palgaerinevused kodumaise ja välisosalusega ettevõtetes ulatuvad 10 protsendist kuni 70 protsendini, sõltuvalt riigist ja sektorist (Heyman, Sjöholm, Tingvall 2007). Selle põhjendamiseks on välja pakutud mitmeid selgitusi. Välisfirmad võivad maksta palga lisatasu, et vältida tööjõu voolavust ja selle kaudu teadmiste levikut kohalikele konkurentidele. Kõrgema palga maksmise võimalus tuleneb välisettevõtete suuremast tootlikkusest ja tegevuse kasumlikkusest. Välisettevõtted võivad pakkuda kõrgemaid palkasid kompenseerimaks suuremat tööjõu nõudluse volatiilsust. Kohalikul tööjõuturul puuduvad teadmised välisfirma tausta kohta, seetõttu on heade töötajate palkamiseks vaja maksta kõrgemat tasu. Kõrgemate palkade maksmine on tingitud ka "kirsside korjamisest", st välismaised ettevõtted ostavad üle kodumaiste ettevõtete keskmisest paremat inimkapitali. Lõpuks peegeldab kõrgem palk erakordsete töötajate isikuomadusi nagu suurem töövõime või suurem motivatsioon (Javorcik 2013). Olukorras kus välismaiste otseinvesteeringute osakaal tööhõives kasvab, tuleb kodumaistel ettevõtetel samuti hakata pakkuma suuremat palka kvalifitseeritud tööjõule, see toob kaasa üldise palgataseme kasvu (Mickiewicz, Radosevic, Varblane, 2000).

Välisotseinvesteeringud toovad vastuvõtvatesse riikidesse järjest enam kapitali- ja tehnoloogiamahukusele suunatud ettevõtteid, mis mõjutavad nõudeid tööjõu koosseisule ja toovad kaasa palkade kiire kasvu oskustöölise jaoks. (Hale, Xu, 2016).

1.2.5. Välisotseinvesteeringute töökohtade stabiilsus

Välisettevõtete suurem ja kõrgem tootlikkus ning mastaabiefektiga tagatud stabiilsus majanduslikele kõikumistele võrreldes kohalike ettevõtetega kinnitavad, et rahvusvaheliste ettevõtete sulgemine majanduslanguse tingimustes on vähem tõenäoline

võrreldes kodumaiste ettevõtetega. Harrison ja Scorse'i 2010 aasta artiklis on välja toonud seisukoht, et töötajad väärtustavad stabiilset tööd, seetõttu eelistatakse töötamist välisettevõtetes (Harrison ja Scorse, 2010).

1.2.6. Välisotseinvesteeringute mõju majandusele

Javorcik väidab oma 2013 aastal koostatud uuringus, et välisotseinvesteeringute sissevool suurendab kogu vastuvõtva riigi tootlikkust (Javorcik 2013). Vastavalt OECD raportile (2008), toovad välismaised otseinvesteeringud kaasa majanduskasvu läbi uute tehnoloogia ja juhtimiselase oskusteabe rakendamise, tänu juurdepääsule uutele turgudele ning läbi uute töökohtade loomise. Paljude arengumaade ja arenevate riikide majanduspoliitikas rakendatakse erinevaid soodustusi, mille eesmärk on välisinvestorite meelitamine piirkonda (Cristescu, A., Stanila, L., Popescu, M. E., Vasilescu, M. D., 2015).

Kokkuvõtlikult on Rohetööstusala välisotseinvesteeringute puhul tegemist oluliste stimuleeriva mõjuga majandusinstrumentidega, mis mõjutavad efektiivselt ja positiivselt riikide ja piirkondade tööturgu ning tööjõudu. FDI meelitamisel vastuvõtvasse piirkonda või riiki on olulisel kohal avaliku sektori aktiivne promotsioon ja stimuleerivate meetmete pakkumine välisettevõtetele. Majanduskriiside ja kõrge tööpuuduse tingimustes on oluline keskenduda tööjõumahukamatele ettevõtetele, (kiire) arengu faasis kõrgemat lisandväärtust pakkuvatele ettevõtetele. Rohetööstusala välisotseinvesteeringutega kaasnevad piirkondade ja riikide jaoks olulised positiivsed mõjud: hõive kasv, tööpuuduse vähenemine, töötasude kasv ja elanikkonna arvu suurenemine; tööjõu teadmiste ja oskuste arendamine läbi koolituste ja täiendõppe; töökohtade stabiilsuse kasv; tehnoloogiasuure; ekspordi kasv; juhtimiskompetentside integreerimine.

1.3. Tööturg Eestis

Ühendatud Rahvaste Organisatsiooni poolt koostatud Maailma Rahvastiku Ülevaate kohaselt oli Eesti rahvaarvult 154-s riik 233 hulgas. Eesti rahvaarv moodustas 0,018% kogu maailma rahvaarvust (United Nations, 2015). Statistikaameti andmetel oli 2017. aasta alguses Eestis 1 317 797 püsielanikku. Teadaolevalt oli suurim alaliste elanike arv Eestis 1990 aastal – 1 570 599, millest alates on rahvastiku arv pidevas langustrendis

(vähene kasv on näitajal olnud viimasel kahel aastal). Statistikaameti andmetel oli 2016 aastal püsielanike seas 982 231 tööealist ehk 15–74 aastast elanikku (Soosaar, Urke, 2016). Tööealiste elanike arv on olnud langustrendis alates 1991 aastast, mil vastav näitaja oli 1 140 493.

Eesti üldised tööturu näitajad rahvusvahelises võrdluses on madalal konkurentsitasemel. 2013 aastal koostatud Eesti Inimarengu Aruandes on Eesti tööturu üldiste näitajate võrdlemisel teiste riikidega kasutatud Lausanne'i Juhtimise Arendamise Instituudi tööhõive- ja tööturuindeksit (**IMD**), mis katab selliseid valdkondi nagu hõivatute arv ja osakaal rahvastikus, hõivatute struktuur sektorite lõikes, töötuse määr, sh noorte töötus ja pikaajaline töötus. IMD indeksid toovad negatiivsena välja Eesti tööturu väiksuse, kõrge töötuse määra ja halva tööjõu kättesaadavuse. Probleemiks on finantstestadmistega tööjõu puudus, kompetentsete juhtide puudus, ajude väljavoolu risk ja vähene atraktiivsus välismaise oskustööjõu jaoks. Oskustega tööjõu nappuse üks võimalik põhjus on töötajate haridustaseme mittevastavus tööturu nõuetele ja töötajate vähene koolitamine. Lisaks rahvastiku vananemisele mõjutab tööjõu potentsiaali välismaal töötamine ning Eestist püsivalt välja rändamine (Leetmaa, Võrk, 2013).

Rahvastiku vähenemine toimub põhiliselt tööealiste inimeste (15- 64 aastaste) arvelt ning 20 aasta pärast elab Eurostati prognooside kohaselt Eestis üle 100 000 tööealise inimese vähem. Samas seab suhteliselt kõrge mittekodanike osakaal Eestis selged piirid välistööjõu sissetoomise võimalustele, mida mitmed Euroopa Liidu liikmesriigid on tööjõu pakkumise suurendamiseks kasutanud. Majanduse mahu säilitamiseks vähemalt tänasel tasemel suureneb vajadus töötajate järele iga aastaga, mistõttu suureneb ka vajadus kõrgema tööhõive järele tulevikus. See omakorda tähendab vajadust suurendada hõive määra kõigis Eesti piirkondades (Eesti 2020, 2016). Olulised erinevused ilmnevad ka maakondade lõikes Eesti siseselt. Näiteks 2015 aastal kasvas rahvaarv rände ja loomuliku iibe tulemusel Harju ja Tartu maakonnas, kõige rohkem Tallinnas. Elanike arv vähenes absoluutarvudes kõige rohkem Ida- Viru maakonnas (2145 võrra), protsentides aga Põlva, Valga ja Hiiu maakonnas (–1,5...–1,7%) (Põder, 2016).

1.3.1. Tööhõive

Statistikaameti määratluse kohaselt on tööhõive määr hõivatute osatähtsus tööealises rahvastikus. Hõivatut on isik, kes uuritava perioodil töötas ja sai selle eest tasu kas palgatöötajana, ettevõtjana, vabakutselisena või töötas tasuta oma pereettevõttes.

Statistikaameti andmetel oli 2016 aastal Eesti tööturul 691 400 majanduslikult aktiivset inimest, kellest 644 600 olid hõivatud. Tööhõive määra hindamisel kasutatakse rahvusvahelistes võrdlustes enim 15- 64 aastaste vanuserühma. Eurostati andmetel oli Eesti vastav näitaja 2011 aastal 65,1%. Võrdluseks oli sama näitaja Šveitsis 79,3%, Hollandis 74,9% ja Rootsis 74,1%. Euroopa riikide kõrge hõivemäära taga on suur osa-ajaga töötajate hulk. Teiste riikide näitajatega võrdluses on Eestis oluline vähendada töötute ja mitteaktiivsete hulka (Leetmaa, Võrk, 2013).

Tööjõuuuringute kohaselt on viimastel aastatel hõive suurenenud. 2016 aastal oli Eestis Statistikaameti andmetel tööhõive määr 71,7%. Näiteks 2015 aastal kasvas 2014 aastaga võrreldes tööealiste 15- 74 vanusegrupis aktiivsete arv 9000 võrra. Hõivatute arv kasvas tänu töötute arvu vähenemisele kui ka mitteaktiivsete tööleminekule (Pöder, 2016). Tööhõive suurenes ka 2016 aasta esimesel poolel. Eestis tegutsevates ettevõtetes ja asutustes paranes näitaja aasta võrdluses 1,5%. Eesti elanike üldine hõive kasvas veelgi kiiremini, seda mõjutas välismaal töötavate Eesti elanike kiire kasv: 2016 aasta esimesel poolel 13,5%. Sekundaarsektoris, millest suure osa moodustab töötlev tööstus, vähenes hõivatute arv 2016 aasta esimeses pooles, kokku töötas sektoris umbes 19% kõikidest hõivatutest ehk 117 400 inimest. Teenindussektoris oli 2016 aasta esimesel poolaastal hõivatud keskmiselt 182 500 töötajat, mis on koguhõivest ligikaudu 30% (Soosaar, Urke, 2016).

Pikaajaliselt mõjutab tööturгу rahvastiku vanuselise struktuuri muutus. Parimas tööeas (vanus 20- 64) oli 2016 aasta alguses 60,3% Eesti rahvastikust. Eurostati 2010 aastal tehtud rahvastikuprognosi kohaselt väheneb see näitaja 2030 aastaks 56%-le (Leetmaa, Võrk, 2013). Iibe langus 1990-ndatel ei ole tänaseks tööealise elanikkonna osakaalu veel mõjutanud, kuid märkimisväärne mõju ilmneb lähiaastatel (Eesti 2020, 2016). Rahvastiku vananemise kompenseerimiseks peaks hõivemäär vanuserühmas 20- 64 tõusma 70%-lt (2011 aastal) 78%-le, mis on võrreldav hõivemääraga Rootsis, Islandil või Šveitsis 2011 aastal. Kui Eesti hõivemäärad saavutaksid sama hõivemäära aastaks 2030, siis õnnestuks hõivatud inimeste koguarvu hoida praegusel tasemel veel aastani 2035 (Leetmaa, Võrk, 2013). Konkurentsivõime kavas „Eesti 2020“ on eesmärgiks saavutada 76%-line tööhõive määr juba aastaks 2020.

1.3.2. Tööpuudus

Statistikaameti määratluse kohaselt on tööpuuduse määr ehk töötuse määr töötute osatähtsus tööjõus (tööjõud: hõivatute ja töötute summa). Töötus on Eestis viimasel 20 aastal läbinud kaks tsüklit. Üheksakümnendatele aastatele oli iseloomulik töötuse määra pidev kasv. 1991 aasta vähem kui ühelt protsendilt suurenes tööpuudus 2000 aastaks 13,7%-ni (Rõõm, Viilmann, 2003). Statistikaameti korrigeeritud andmetel oli töötuse määr 2000 aastal 14,6%. Perioodil 2000 kuni 2007 langes töötus kiires tempos ning saavutas teadaoleva madalaima taseme 4,6%. Aastatel 2008 ja 2009 toimus ulatuslik majanduslangus, mis tähendas kahe aasta jooksul SKP vähenemist 17,5%. Tööpuudus suurenes 2009 aastal 13,8%-ni ja 2010 aastal 16,9%-ni (Purju, 2013). Alates 2010 aastast on töötuse määr üha langenud, taandudes 2015 aastaks 6,2%-ni. Keskmiselt on langus olnud 1,5% aastas. Kui 2011 aastal oli Eestis hinnanguliselt 84 800 töötut, siis 2015 aastal 42 300 (Roosimägi, Pettai, 2016). 2016 aastal pööras töötuse tase taas kasvule ja Statistikaameti andmetel oli aasta lõpu seisuga tööturul hinnanguliselt 46 700 töötut. Töötuse määr oli 6,8%. Töötute arv kasvas mitteaktiivsete inimeste arvu vähenemise tõttu, milles osaliselt mängib rolli töövõimereform (Soosaar, Urke, 2016).

Töötuse määra, mille puhul tööjõupuudus ei tekita majanduses lisapalgasurvet ning palga kasv ei kiirene, nimetatakse loomulikuks tööpuuduseks. See on kõrge siis, kui töötute hulgas on palju struktuurselt töötuid, kes ei konkureeri majanduses pakutavatele töökohtadele, kuna neil pole nõutavaid oskusi ja nad pole töö nimel nõus elukohta vahetama. Teisiti võib seda nimetada ka töötajate ja töökohtade sobimatuses (Soosaar, Urke, 2016). Struktuurne tööpuudus vajab tööjõu struktuuri ja oskuste muutmist: koolitused, ümberõpe, paindlikud hõivevormid (Lauri, Toots, 2015). Struktuurne tööpuudus mõjutab tööjõu kättesaadavust olulisel määral. Ühelt poolt on kvalifitseeritud tööjõu puudumine probleem ettevõtjate jaoks, teisalt on tööturul hõivamata märkimisväärne hulk inimesi. Eesti töövaldkonna poliitikate eesmärk on tuua tööjõuturule rohkem ettevõtjate jaoks vajalike oskustega töötajaid (Eesti ettevõtluse kasvustrateegia 2014-2020, 2013). Eestis on loomuliku töötuse määr olnud töötuse määrast juba paar aastat kõrgem. Sellele viitab tööturul valitsev tööjõupuudusest lähtuva palgasurve ja tööjõu ühikukulu kasv (Soosaar, Urke, 2016).

1.3.3. Vabad töökohad

Vabade ametikohtade ja tööjõu liikumise uuringu järgi oli 2016 aasta esimesel poolel Eestis keskmiselt 8900 vaba töökohta. Aastane muutus oli suurem kui 13%. Enim oli vabasid töökohti töötlevas tööstuses (keskmiselt 1426) ning hulgi- ja jaekaubanduses (keskmiselt 1342). Vakantside muutus nendes sektorites oli väga väike. Umbes 70% kõigist vabadest ametikohtadest asusid Tallinnas ja Harjumaal. Vakantside määr, vabade töökohtade suhe kogu töökohtade arvu oli 2016 esimesel poolaastal 1,6%. Tavapäraselt on vabade töökohtade arv ja tööpuudus omavahel pöördvõrdelises seoses. Vakantsi suurenemise jätkumine töötuse taseme säilimisel viitab asjaolule, et töötute sobitumine tööturu nõudmistega halveneb (Soosaar, Urke, 2016).

1.3.4. Ränne

Rände all mõeldakse püsivalt elama asumist uude kohta (Ahas, Silm, Leetmaa, Tammaru, Saluveer, Järv, Aasa, Tiru, 2010). Eesti tööjõu potentsiaalile avaldab olulist mõju nii välismaal töötamine kui riigist püsivalt väljarändamine. 2011 aasta rahvaloenduse andmetel töötas välismaal ligi 25 000 Eesti püsielanikku. Lisaks on registreeritud andmete alusel aastatel 2004 – 2011 Eestist välja rännanud ligi 38 000 inimest ning sisserände maht on olnud 23 000. Eurostati rahvastikuprognoside kohaselt jääb Eesti netomigratsioon negatiivseks aastani 2030.

2015 aastal oli Eesti välisrände saldo esimest korda positiivne pärast taasiseseisvumist. 2016 aasta esimesel jaanuaril oli Eestis elanikke 0,2% rohkem kui aasta varem (Soosaar, Urke, 2016). Eestisse rändas 2015. aastal 15 413 ja Eestist välja 13 003 inimest. Kuigi loomulik iive oli 2015 aastal negatiivne (13 907 sündi ja 15 243 surma), siis rahvaarv kasvas tänu rändele (Pöder, 2016).

Lisaks rändele välismaale omab olulist rolli siseränne suunaga maapiirkondadest suurematesse tõmbekeskustesse. Traditsiooniliselt on inimesi maalt linna toonud paremad töö- ja hariduse omandamise võimalused (Ahas, Silm, Leetmaa, Tammaru, Saluveer, Järv, Aasa, Tiru, 2010). Töökohtade puudus maapiirkondades suurendab maal elava tööjõu sõltuvust linnadepõhisest tööturust (Tõnurist, 2015). Sellest põhjustatud siseränne on olnud pikemat aega kõige olulisem piirkondade sotsiaalmajanduslikku arengu erinevusi põhjustanud protsess Eestis. Siserände põhjal kujuneb välja regionaalne rahvaarvu muutuste muster, mida iseloomustab eeskätt rahvastiku jätkuv koondumine suurematesse

linnapiirkondadesse. Siserände tõttu on kiirem rahvaarvu kahanemine toimunud maakondade äärealadel ja maakondade osas Hiiu-, Ida-Viru- ja Järvemaal ning Kagu-Eestis (15–19%). Ilma regionaalpoliitiliste mõjutusmeetmeteta kasvab rahvastik aastaks 2030 vaid Harjumaal (ligi 10%) ja mõnevõrra Tartumaal (1%) ning jätkab langemist kõigis ülejäänud maakondades, enim Jõgeva- ja Ida-Virumaal (ligi 25%) (Eesti regionaalarengu strateegia 2014-2020, 2014).

Rände erivorm on mobiilsus ehk pendelränne, mille all mõistetakse inimeste regulaarset (nt igapäevast või nädalast) liikumist, mis võimaldab eri asulate võimalusi ühendada. Pendelrännet on vaadeldud kui rännet asendavat nähtust kui liikumisele kuluv aja-, raha- ja energiakulu on mõistlikud (Ahas, Silm, Leetmaa, Tammaru, Saluveer, Järv, Aasa, Tiru, 2010). Pendelränne on Eestis viimastel aastatel niivõrd levinud, et enam kui kolmandik Eestis hõivatutest töötab elukohast erinevas omavalitsusüksuses või pendeldab tööle välisriiki. Eestisisest pendelrännet iseloomustab inimeste liikumine tööle maalt linna (Tõnurist, 2015).

1.3.5. Tööjõukulu

Tööjõukulu hõlmab endas brutopalka ning tööandja poolt tasutavaid sotsiaalmakse, -hüvitisi ja -toetusi palgatöötajale. Statistikaameti andmetel oli keskmine brutopalk pärast majanduslangust madalaim 2009 aastal – aasta keskmine brutopalk Eestis 784 eurot/kuus. Alates 2010 aastast on brutopalk ja sellega seotud tööjõukulu pidevalt kasvanud. Näiteks 2015 aastal tõusis aasta keskmine brutokuupalk võrreldes 2014 aastaga 6,0%. Kasv toimus kõikidel tegevusaladel (Elings, 2016). Vastupidiselt majandusprognoosidele kiirenes kasv ka 2016 aastal. Statistikaameti info kohaselt oli 2016 aasta keskmine brutokuupalk 1146 eurot, aastane kasv 7,6% oli viimase seitsme aasta kiireim. Tänu tarbijahindade langusele 2016 aasta esimesel poolel kasvas reaalpalk kiiremini kui nominaalpalk (Soosaar, Urke, 2016).

Omaniku liigi järgi kiirenes palgakasv 2016 aasta algul välisomanikele kuuluvates eraettevõtetes, aasta teises kvartalis järgnesid nende eeskujul Eesti omanikele kuuluvad eraettevõtted (Soosaar, Urke, 2016).

1.3.6. Tootlikkus

Sisemajanduse koguprodukti (SKP) kasvu mõjutavad kolm peamist tegurite gruppi: 1) demograafilised tegurid, 2) tööjõu rakendatuse tase ning 3) tootlikkus (Eesti 2020, 2016). Tootlikkus on lai mõiste, mis hõlmab mitmeid erinevaid aspekte ja tasandeid. Kõige üldisemalt mõistetakse tootlikkust kui väljundite suhet sisenditesse. Tootlikkusega seotud mõisted on tulukus (*profitability*), mis võtab arvesse muuhulgas hinnamuutuste mõju ning tulemuslikkus (*performance*), mis hõlmab tulukusele lisaks ka teisi hindadest sõltumatuid tegureid: kvaliteet, kiirus, jaotus, paindlikkus (Syverson, 2011).

Tootlikkus on pikas perspektiivis kõige olulisem konkurentsivõime tegur ja majanduskasvu allikas, nii makromajanduslikul- kui ettevõtte tasandil. Tootlikkuse kasv ettevõtte tasandil võimaldab teenida suuremat kasumit, tõsta palkasid, investeerida uutesse tehnoloogiatesse ja tootearendusse, siseneda uutele välisturgudele ja suurendada ettevõtte konkurentsivõimet. Tootlikkuse kasv ettevõtlussektoris on otseselt seotud elatustaseme kasvuga: suurenevad inimeste sissetulekud, mis võimaldab osta rohkem kaupu ja tarbida teenuseid, investeerida haridusse jne (Varblane, Varblane, 2013).

Eesti viimase 10 aasta keskmine tootlikkuse reaalkasv on olnud kiirem kui Euroopas keskmiselt. Samas on SKP inimese kohta Euroopa Liiduga võrdluses jätkuvalt madal, mille peamiseks põhjuseks on just suhteliselt madal tootlikkus. Selle põhjuseks on ettevõtete vähesed investeeringud, kasutatakse palju inimressurssi, valmistatakse suhteliselt odavat toodangut ning osutatakse madala lisandväärtusega teenuseid (Eesti 2020, 2016).

Eesti tööstuses loodud lisandväärtus ühe töötaja kohta oli 2010 aastal 19 900 eurot, mis oli Taanist 4,5 ja Soomest 3,6 korda madalam. Tõsine probleem on Eesti töötleva tööstuse, kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse tootlikkuse tase, kus see on vaid kolmandik enamiku arenenud tööstusriikide tasemest. Samas peetakse töötlevat tööstust majanduse tuumaks, mis loob nõudlust ka teistele valdkondadele. Kõrgele tulutasemele on võimalik tõusta ainult läbi töötleva tööstuse arengu kõrge tootlikkusega sektorites (Varblane, Varblane 2013). Eesti eesmärk on saavutada tootlikuseks hõivatu kohta aastaks 2020 – 80% Euroopa Liidu keskmisega võrreldes (Eesti 2020, 2016). Siseriiklike protsesside korraldamisel on selleks on kolm võimalikku suunda:

- Senise tootmistegevuse jätkamise käigus teostada protsessiuuendusi ning parandada ettevõtete toimimist läbi tootmiskulude vähenemise ja loodava lisandväärtuse suurendamise;

- Liikuda ettepoole väärtusahelas: arendada uusi tooteid ja teenuseid, luua uusi insener-tehnilisi lahendusi ja täiendada läbi nende tootmisprotsesse;
- Väljuda allhankest ja müüa oma toodangut oma brändi all otse lõppostjale (Varblane, Varblane 2013).

Suuremaid nihkeid ja kiiremat kasvu tootlikkuses on võimalik saavutada “tarkade” välisotseinvesteeringute (tootlikumad ettevõtted, keerukamad ärifunktsioonid, kallimad töökohad) riiki meelitamise teel. (Made in Estonia 3.0, 2014).

Tootlikkuse tõstmiseks 80%-ni Euroopa Liidu keskmisest aastaks 2020 tuleb jätkata ja edasi arendada senist poliitikat töötajate oskuste taseme tõstmiseks, tööjõu pakkumise suurendamiseks, erasektori teadus- ja arendustegevuse mahtude suurendamiseks, ettevõtlust toetava rahvusvahelisel tasemel infrastruktuuri arendamiseks ning otseinvesteeringute soodustamiseks (Eesti 2020, 2016).

1.3.7. Oskused

Eesti Ettevõtluse Kasvustrateegia 2014-2020 kohaselt on oluline murekoht inimressurss, täpsemalt töötajate teadmised ja oskused. Hõive parandamise ja tootlikkuse kasvatamise võtmeküsimuseks on hariduse sisu vastavus tööturul nõutavale. Probleemiks on spetsialistide ning kvalifitseeritud oskustöölise suurenev puudus, pidev on vajadus insenertehnilise kompetentsi juurdekasvuks. Haridussüsteem peaks rohkem arvestama ettevõtete vajadustega. Eesmärgiks on kutse- ja kõrgkoolide ning ettevõtete koostöö parandamine, tehnilise kõrg- ja kutsehariduse populariseerimine, ettevõtete vajadusest tulenevate koolituste läbiviimine (Eesti ettevõtluse kasvustrateegia 2014-2020, 2013). Vajalike struktuurimuutuste sisust tulenevalt peab kasvama ümberõppe maht kahaneva ja väikese lisandväärtusega majandusharude töötajatele (Barkalaja, jt 2010). Keerukamate ärifunktsioonide ning otseinvesteeringute iseloomu tõttu on vaja erineva kvalifikatsiooniga spetsialiste. Eesti vajab perioodil 2011-2019 hinnanguliselt 3400 töötavat spetsialisti. Üheks võimaluseks on välismaise kompetentsi sissetoomine (Made in Estonia 3.0, 2014). Välisspetsialistide abil on võimalik kasvatada läbi õpitubade ja töökohal õppimise kohalike töötajate oskusi ja teadmisi uute seadmete ja protsesside rakendamisel. Konkurentsivõime kavas “Eesti 2020” on eesmärgiks seatud Eesti konkurentsivõime tõstmiseks soodustada lisandväärtust loovate isikute tulekut Eestisse: tippspetsialistid, teadlased, õppejõud, tudengid (Eesti 2020, 2016).

1.3.8. Tööpoliitika

OECD defineerib aktiivset tööpoliitikat kui “meetmeid, mis aitavad töötutel ületada töö leidmisel tekkinud raskusi ning parandavad tööturu üldist funktsioneerimist”. OECD 1993 aasta klassifikatsiooni kohaselt kuuluvad aktiivse tööpoliitika hulka järgnevad meetmed:

- Riigi tööhõiveametid ja nende administreerimine;
- Tööturukoolitus;
- Toetused madala konkurentsivõimega inimeste töölerakendamiseks ja töötutele ettevõtlusega alustamiseks;
- Otsene töökohtade loomine;
- Erimeetmed noortele ja puuetega inimestele (Leetmaa, Võrk, Eamets, Sõstra, 2003).

Oluliseks tööturu institutsiooniks, mis toetab tööturu paindlikkust, loetakse aktiivset tööpoliitikat ehk tööturuteenuseid, mida Eestis pakutakse Eesti Töötukassa vahendusel. Aktiivse tööpoliitika kaudu on võimalik teostada töötajate liikumist vähemproduktiivsetest sektoritest produktiivsematesse ja tööjõupuudusega sektoritesse, parandada vabasid töökohti puudutava informatsiooni kättesaadavust ja sobitamist tööotsijatega ning kaasata tööturule riskirühmi (Leetmaa, Võrk, 2013).

Vastavalt Eesti Töötukassa Arengukavale 2016-2019 on organisatsiooni põhiülesanne tööealiste inimeste tööotsingute ja tööalaste valikute nõustamine ning tööle aitamine, samuti tööandjate nõustamine ja neile sobivate töötajate leidmine, millega aidatakse kaasa tööealise elanikkonna võimalikult kõrgele tööhõivele ning pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamisele.

Kokkuvõtlikult on Eestis tööjõuga seotud peamised eesmärgid palgakasv, rände vähendamine, hõive suurendamine – seda peab reguleerima tööturg. Tööandjad ja ettevõtted on sunnitud/kohustatud Eestisuuruses riigis ellujäämiseks muutuma efektiivsemaks ja suutma suurendada tootlikkust inimese kohta, see tähendab investeringuid tehnoloogiasse ja inimeste ümberõppesse tehnoloogiate kasutuselevõtul. See toob kaasa vajaduse tasuda töötajatele kõrgemat tasu, mis on omakorda motivaatoriks töötajatele täiendõppeks, sisenemiseks tööturule ning tagasirändeks teistest riikidest. Kui selline suutlikkus puudub kohalikel ettevõtetel on majanduskasvu ja riigi konkurentsivõime tagamiseks oluline panustada Rohetööstusala välisotseinvesteeringutele.

Sihtgrupina on vaja keskenduda kõrge lisandväärtusega- ja valdkonna tipp tehnoloogiaid rakendavatesse- või tehnoloogiat ise arendada suutvatesse ettevõtetesse. Odava tööjõu sissetoomine ja sellega kohalike töötajate asendamine ei ole mingilgi moel perspektiivne ega too kaasa tootlikkuse- ja majanduskasvu.

Autori töökogemuse kohaselt on Rohetööstusala otseinvesteeringuid teostavad välisettevõtted motiveeritud ja võimelised uusi tootmisüksusi varustama uusima tehnoloogiaga ja investeerima parimate tööprotsesside rakendamisse, mille tulemuseks on kõrge lisandväärtuse saavutamine töötaja kohta.

1.4. Välisotseinvesteeringud Eestis

Viimase kahekümnel aastal on Kesk- ja Ida- Euroopa riikides (**KIE**) tekkinud sarnane majandusliku- ja sotsiaalse arengu muster. Sotsialistliku riigikorrajärgselt on riigid tegelenud mitmete oluliste protsessidega jõudmaks järele Lääne- Euroopa majandustele. Protsessi läbiviimiseks algatati mitmeid institutsionaalseid reforme eesmärgiga liberaliseerida olulisi turgusid (kapitaliturg, tööturg jne) (Cristescu, A., Stanila, L., Popescu, M. E., Vasilescu, M. D., 2015). Balti riikides on üleminekuprotsessid plaanimajanduselt turumajandusele oluliselt muutnud riiklikku majanduskeskkonda ning otseinvesteeringute sissevool on selles mänginud olulist rolli. Kolme riigi suhtumine välisotseinvesteeringutesse on olnud üsna erinev. Eesti on valdkonda panustanud märksa rohkem kui Läti ja Leedu. Oluline põhjus on olnud poliitiline tahe. Eesti on soovinud jätkata majanduse kiiret liberaliseerimist ja luua soodsaid tingimusi välisinvestoritele (Irandoost, 2016). Tänapäevaks annavad ettevõtted, milles on välisinvestori osalus suurem kui kümnendik 60% Eesti koguekspordist, 36% tööhõivest, 35% teadus- ja arenduskuludest, 45% majanduse lisandväärtusest ning 28% kõrgema tööviljakuse (lisandväärtuse alusel). Seega võib väita, et välisotseinvesteeringud on kõrgemat lisandväärtust pakkuva majanduse aluseks ning katalüsaatoriks. Eestisse on olulisel määral laekunud välisotseinvesteeringuid, millega on kaasnenud oskuste, tehnoloogiate ja ärimudelite ülekandumine ning seeläbi on otseinvesteeringud omanud suurt mõju Eesti majandusele (Made in Estonia 3.0, 2014).

Välisotseinvesteeringutega seotud arengu- või tegevuskavasid ei ole Eestis eraldi välja töötatud. Teemaga seotud eesmärgid ja tegevusi käsitlevad mitmed üldisemad riiklikud strateegiadokumendid:

- Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“;
- Eesti Ettevõtluse kasvustrategia 2020;
- Eesti infoühiskonna arenduskava 2020;
- Eesti regionaalarengu strateegia 2014- 2020;
- Ettevalmistamisel on Tööstuspoliitika Rohelina Raamat.

Lisaks on koostatud tegevuskava Made in Estonia 3.0, mis keskendub erinevate arengukavade sidustamisele ja rakendustegevustele, osaliselt ka välisotseinvesteeringutega seotud küsimustes. Eesti Arengufondi on koostatud üleriigiline tööstus- ja ettevõtlusstrateegia, mille kohaselt on ekspordi kasvu saavutamiseks vältimatu soodustada välisotseinvesteeringuid konkurentsieeldustega kasvavatesse majandusharudesse. Analüüsi kohaselt on kaheksast võtmevaldkonnast neli seotud tootmisega: masinaehitus, keemiatoodete-, puitmajade tootmine, puidu väärindav töötlemine (Eesti Arengufond, 2013). Kõrge lisandväärtusega sektoritesse suunatud välisinvesteeringud omavad olulist mõju tarneahelate kujunemisele ning seeläbi avanevad Eesti ettevõtjatele uued ekspordivõimalused. Samuti soodustavad sellised välisotseinvesteeringud teadmiste ja oskuste siiret ning teadus- ja arendusmahukad otseinvesteeringud aitavad kaasa valdkonna kompetentside paranemisele laiemalt (Eesti 2020, 2016).

Eesti positioneerib ennast konkurentsivõime välisinvesteeringute pärast pigem kõrgemat lisandväärtust loovate ning tarneahelaid soodustavate investeeringute sihtriigina. Seejuures on oluline tugevdada Eesti finantssektorit, mis mängib olulist rolli investeerimiskeskonna atraktiivsuse suurendamisel. Kõrgemat lisandväärtust loovate välisotseinvesteeringute meelitamiseks peab maine kujundamisel kuvandi oluliseks osaks saama teadus- ja teadmismahukas ettevõtlus (Eesti 2020, 2016). Kõrgema lisandväärtusega otseinvesteeringute Eestisse meelitamiseks on möödapääsmatu sihtgrupipõhiste meetodite väljatöötamine ning nende mugav sidumine toimiva ettevõtlus- ja arenduskeskkonnaga, nagu teadus- ja arenduskeskused, klastrid, ülikoolid.

Eestis on välisinvesteeringute kaasamise ülesanne vastavalt Riigikogu otsusele “Eesti ekspordipoliitika põhialused”, pandud Ettevõtluse Arendamise Sihtasutusele (EAS) ja selle koosseisu kuuluvale Välisinvesteeringute Keskusele. Vastavalt EAS põhikirjale on organisatsiooni ülesandeks muuhulgas tagada Eesti ettevõtluse arenguks suunatud vahendite ja ressursside sihipärane ja efektiivne rakendamine, sealhulgas välisotseinvesteeringute kaasamise valdkonnas. EAS on autorile teadaolevalt Eestis ainus riiklik välisotseinvesteeringute eest vastutav organisatsioon. Välisinvesteeringute Keskuses töötab seisuga märts 2017 kokku 55 inimest, kellest 21 on nõunikud välisriikides.

Maakondade, omavalitsuste ja arendusprojektide tasandil tegelevad välisotseinvesteeringutega lisaks mitmed väiksemad institutsioonid/organisatsioonid.

Vastavalt EASi strateegilisele tegevuskavale 2015- 2018, soovib organisatsioon saavutada välisinvesteeringute kaasamisel dokumendis Made in Estonia 3.0 püstitatud eesmärgid, mille kohaselt on Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse Välisinvesteeringute Keskuse fookuses teenussektor (IT, tugiteenused, *life sciences*), logistikasektor ning tööstussektor (*cleantech*, elektroonika, masina- ja metallitööstus) (Made in Estonia 3.0, 2014). EASi strateegiline tegevuskava 2015- 2018 kohaselt keskendub Välisinvesteeringute Keskus kolmele üldisemale sihtrühmale: 1) välisinvestorid, kelle tegevusala kattub ettevõtluse kasvustrateegia eesmärkidega, 2) Eestis juba tegutsevad väliskontsernide tütarettevõtted, 3) tugiteenuskeskused.

Kokkuvõtvalt on Eesti olnud edukas välisinvesteeringute meelitamisel riiki viimasel 20 aastal. Plaanimajanduselt turumajandusele ülemineku faasis viidi edukalt läbi erastamisprotsess ning Pruuntööstusala välisotseinvesteeringute näitajad on eeskujuks teistele Ida- Euroopa riikidele. Viimastel aastatel on Eesti konkurentsivõime teiste Ida- Euroopa riikidega olnud vähemedukas, seda eriti Rohetööstusala välisotseinvesteeringute osas. Eesti poolt pakutavad atraktiivsed hüved jäävad alla konkurentsivõimes, mistõttu on naaberriikidele kaotatud mitmeid olulisi otseinvesteeringuid. Peamiselt on fookuses tugiteenussektor, millega ei kaasne mahukaid otseinvesteeringuid, tööstustoodete eksporti ning mille väljaliikumine sisendkulude kasvades teistesse (Ida- Euroopa-) riikidesse on kiiresti ja lihtsalt teostatav. Liialt vähe keskendutakse töötlevale tööstusele, mis on peamiseks majandusmootoriks ja ekspordi allikaks. Strateegiadokumentides on sees vastuolu prioriteetsete tööstusvaldkondade määratlemisel. Seejuures ei ole rakendusasetuste fookuses kahjuks kõrgeima lisandväärtusega keemiatööstus, strateegilise tähtsusega toiduainetetööstus ja suuruselt teise ekspordimahuga puidutööstus. Kõrgema lisandväärtusega välisotseinvesteeringute meelitamiseks on vaja maksimaalselt panustada turundustegevustesse ja promotsiooni ning pakkuda atraktiivseid hüvesid, mis oleksid rahvusvahelises võrdluses konkurentsivõimelised. Eestis on vaja otseinvesteeringute pärast konkurentsivõime püsimiseks panustada mitmete kitsaskohtade lahendamisse: toetusmeetmed välisinvestoritele, kaasaegsed taristuühendused (s.h. põhimaanteed, raudteed, lennuühendused), infrastruktuuriteenuste hinnad (s.h. elekter, gaas), investeerimisprojektide finantseerimisele juurdepääsu tagamine. Eesti üldine maine ja sotsiaalne keskkond peaksid järk-järgult muutuma eduteguriteks.

2. IDA-VIRUMAA TÖÖTURU ANALÜÜS

Käesoleva magistritöö autori igapäevaseks tööks on Ida- Virumaa promotsioon ja kohaturundus, eesmärgiga meelitada maakonda uusi Rohetööstusala välisotseinvesteeringuid tööstuse- ja logistikavaldkonnas. Investeerimisotsuste tegemisel on ettevõtjate jaoks piirkonna valikul palju olulisi kriteeriume. Üks peamisi on tööjõu kättesaadavus ja vastavus firmade vajadustele. Maakonna kohta ei ole varasemalt koostatud tööturu analüüsi, mistõttu on teemakäsitus uudne. Autori jaoks on oluline analüüsi näol lisada uus instrument tööriistakasti, mille abil põhjendada Ida- Virumaa sobivust välisotseinvesteeringute sihtkohana.

2.1. Eesmärk

Magistritöö empiirilise osa eesmärk on analüüsida Ida- Virumaa tööhõivega seotud probleemide põhjusi, trende, muutuste vajadusi, võimalusi, eeldusi ja järgnevat tegevusi. Kasutatud on nii kvantitatiivseid kui kvalitatiivseid uurimismeetodeid.

Kvantitatiivse uurimistöö eesmärk on leida vastused küsimustele, mis on seotud tööturu muutustega ja inimeste ootustega tööturule:

- Millised on olnud muutused Ida-Virumaa tööturul viimasel 25 aastal?
- Millest on tingitud hõive vähenemine, elanikkonna väljaränne, madalad palgad ja suur tööpuudus?
- Millised on tööturu osaliste ootused, motiveeritus, valmisolek muutusteks?
- Millised tegevused võimaldavad positiivseid muutusi tööturul?

Kvalitatiivse uurimistöö osa aluseks on poolstruktureeritud intervjuud viimasel kolmel aastal Ida- Virumaale Rohetööstusala otseinvesteeringu teinud ettevõtete juhtidega. Eesmärk on saada vastused küsimustele:

- Kuidas täitusid ettevõtete ootused personali palkamisel?
- Milline on maakonna tööjõu ettevalmistustase tööle asumiseks?

- Millised on vajadused täiend- ja ümberõppeks, koostöövalmidus tööturuosaliste vahel?

Autori lõppeesmärk on saada vastus küsimusele: Kas Rohetööstusala välisotseinvesteeringud toovad kaasa positiivseid muutusi Ida- Virumaa tööturule?

Lähtuvalt eesmärkidest on kirjeldatud järgnevad eeldused:

- 1990-date alguses toimunud muudatused majandusstruktuuris (käsitletav makromajandusliku šokina) on avaldanud tugevat negatiivset mõju Ida-Virumaa tööturule ja selle kaudu rahvastiku arvnäitajatele ning see mõju kestab tänaseni;
- Ida- Viru maakonnas on tööjõud kättesaadav uute Rohetööstusala välisotseinvesteeringute teostamiseks, inimesed on huvitatud ja motiveeritud tööle asuma uutesse välisettevõtete poolt rajatud tootmisüksustesse;

Käesoleva magistritöö püstitatud hüpotees: Rohetööstusala välisotseinvesteeringud omavad positiivset sotsiaalmajanduslikku mõju Ida-Viru maakonna tööturule ning võimaldavad pöörata rahvaarvu pikaajalise langustrendi kasvule.

2.2. Meetod

Kvantitatiivse uurimistöö osa allikateks on:

- Statistikaameti avalikult kättesaadav info organisatsiooni kodulehelt ja spetsiaalsetest väljaannetest; Statistilist informatsiooni koguti 05.-24.03.2017;
- Eesti Töötukassa poolt koostatud, peetav ja pidevalt uuendatav andmebaas registreeritud töötute kohta; Statistilist informatsiooni koguti 05.-24.03.2017;
- 17.02.2017 autori poolt tehtud spetsiifiliste andmete päring Ida- Virumaa kohta Eesti Töötukassale; Statistiline informatsioon esitati Eesti Töötukassa poolt 23.03.2017;
- 2014 aastal SA Ida- Virumaa Tööstusalade Arendus poolt koostatud sotsioloogiline uuring inimeste ootuste kohta tööturule Narvas.

Ettevõtjate ootuste kaardistamiseks tööturule valis autor kvalitatiivse uurimismeetodi. Rohetööstusala otseinvesteeringu teostanud ettevõtete juhtidega viidi läbi intervjuud (vorm – Lisa 1) poolstruktureeritud vormi alusel, kuna sihtrühma suurus oli piiratud ning oluline oli anda intervjuueeritavatele võimalus avatud dialoogiks. Intervjuud viidi läbi perioodil 16.-20.02.2017, kohtumised toimusid ettevõtete juhtidega tootmisüksustes kohapeal.

2.3. Ida-Virumaa Tööturg

Ida-Virumaa on pikkade tööstustraditsioonidega maakond. Tööstuslik ajalugu sai alguse Kreenholmi Manufaktuuri rajamisest Narva jõe läänekaldale. Tootmiskompleks ehitati valmis perioodil 1857 kuni 1862. Ettevõtte oli 19 sajandi lõpus kaasaegsaim tööstusettevõtte Venemaa Keisririigis ning aastakümneid suurim tekstiilivabrik Euroopas. Kuna Eestis puudus väljaõppinud kaader, toodi Saksamaalt vabrikusse tööle ca 300 oskustöölist ja meistrid Inglismaalt, kes muuhulgas õpetasid välja ka kohaliku tööjõu. Kreenholmi Manufaktuuri tippajad olid: 1911 aasta – 10 000 töötajat ja 1980 aasta – 11 032 töötajat (Narva Gate, 2017). Kreenholmi Manufaktuuri puhul on tegemist ühe ajaloo suurima Rohetööstusala välisotseinvesteeringuga Eestisse ja Ida-Virumaale.

Olulise tähtsusega Ida- Virumaa jaoks on põlevkivitööstus. Põlevkivi kui maavara avastati Eestis aastal 1916, tööstuslik tootmine sai alguse 1921 aastal esimeses põlevkivi vabrikus Kohtlas. 1944 aastal töötas põlevkivitööstuses kokku 33 000 inimest (Tammiksaar). Aastate jooksul teostati sektoris suuri investeeringuid, mille tõttu tootmismahud suurenesid oluliselt. Tänu tehnoloogiate arengule on hõivatute arvu pikk trend olnud vähenemise suunas. Tööstustraditsioonidelt on Ida- Virumaa jaoks olnud olulised erinevad sektorid: metalli- ja masinatööstus, keemiatööstus, puidutööstus jne. Üks suurimaid masinatööstusettevõtteid oli Baltijets, kus 1992 aastal töötas üle 4500 inimese, ettevõtte lagunes erastamisprotsessi ja üksuste edasimüügi tulemusena. Suurim puidutööstusettevõtte on maakonnas olnud Püssi Puitplaatide Kombinaat, praegune Repo Vabrikud AS, milles 1980-date lõpus töötas kokku üle 1200 inimese.

Ida-Virumaa on vastuoluline ja keerulise iseloomuga maakond, mis omab suuri ettevõtluse ja tööturu arengu võimalusi, eeskätt tänu: unikaalsele geograafilisele asukohale Peterburi ja Tallinna (-Helsingi) arengukoridoris, Vene turu lähedusele, loodus- ja kultuuripärandile, energiaressurssidele, tehnilise kutse- ja kõrghariduse pakkumisele, Eesti mõistes suurele rahvaarvule. Ida-Virumaa on viimastel aastatel paistnud silma teiste maakondade hulgas, eristunud majandusliku arenguga. Palgatööst teenitava sissetuleku poolest on kasv olnud Eesti üks kiirem viimasel kümnel aastal: Statistikaameti andmetel kasvas perioodil 2006 kuni 2016 Eesti keskmine brutokuupalk 90,6%, Harjumaal 83,5%, Ida-Virumaal 106,5% võrra. Mahukaid investeeringuid on tehtud nii traditsioonilises põlevkivitööstuses kui teistes tööstusharudes. Oluliselt on kasvanud logistika- ja transpordisektor ning jaekaubandus. Jõudsalt arenevad turismi- ja teenindussektor (Ida-Virumaa Tegevuskava 2015-2020, 2016). Vaatamata kõigele on maakonnas murekohaks

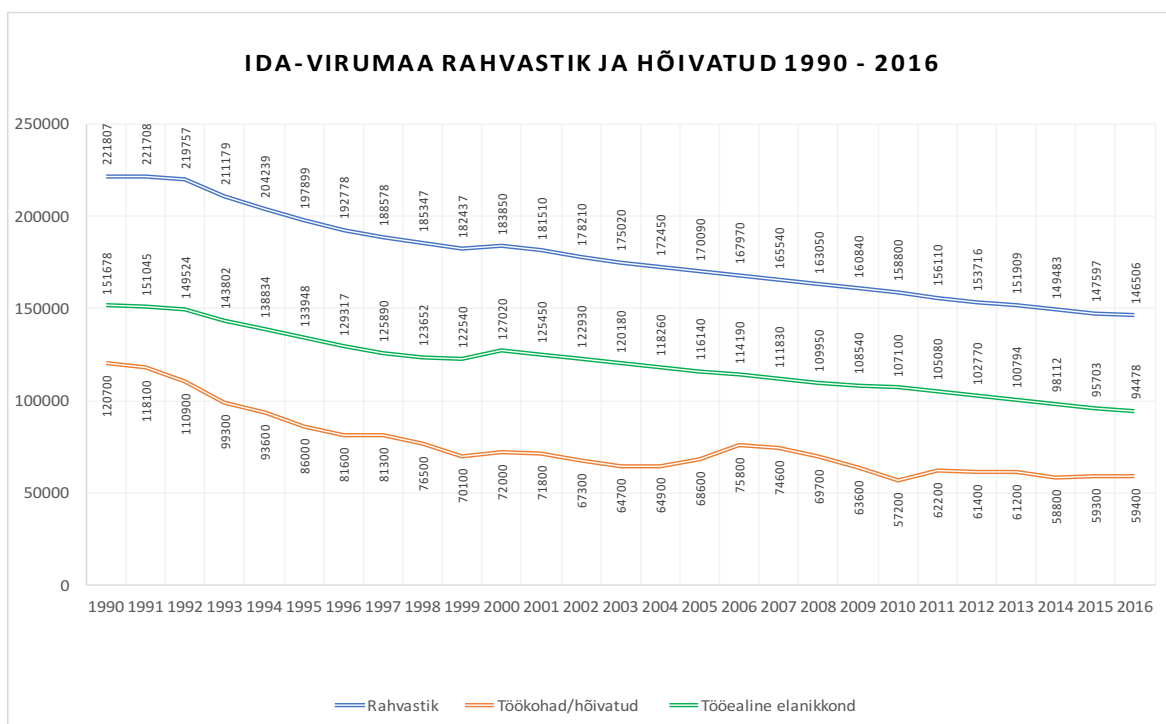
sotsiaalmajanduslikud näitajad. Ida-Virumaa on üks kiiremini vananeva ja kahaneva rahvaarvuga piirkondi Eestis. Ida-Virumaa eristub muudest piirkondadest kõrgema püsiva tööpuuduse ja madala ettevõtlusaktiivsusega. Lisaks on maakonnale iseloomulikum arenguprobleemid olnud seotud nõrga kogukondadevahelise sidususega ning endiste monofunktsionaalsete tööstusasulate sotsiaalmajanduslike ja elukeskkonnaliste muutustega (Eesti regionaalarengu strateegia 2014-2020, 2014).

Muutused 1980-date lõpus ja 1990-date algul ühiskondlikus korralduses tõid kaasa olulisi muutusi ka majanduskeskkonnas. Plaanimajanduse tingimuses monopoolselt tegutsenud ettevõtted olid sunnitud üle minema tegevusele turumajanduse tingimustes. Koos muutustega majandusorientatsioonis toimusid olulised muutused majanduse struktuuris. Paljude NSV Liidu turule toodangut valmistavate ettevõtete tootmismahud kahanesid, mõni lõpetas tegevuse. 1989 algas aastani 1994 kestnud majanduslangus, mida võib pidada plaanimajanduselt turumajandusele ülemineku struktuurseks šokiks (Rajasalu, 2002). Samal perioodil viidi läbi ettevõtete erastamisprotsess. Paljud tööstusettevõtted, mille erastasid kohalikud “punased direktorid” ei olnud võimelised viima läbi vajalikke ümberkorraldusi ning pankrotistusid (näiteks Oru Turbakombinaat). Suur osa ettevõtteid erastati ettevõtete juhtidele või kohalikele ettevõtjatele, kes suutsid sisse osta vajaliku majandusliku teadmuse ümberkorraldusteks turumajanduse tingimustes (näiteks Püssi Puitplaatide Kombinaat). Mitmed ettevõtted läksid erastamisprotsessi tulemusena välisomanikele, mis võimaldas tehnoloogiasiret, aitas kaasata emaettevõtete juhtimisoskusi ja aitas kiiremini kohaneda turumajandusliku keskkonnaga (näiteks Velsicol Eesti). Olenemata struktuurimuutuse sisust, oli ettevõtetele oluline konkurentsipüsümiseks teha vajalikke tehnoloogiainvesteeringuid ning optimeerida palgatud personali mahtu. Tänu majanduskeskkonnale ja eripärasele tööjõu pakkumisele erinevad piirkonnad üksteisest reaktsioonidelt makromajanduslikele šokkidele (Brandsma, A., Kancs, A., Persyn, D., 2014).

2.3.1. Rahvastik

25 aastat tagasi toimunud poliitilised ja majanduslikud muutused on Ida-Viru maakonna tööturule ja sotsiaalsele keskkonnale olnud tugeva negatiivse mõjuga.

Ümberorienteerumine turumajandusele, nõrgemate pankrotistumised, edukamate tehnoloogiainvesteeringud, organisatsioonistruktuuride ümberkujundamine, jagunemine ning palgakulude vähendamise surve tõid kaasa töökohtade³ arvu olulise vähenemise piirkonnas. Maakonna töökohtade arv oli 1990 aastal 120 700, sellest ajast on näitaja olnud pidevas languses, saavutades põhja 2014 aastal, mil töökohtade arvuks oli 58 800 (Joonis 1). Töökohtade arvu vähenemine üle 50% tõi kaasa tööealise elanikkonna ja rahvastiku arvu vähenemise. Rahvastik on Ida- Virumaal vähenenud ca 33%: 221 000-lt 147 000-ni.



Joonis 1 Ida-Virumaa rahvastik, tööealine elanikkond ja hõivatud aastatel 1990 – 2016

Allikas: Statistikaamet

Sellised radikaalsed muutused on kaasa toonud mitmeid kommunaal- ja sotsiaalmajanduslikke probleeme:

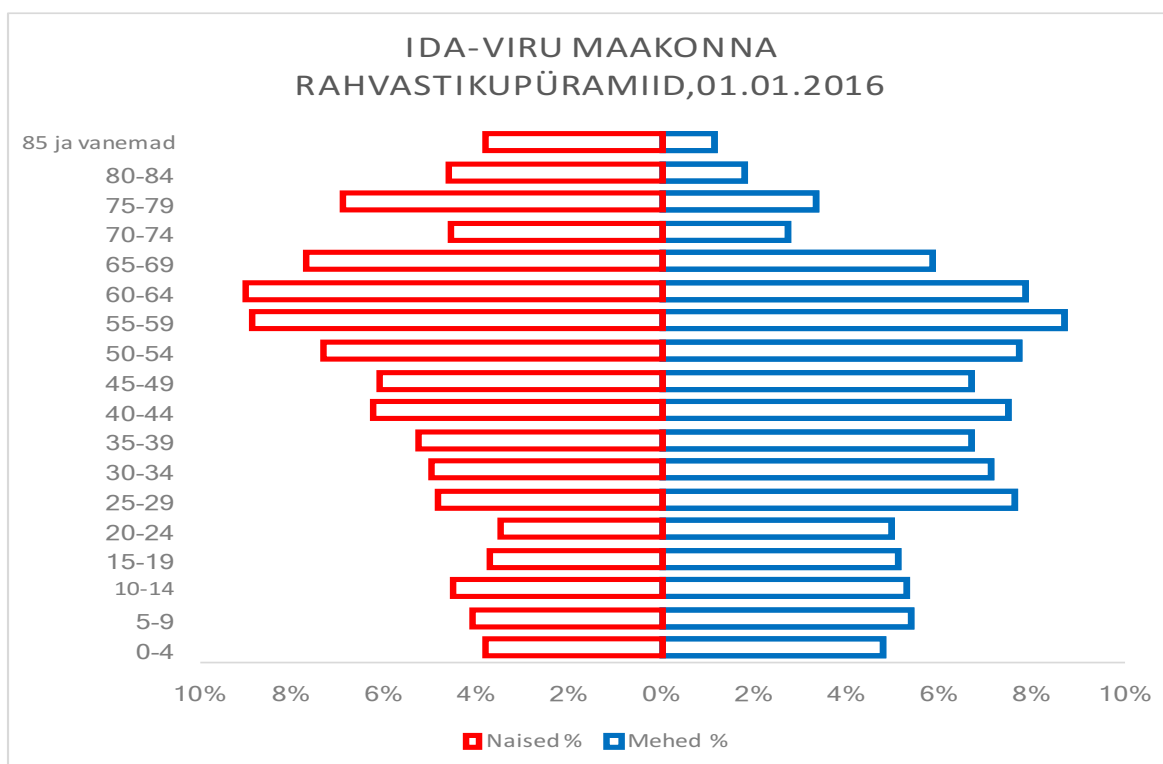
- eluasemeturul nõudluse kukkumine ja sellega kaasnenud kinnisvara hindade langus;
- tühjade või pooltühjade (korter-) majade teke;

³ Töökohtade arv on autori poolt töös võrdsustatud hõivatute arvuga. Töökohtade arvu saamiseks on vajalik summeerida hõivatute arv ja vabade ametikohtade arv. Viimase üle peab Statistikaamet arvet alates 2012 aastast. 2012 kuni 2016 oli keskmine näitaja 1%, mistõttu ei oma vastav näitaja järelduste tegemisel mõju.

- korteriühistute võimetus toime tulla kommunaalmaksete tasumisega (hüljatud korterite eest tasumist omanike poolt ei toimu);
- võlgnevuste tõttu kommunaalteenuste väljalülitused ja sellega kaasnevad hoonetesisesest kommunikatsioonide muutumine kasutamiskõlbmatuks;
- maksutulu vähenemine omavalitsuste eelarvesse ja sellest tingitud vähene võimekus investeerida sotsiaalse taristu ja elukeskkonna parandamisse;
- uute elamuarendusprojektide puudumine, tingituna turutõrgetest jne.

Vaatamata elanikkonna kiirele vähenemisele oli seisuga 01.01.2016 Ida-Virumaa rahvaarvult (146 506 inimest) teine maakond Eestis pärast Harjumaad (576 265 inimest) ja enne Tartumaad (145 002 inimest). Ida-Virumaa on linnastunud maakond, 79% rahvastikust elab maakonna põhjaosas asuvates linnades, seisuga 01.01.2016 oli suurim omavalitsus Narva - 58 204 inimesega.

Ida-Virumaa on vananev maakond. Statistikaameti andmetel oli 1990 aastal kuni 25-aastaste osakaal rahvastikus 33,5%, 2016 aastaks oli näitaja stabiilselt, ühtlaselt langenud 22,3%-ni. Maakonna näitaja on viletsaim Eestis. Kogu riigi keskmine oli Statistikaameti andmetel 2016 aastal 26,3%. Ida-Virumaa rahvastikupüramiid (Joonis 2) näitab, et elanikkonnast on suurim osakaal 50- 70 aastate põlvkonnal, keda on maakonnas suurusjärgus kaks korda rohkem kui kuni 15- 35 aastaste põlvkonda.



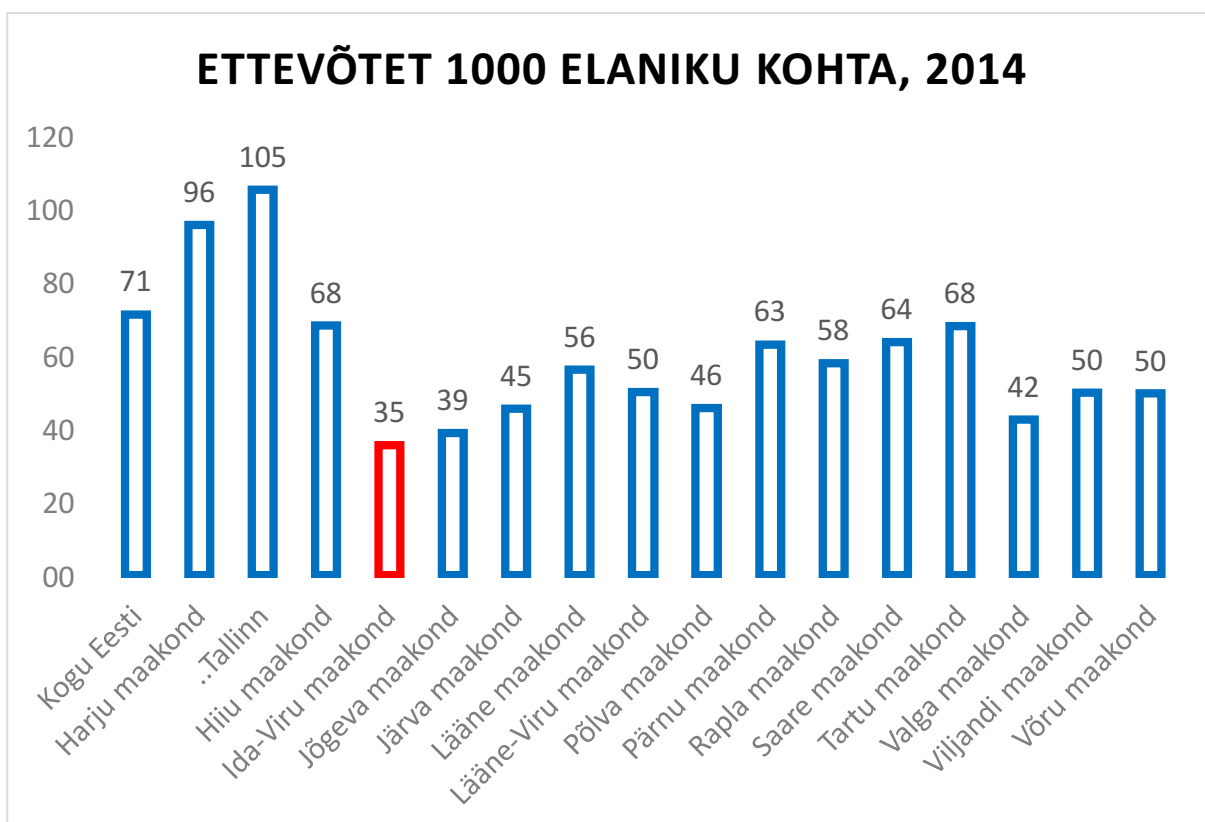
Joonis 2 Ida-Viru maakonna Rahvastikupüramiid, 01.01.2016

Allikas: Statistikaamet

2.3.2. Ettevõtlus

Ida-Virumaa on Eesti maakondadest madalaima ettevõtlusaktiivsusega maakond. Statistikaameti andmetel oli 2014 aastal riigis keskmiselt 71 majanduslikult aktiivset ettevõtet 1000 elaniku kohta, Ida-Virumaal oli sama näitaja 35 (Joonis 3). Ettevõtete arv 1000 elaniku kohta on maakonnas 10 aasta jooksul kasvanud 2,9 korda, kuid ei ole selgelt piisav, et kohalikud ettevõtted oleksid suutelised looma vajalikus mahu töökohti rändesaldo positiivseks muutmiseks.

Vähene ettevõtlusaktiivsus Ida-Virumaal on selgitatav maakonna ajaloolise taustaga ja pikkade tööstustraditsioonidega. Elanikud on põlvkondade kaupa harjunud tegema palgatööd suurtes ettevõtetes ning eelistavad pigem stabiilset ametikohta, kui võtta riske ise ettevõtlusega alustades.



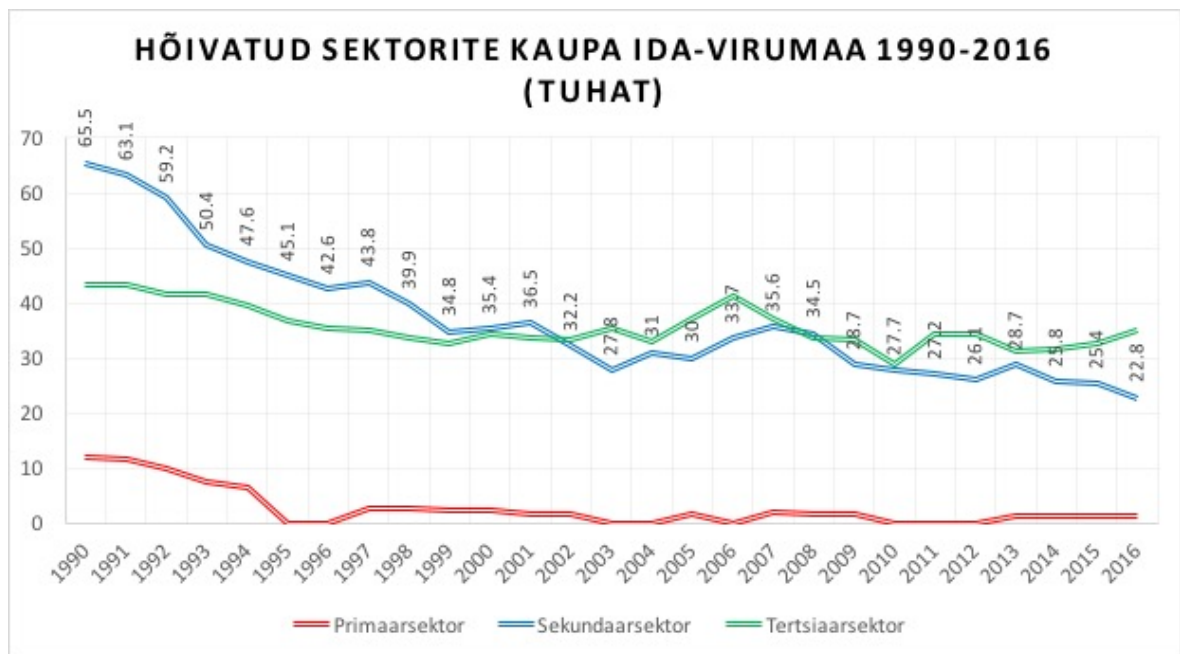
Joonis 3 Ettevõtteid 1000 elaniku kohta, 2014

Allikas: Statistikaamet

2.3.3. Tööturg

Tööturu analüüsimine piirkondlikul tasandil annab ülevaate spetsialiseerumistasemest, mis on kõrgem piirkondlikul kui riiklikul tasandil. (Brandsma, A., Kancs, A., Persyn, D., 2014). Ida-Virumaal on tänu suurtööstuslikule ajaloole keskmisest enam inimesi hõivatud töötlevas tööstuses. Statistikaameti andmetel oli 2016 aastal sekundaarsektoris hõivatud 22 800 inimest, mis oli 38,4% kõikidest hõivatutest, Eesti keskmine vastavalt 29,6%. See oli teine näitaja arvuliselt pärast Harjumaad ja teine näitaja protsendiliselt pärast Rapla maakonda.

Ometi on Ida-Virumaa sekundaarsektori töötajate arv vähenenud perioodil 1990 kuni 2016 pea kolm korda: 65 500-lt 22 800-ni (Joonis 4).



Joonis 4 Hõivatud sektorite kaupa, Ida-Virumaa, 1990-2016 (tuhat)

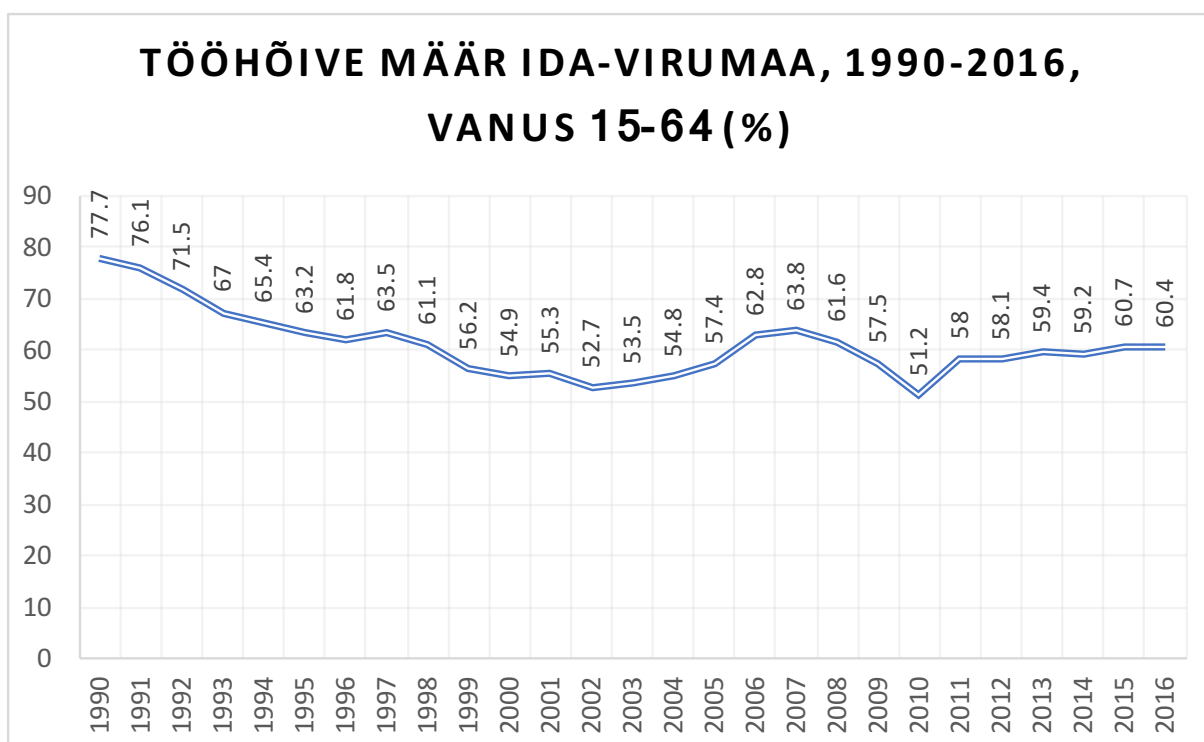
Allikas: Statistikaamet

2011 aasta rahvaloenduse kohaselt oli enim hõivatuid sekundaarsektoris järgnevatel tegevusaladel:

- Mäetööstus – 3196;
- Töötlev tööstus – 12 375, s.h. toiduainete tootmine – 1119, rõivatootmine – 1591, koksi ja puhastatud naftatoodete tootmine – 1416, kemikaalide ja keemiatoodete tootmine – 1194, metalltoodete tootmine – 2358;
- Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine – 2332.

2.3.4. Hõive

Ida-Virumaal oli tööhõive määra keskmine näitaja 2016 aastal 60,4% (Joonis 5). 25 aastat tagasi oli sama näitaja 77,7%. Madalam on hõivemäär olnud perioodil 1999-2005 ja majanduslanguse perioodil 2009-2010. Alates 2011 aastast on olnud kasvutrend keskmiselt 0,5% aastas. Hõivatute arv on perioodil 2011-2016 langenud 2800 inimese võrra (Joonis 1). Tööhõive määra kasv on kujunenud peamiselt seetõttu, et samal ajal on rahvastiku arv vähenenud 9604 inimese võrra.



Joonis 5 Tööhõive määr, Ida-Virumaa, 1990-2016, vanus 15-64 (%)

Allikas: Statistikaamet

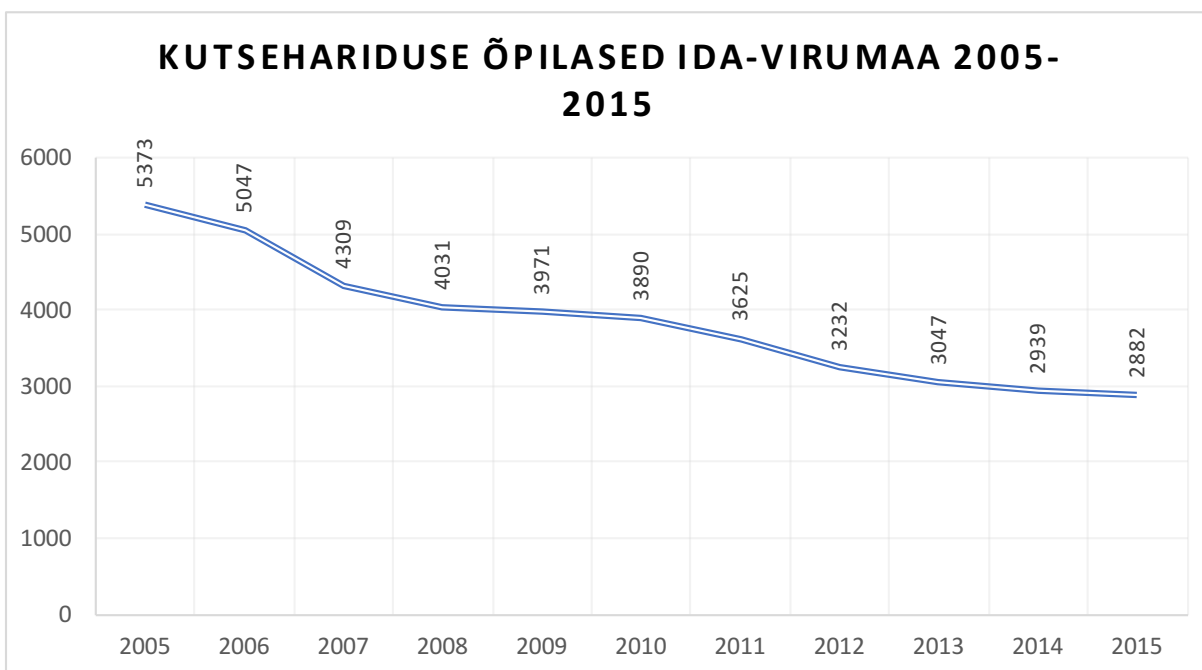
Võrdlusena oli Eesti keskmine tööhõivemäär 2016 aasta keskmisena 71,7%. Kõrgeim näitaja oli Harjumaal – 76,4%, madalaimad näitajad Põlvamaal – 56,4%, Ida-Virumaal – 60,4% ja Valgamaal 63,3%.

Hõivatute arvu madalat seisu mõjutab tööturul kõrvalejäänute osatähtsus, mis viitab struktuursele tööpuudusele, kuid ka mitteametlikule töötamisele. Tööturusurve indeksi kohaselt siseneb lähimal kümnendil uut tööjõudu tööturule vanuse tõttu lahkujatega võrreldes kõige vähem Hiiu- ja Ida-Virumaal. See toob trendina kaasa inimeste madalama elatustaseme (Eesti regionaalarengu strateegia 2014-2020, 2014).

2.3.5. Haridus

Eestis tervikuna napib tööstussektoril vajalikul hulgal ja tarvilike oskustega tööjõudu. Konjunktuuriinstituudi 2015. aasta IV kvartali ettevõtlusbaromeetri uuringust selgub, et 14% ettevõtjatest hindab tööjõupuudust peamise laienemist piiravat probleemina. Haridussüsteem ei paku vajalikku kogust ja oskustega tööjõudu. Tulenevalt suurenevatest tehnoloogiainvesteeringutest tööstussektoris kasvab oskustöölise ja inseneride/tehnoloogide vajadus. Ida-Virumaa jaoks on oluline inseneritehnilise personali kättesaadavus toiduainete-, plasti-, elektroonika- puidu-, metalli- ja masinatööstuses ning keemia- ja põlevkivitööstuses. Oskustega tööjõu koolitamise seisukohalt on oluline kutseõppeasutuste ja ülikoolide kolledžite tihe koostöö (tehnoloogiliselt arenevate) ettevõtetega. Eesmärgiks peaks olema ettevõtete vajadusest lähtuva personali koolitamine, seda ka ümber- ja täiendõppe osas. Oluline roll on ka tööstussektoril: praktikavõimaluste loomine, tehnoloogiainvesteeringutega seotud info kanaliseerimine õppeasutustele, stipendiumite süsteemide loomine jne.

Ida-Virumaal on Haridus- ja Teadusministeeriumi info kohaselt 2017 aasta märtsi seisuga kokku 5 kutseõppeasutust. Suuremad kolm neist on koondatud ühte juriidilisse kehasse: Ida-Virumaa Kutsehariduskeskus, millel on filiaalid Jõhvis, Sillamäel ja Narvas. Lisaks asuvad maakonnas Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli Kohtla- Järve filiaal ja Juuksurite Erakool Maridel. Statistikaameti andmetel oli 2015 aastal õppijate arv õppeaasta alguse seisuga maakonnas 2882, mis on kolmas näitaja pärast Harjumaad (8588) ja Tartumaad (3620). Kutsehariduse õppijate arv on Ida-Virumaal vähenenud perioodil 2005 kuni 2015 47%: 5373-lt 2882-ni (Joonis 6). Tööstusettevõtetele vajalikke spetsialiste koolitavad maakonnas kutsehariduskeskused järgnevatel erialadel: mäetöoline, elektrik, mehhatroonik, keemiaprotsesside operaator jne.



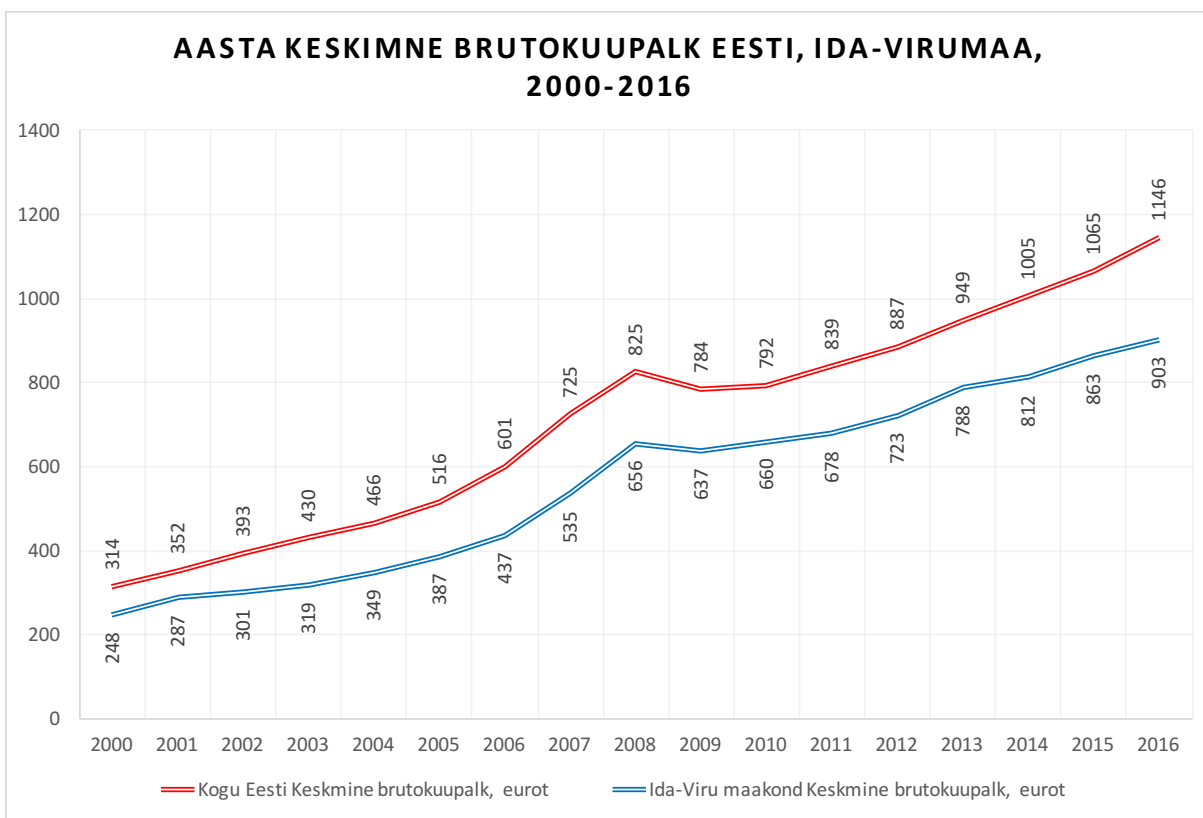
Joonis 6 Kutsehariduse õpilased, Ida-Virumaa, 2005-2015, õppeaasta alguse seisuga

Allikas: Statistikaamet

Kõrgharidust pakkuvaid asutusi oli Haridus- ja Teadusministeeriumi andmetel 2017 aasta märtsi seisuga Ida- Virumaal neli: Tallinna Tehnikaülikooli Virumaa Kolledž, Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli Kohtla- Järve filiaal, Tartu Ülikooli Narva Kolledž ja Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor – Narva Õppekeskus. Tartu Ülikooli info kohaselt õppis Narva Kolledžis seisuga 10.11.2015 kokku 659 üliõpilast ja Tallinna Tehnikaülikooli info kohaselt õppis Virumaa Kolledžis seisuga 10.11.2014 kokku 553 üliõpilast. Viimane on keskendunud peamiselt insenerierialadele: elektroenergeetika ja mehhatroonika, elukeskkonna materjalid, keemiatehnoloogia, tehnoloogiliste protsesside juhtimine, tootmise automatiseerimine, tootearendus ja robotika jne.

2.3.6. Palgad

Ida-Virumaa 2016 aasta keskmine brutokuupalk oli Statistikaameti andmetel 903 eurot, võrreldes aastaga 2000 on näitaja kasvanud 3,65 korda ning perioodil 2011 kuni 2016 on kasv olnud vastavalt 33% (Joonis 7). Eesti keskmisest moodustab maakonna brutopalk kogu perioodi vältel keskmiselt 75- 80%. Kõrgeim keskmine brutokuupalk oli 2016 aastal Harjumaal, millest Ida- Virumaa keskmine moodustas 71%. Ida- Virumaast madalama keskmise palgatasemega on Eestis 5 maakonda.



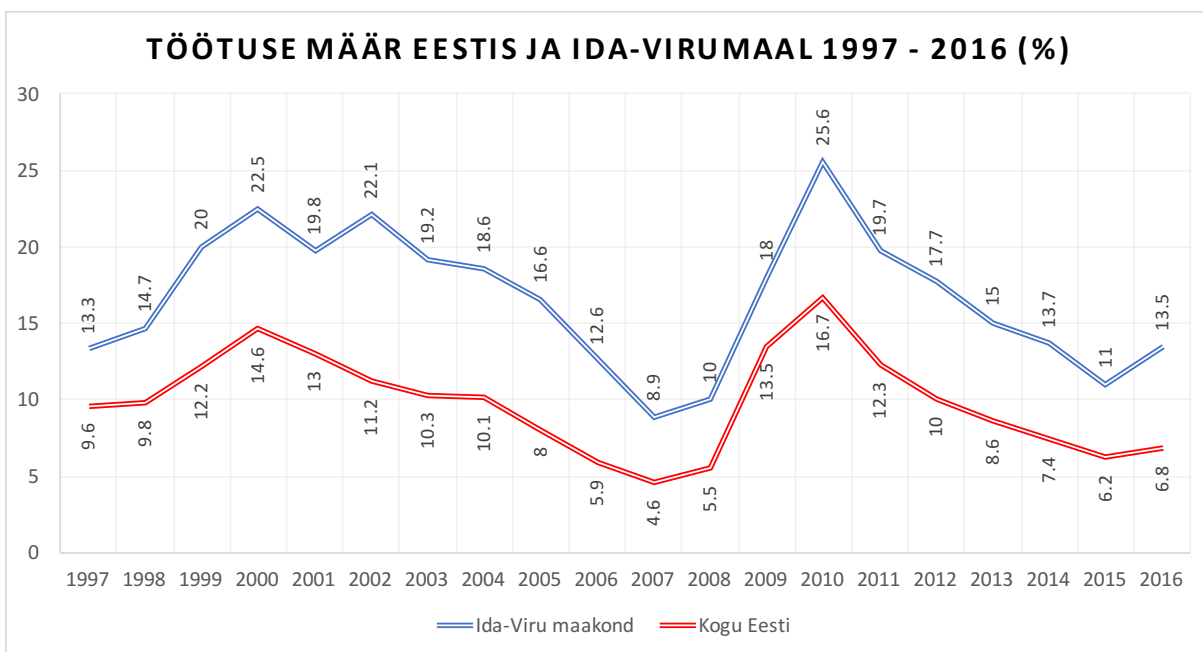
Joonis 7 Aasta keskmine brutokuupalk Eestis ja Ida-Virumaal, 2000-2016

Allikas: Statistikaamet

Ida-Virumaa töötasude kujunemisel mängib olulist rolli põlevkivikeemia ja –energeetika sektor, kus keskmine palgatase Statistikaameti info kohaselt oli 2015 aastal esimese puhul 13% ja teise puhul 47% kõrgem keskmisest palgatasemest.

2.3.7. Töötus

Ida- Virumaal on Statistikaameti andmetel olnud kõrgeim tööstuse määr (üksikute eranditega) viimasel 20 aastal. Keskmiselt on Ida-Virumaa töötus Eesti üldisest kõrgem ca 70%, 2016 aastal oli näitaja 98% kõrgem. Aasta keskmise järgi oli töötuse määr 13,5% (Joonis 8). Töötuse määra näitajad olid keskmisest oluliselt kõrgemad 3 kvartalis – 18,7% (13 500 töötut) ja 4 kvartalis – 17,2% (10 900 töötut).



Joonis 8 Töötuse määr Eestis ja Ida-Virumaal, 1997-2016 (%)

Allikas: Statistikaamet

Oluline vahe statistikas on Statistikaameti töötuse ja Eesti Töötukassa registreeritud töötuse näitajates. Üldjuhul on registreeritud töötuse määr väiksem kui statistiline töötuse määr. 2016 aasta neljandas kvartalis oli statistiline töötus keskmiselt 17,2%, registreeritud töötus detsembris 2016 vastavalt 10,3%. Kuna statistiliste töötute hulgas on nii heitunud inimesed kui need, kes töötavad mitteametlikult siis täpsema ülevaate tööturu võimalustest annab registreeritud töötus. Töötukassa andmetel oli 2016 lõpu seisuga Ida-Virumaa registreeritud töötute arv 6455, mis on 22,6% kõikidest Eesti registreeritud töötutest.

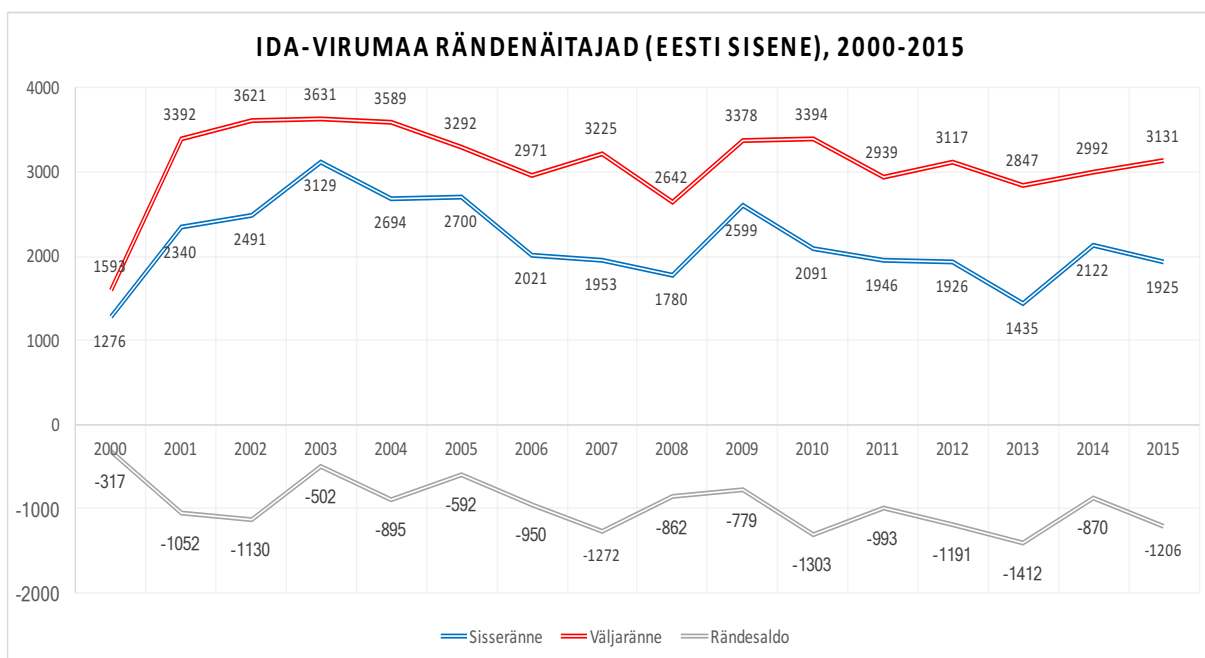
Suured tööstus- ja logistikaettevõtted on Ida-Virumaal viimastel aastatel teostanud mitmeid olulisi tehnoloogiainvesteeringuid. Statistikaameti andmetel olid 2010 – 2014 ettevõtete investeeringud põhivarasse kokku 2 047 miljonit eurot, mis on 22% Eesti kogunäitajast. Mahukad investeeringud puudutasid muuhulgas põlevkivikeemia ja –energeetika sektorit. Alljärgnevalt on toodud olulisemad:

- Eesti Energia, õlitööstus Enefit 280 – 270 miljonit eurot;
- Eesti Energia, Auvere elektrijaam – 638 miljonit eurot;
- Viru Keemia Grupp, õlitööstused Petroter I, II ja III – 220 miljonit eurot;
- Viru Keemia Grupp, Ojamaa kaevandus – 120 miljonit eurot;
- Investeeringud Sillamäe sadama territooriumil – 500 miljonit eurot.

Tehnoloogiainvesteeringud põlevkivikeemia ja –energeetika sektoris ning nafta hindade langusest mõjutatud põlevkiviõli hindade kukkumine turul, tõid 2015 aastal kaasa Ida-Virumaa jaoks valusa koondamislaine: põlevkivi- ja/või keemiaettevõtted Nitrofert, Viru Keemia Grupp ja Eesti Energia koondasid kokku ligi 1200 töötajat (ERR, 2016). Ühe sektoriga seotud riskide maandamiseks on oluline mitmekesistada majanduskeskkonda, siinjuures on oluline keskenduda Rohetööstusala otseinvesteeringutele, kus tegevuseks vajalikud tootmishooned ehitatakse uutena “nullist” ja luuakse uusi töökohti.

2.3.8. Ränne

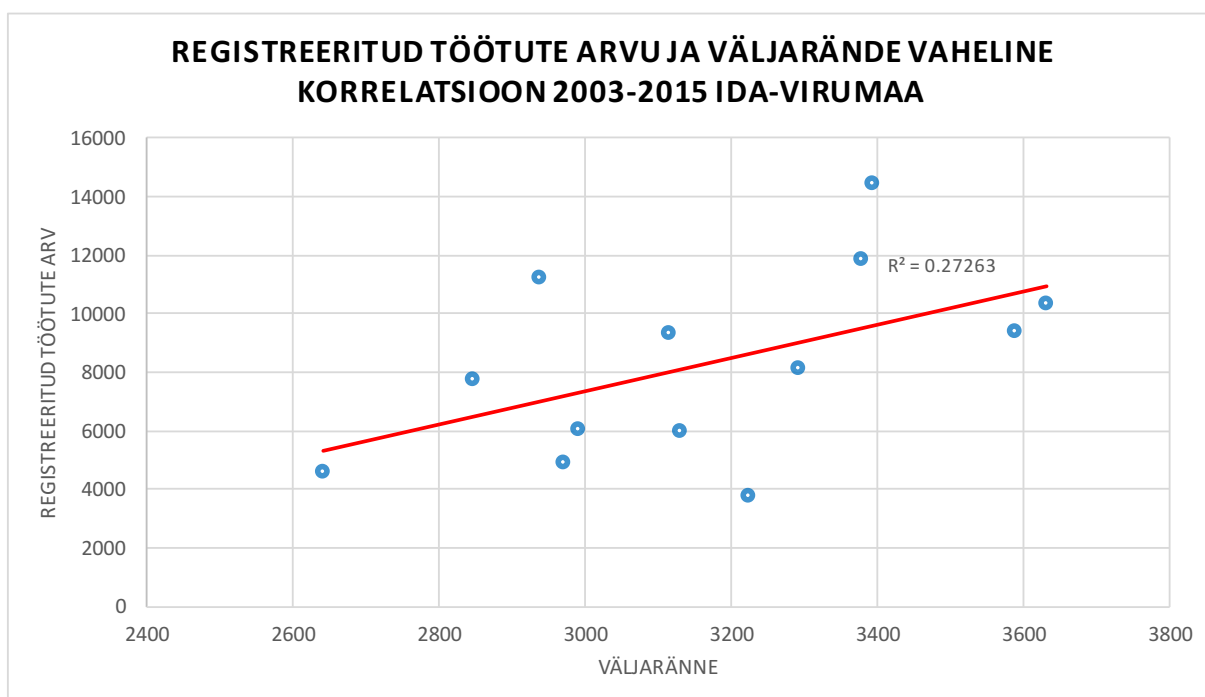
Eesti siserände peamiseks põhjuseks on tööga seotud põhjused, 2002 kuni 2014 aastatel oli seda 31%-l juhtudest. Maakondade-vahelistest rännetest toimus suurem osa suunaga Harjumaale ja Tartumaale. Kõige enam koliti ära Harju-, Tartu- ning Ida-Virumaalt. Ida-Virumaalt lahkunud hindasid peamiseks rändepõhjuseks sobivate töökohtade vähesust ja piirkonna madalaid palkasid. Lisaks peeti väljarände olulisteks põhjusteks maakonnast erinevate vaba aja tegevuste vähesust, ebapiisavate sotsiaalteenuste ja –toetuste mõju, füüsilise elukeskkonna ning keskkonnatingimuste mõju (Ender, Hillep, Kamenik, 2014).



Joonis 9 Ida- Virumaa rändenäitajad (Eesti sisene), 2000-2015

Allikas: Statistikaamet

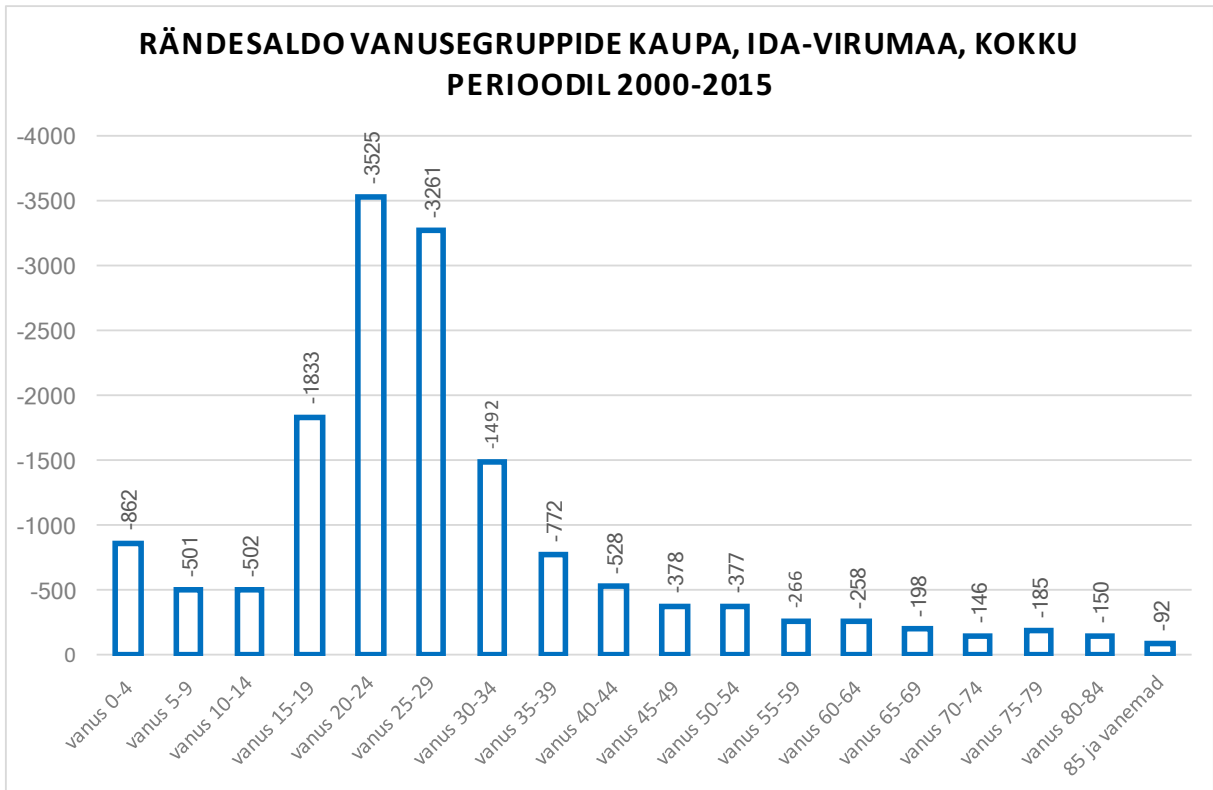
Perioodil 2000 kuni 2015 on Ida-Virumaalt teistesse Eesti piirkondadesse välja rännanud kokku 49 754 inimest ja sisse rännanud 34 428 inimest. Rändesaldo on kokku -15 326 (Joonis 9). Madalaim oli väljaränne 2008 aastal, millele eelnes madalaima töötuse tasemega ja kõrgeima hõivatute määraga aasta (perioodil 1995 kuni 2016). Suurem on väljaränne olnud aastatel, kui on suurenenud registreeritud töötute arv. Nende näitajate vaheline korrelatsioonikordaja on 0,52, mis on mõõduka tugevusega. Determinatsioonikordaja on 0,27, mis on suure tugevusega (Joonis 10). Põhjuseks on siin töökohtade vähenemisest tulenev registreeritud töötute arv ja tagajärjeks inimeste väljaränne teistesse Eesti piirkondadesse.



Joonis 10 Ida- Virumaa väljarände (Eesti sisene) ja registreeritud töötute vaheline korrelatsioon, 2003-2015

Allikas: Statistikaamet, Töötukassa

Suurimaks probleemiks rände puhul on asjaolu, et märkimisväärse osa negatiivsest rändesaldost annavad 20 kuni 30 aastased, vanusegrupp kes on sisenemas tööturule ning on pere loomise ja laste saamise eas. 2000 kuni 2015 aasta kogu rändesaldost moodustasid selle vanusegrupi esindajad 44%. Näitajad olid negatiivsed kõikides vanusegruppides (Joonis 11).



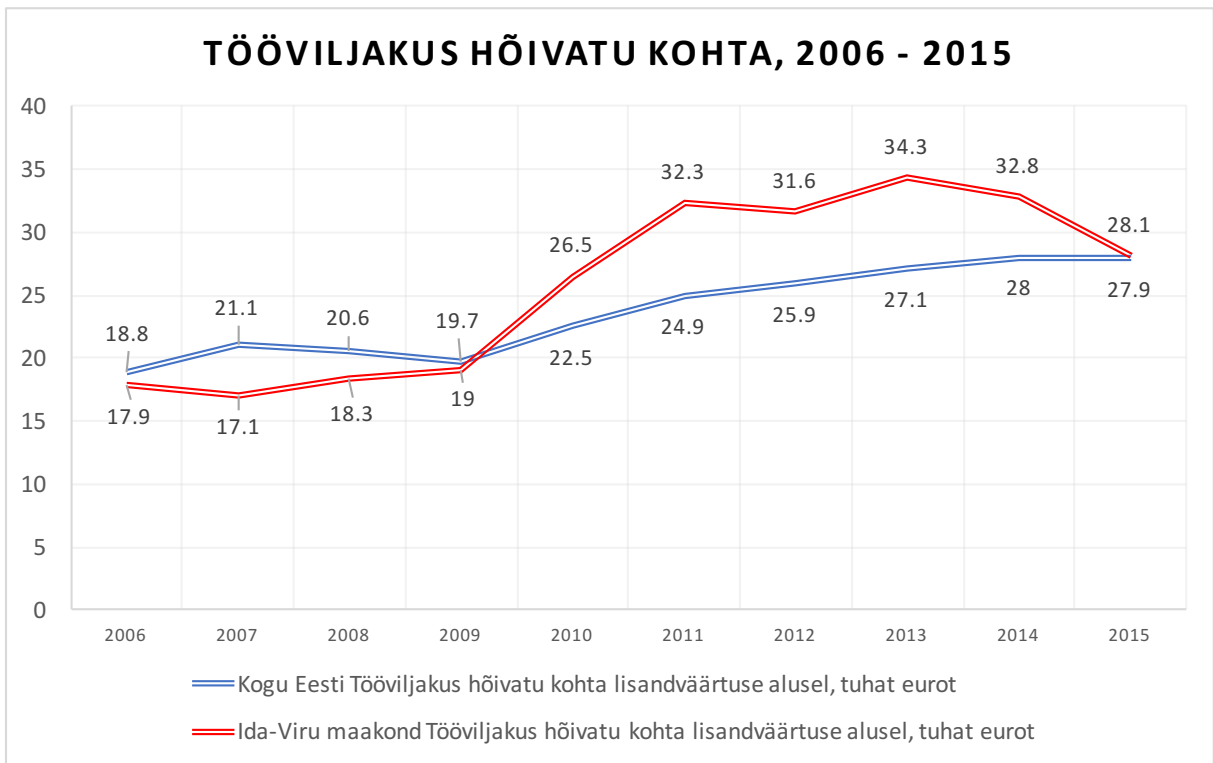
Joonis 11 Rändesaldo vanusegruppide kaupa Ida-Virumaa, kokku perioodil 2000-2015

Allikas: Statistikaamet

Ida-Virumaa tööturu oluliseks mõjutajaks on maakonnaväline pendelränne. 2011 aasta rahvaloenduse kohaselt osales töörännes ligi 3000 inimest, mis on 3,5% tööealisest elanikkonnast. Suuremad tööränne sihtkohad olid Harjumaa, Lääne-Virumaa, Tartumaa (Rell, M., Kupts, M. 2014).

2.3.9. Tootlikkus

Tööviljakus ehk lisandväärtus töötaja kohta on enim levinud tootlikkuse näitaja. Ida-Virumaal on Statistikaameti andmetel Eesti kõrgeim tööviljakus hõivatu kohta lisandväärtuse alusel, keskmiselt perioodil 2006 kuni 2015 (üle 20 töötajaga ettevõtted). Kõrgeim oli näitaja 2013 aastal, mil lisandväärtus hõivatu kohta oli 34 300 eurot. 2014 ja 2015 aastal näitajad langesid tasemele 28 100 eurot (Joonis 12). Langus oli põhjustatud naftahindade languse mõjust põlevkivisektorile. 2015 aastal oli maakondadest Eestis näitaja parem Harjumaal (29 500), mis oli esmakordselt parem Ida-Virumaa omast alates 2010 aastast.



Joonis 12 Tööviljakus hõivatu kohta lisandväärtuse alusel, tuhat eurot, Ida-Virumaa, 2006-2015 (ettevõtted 20 ja enam töötajat)

Allikas: Statistikaamet

Kokkuvõtlikult saab asuda seisukohale, et Ida-Virumaa tööturg on kontrastne, näitajad on olnud võrreldes teiste Eesti maakondadega oluliselt nõrgemad. Maakonna rahvastik, tööeline elanikkond ja hõivatud on perioodil 1990 – 2016 olnud pidavas ühtlases languses, trendi nõrga positiivse muutusega viimasel kahel aastal. Noorte osakaal elanikkonnas on madalaim Eestis. Tööpuuduse tase kõrgeim. Ettevõtlikkuse näitajad on kehvemad Eestis. Väike ja keskmise suurusega kohalikud ettevõtted ei suuda luua piisavas mahus uusi töökohti, et kompenseerida tehnoloogiainvesteeringutest põhjustatud töökohtade vähenemist suurtööstusettevõtetes. Ida- Virumaa on tüüpiline tööturu piirkond, kus on võimalik muutusi saavutada läbi Rohetööstusala välisotseinvesteeringute: maakonnal on pikaajalised tööstustraditsioonid, inimeste valmisolek töötada tööstusettevõtetes, suurima osakaaluga sekundaarsektor Eestis, keskmisest kõrgem tööviljakus hõivatu kohta ja välisettevõtete jaoks atraktiivne tööturg. Lisaks on üldised positiivsed mõjurid: geograafiline asukoht kahe suure majanduspiirkonna piiril, põhitaristu olemasolu ja kättesaadavus, vabad enargiaressursid, ettevõtlust toetavad tugivõrgustikud ning rahvusvahelistele ettevõtetele sobiv elanikkonna kultuuriline taust.

2.4. Tööturu nõudlus

Eesti Töötukassa tegeleb tööealiste inimeste tööotsingute ja tööalaste valikute nõustamisega ning tööle aitamiseга. Selleks, et omada ülevaadet registreeritud töötutest peab organisatsioon vastavat andmebaasi ning teeb selle põhjal statistilisi ülevaateid. Töötukassa andmetele oli 31.12.2016 seisuga Eestis kokku 28 438 registreeritud töötut, mis on 4,4% kogu tööjõust. Suurim arv registreeritud töötuid oli Harjumaal – 9616, mis moodustas 3,2% maakonna tööjõust. Kõrgeim protsendiline näitaja oli Ida- Virumaal – 10,1%. Registreeritud töötute arv oli maakonnas 6455⁴, mis on 22,6% kogu Eesti näitajast. Töötute arvu näitajad olid 31.12.2016 seisuga kõrgemad suuremates omavalitsustes, vastavalt: Narva – 2950 ja Kohtla- Järve – 1761.

Registreeritud töötutest on Ida- Virumaal kuni 25 aastaste osakaal *ca* 10% ja üle 55 aastaste osakaal *ca* 24%. Valdavas enamuses on arvel parimas tööeas inimesed, vanuserühmas 25 kuni 54 – 4219. Arveloleku kestuse järgi on 3800 registreeritud töötust arvel olnud alla 6 kuu.

2.4.1. Registreeritud töötud haridustaseme järgi

Töötukassa statistilised andmed on haridustasemete osas jagatud kolme gruppi:

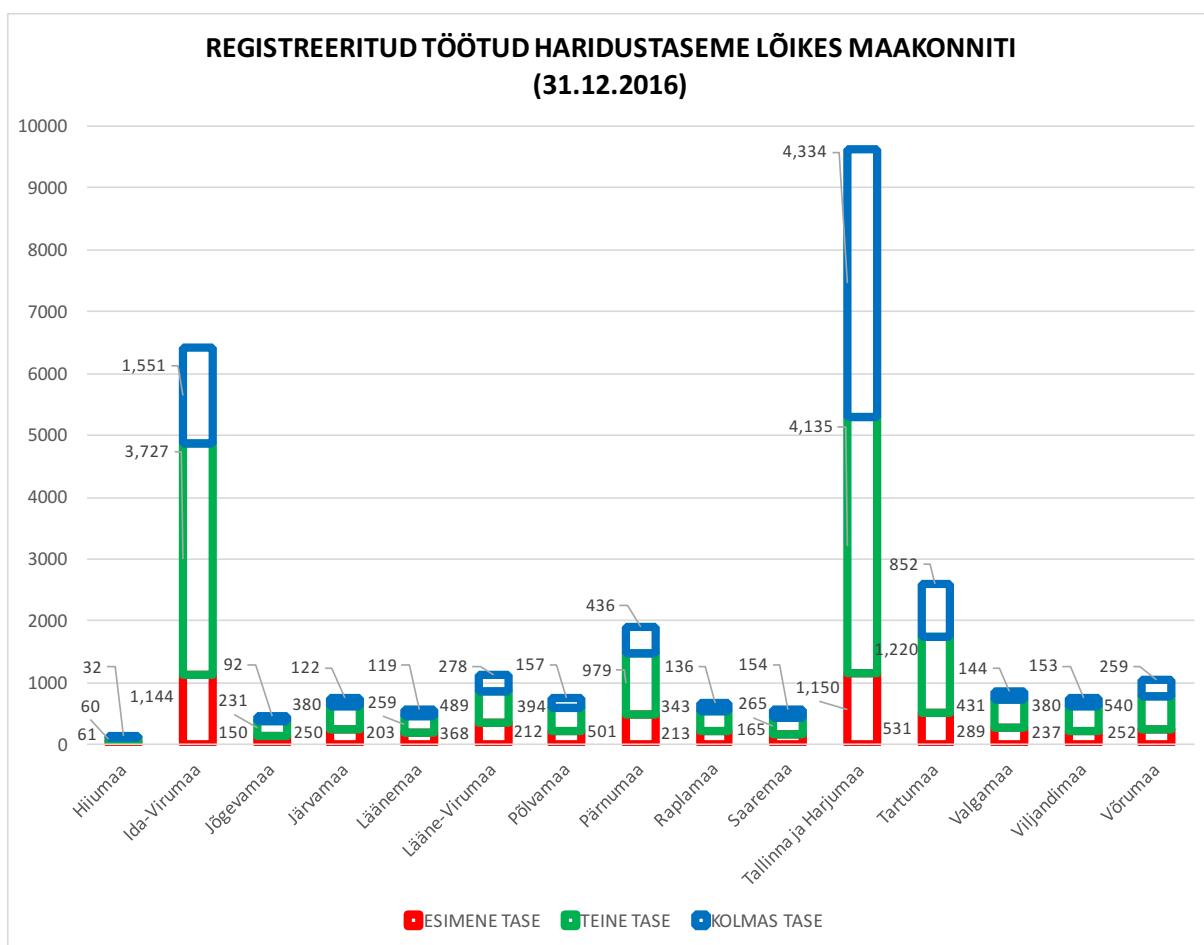
- Esimene tase: algharidus, kutseharidus põhihariduseta, põhiharidus, põhiharidus kutseharidusega;
- Teine tase: kutsekeskharidus põhikoolibaasil, üldkeskharidus, kutsekeskharidus keskkoolibaasil;
- Kolmas tase: keskeriharidus, kutsekõrgharidus (rakenduskõrgharidus), bakalaureuseõpe, magistriõpe, doktoriõpe.

Ida- Virumaa registreeritud töötute hulgas onli seisuga 31.12.2016 esimese taseme haridusega inimesi 1144, mis on 17% registreeritud töötutest (Joonis 13). Arvuline näitaja oli sama, mis suurimas maakonnas Harjumaal.

⁴ 6455 – Eesti Töötukassa kodulehe andmetel; 6361 – Eesti Töötukassa täpsustatud näitaja autorile esitatud andmete alusel.

Teise taseme haridusega inimeste arv oli 3727, mis on 58% registreeritud töötutest (joonis 13). Arvuline näitaja oli pea sama suur kui Harjumaal. Nende hulgast oli kutsekeskharidusega töötute arv 2525, mis on ligi kaks korda suurem kui Harjumaal.

Kolmanda taseme haridusega inimeste arv oli 1551, mis on 24% registreeritud töötutest (joonis 13). Arvuline näitaja oli ligi kolm korda madalam Harjumaal näitajast. Arvestatav vahe ilmnes ainult Ida-Virumaa ja Harjumaal võrdluses bakalaureuseõppe ja magistriõppe tasemetel juures. Viimase puhul oli näitajad vastavalt Ida-Virumaal – 188 ja Harjumaal – 1147.



Joonis 13 Registreeritud töötus haridustaseme lõikes maakonniti, 31.12.2016

Allikas: Töötukassa

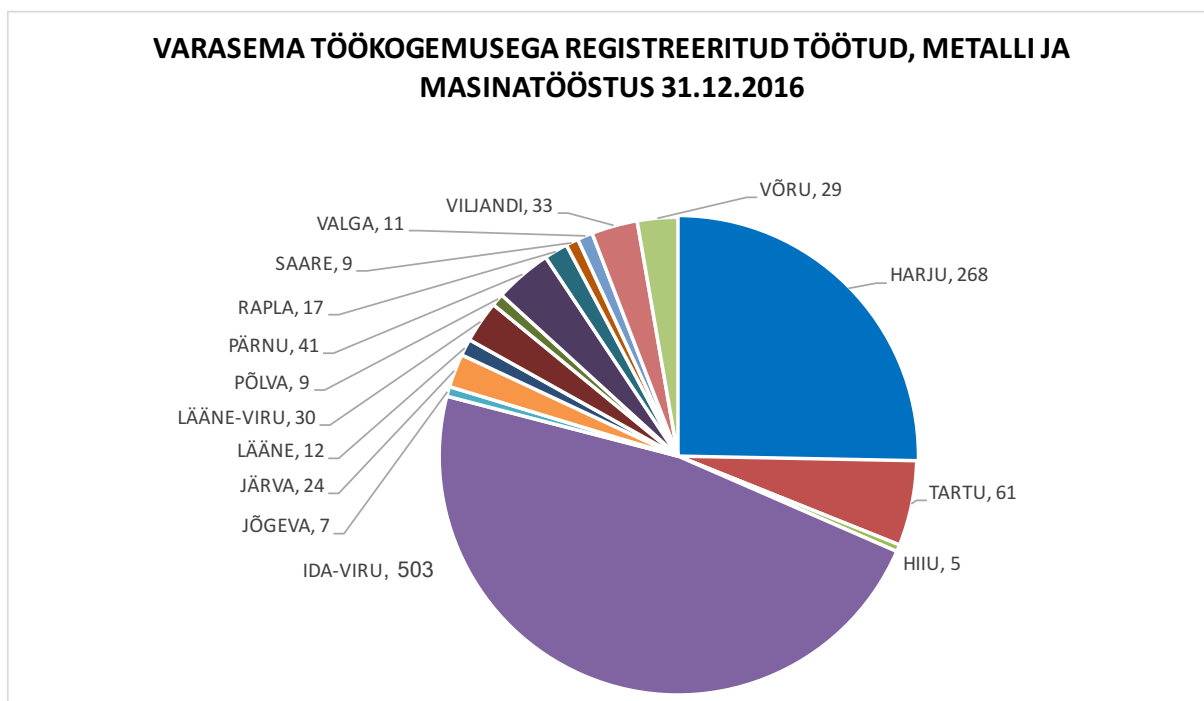
2.4.2. Varasem töökogemus

Varasemat töökogemust omavate registreeritud töötute info kohaselt erineb Ida-Virumaa Eesti üldisest pildist oma tööstusliku tausta poolest. Tööstuses töötamise kogemuse taustaga inimeste arv (oskustöölised ja käsitöölised, seadme- ja

masinaoperaatorid, koostajad, lihttöölised) oli Ida- Virumaal seisuga 31.12.2016 kokku 3678, mis on 60,4% registreeritud töötutest. Harjumaal olid näitajad vastavalt 3623 ja 38,8%. Eesti üldised näitajad olid 13771 ja 50,7%.

Eriti suured erinevused ilmnevad teatud valdkondades:

- Elektri- ja energiatootmine, elektrimehhaanika – kõikidest valdkonna registreeritud töötutest oli 39% arvel Ida- Virumaal;
- Metall- ja masinatööstuses – 1059-st valdkonna registreeritud töötust oli 503, ehk 47% arvel Ida- Virumaal (Joonis 14);
- Plasti-, kummi-, ravimi- jm keemiatoodete tööstus – kõikidest valdkonna registreeritud töötutest oli 65% arvel Ida- Virumaal;
- Kaevandamine ja mäetööstus – kõikidest valdkonna registreeritud töötutest oli 80% arvel Ida- Virumaal;



Joonis 14 Varasema töökogemusega registreeritud töötud, metalli- ja masinatööstus, 31.12.2016

Allikas: Töötukassa

Need on valdkonnad, kus ettevõtjatel on võimalik palgata kogemusega spetsialiste kõige lihtsamini just Ida- Virumaal. Eesti keskmisest madalamad on näitajad avalikus halduses; finantsis, raamatupidamises ja statistikas; infotehnoloogias, laevanduses ja lennunduses ning telekommunikatsioonis.

Kuni ühe aastase tööstaažiga inimeste arv on 3885, mis on 61% kõikidest registreeritud töötutest. 1- 5 aastase staaži puhul on vastav näitaja 21% ja 5- 10 aastase staaži puhul 8%.

Kokkuvõttes, Ida-Virumaal on algharidust kuni rakenduskõrgharidust omavate töötajate kättesaadavus arvuliselt sama suur kui Eesti suurimas maakonnas Harjumaal. Maakonnas on suhteliselt vähem vaba tööjõudu bakalaureuse ja magistrikraadiga inimeste hulgas. Tegevust alustavate või oluliselt laiendavate ettevõtete jaoks on kogemustega tootmistööliste kättesaadavus parim kogu Eestis. Keerulisem tippspetsialistidega, talentidega ja tippjuhtidega.

2.5. Tööjõu ootused tööturule

Tööjõu ootuste kaardistamine annab ülevaate inimeste ootustest töökohale, tööandjale, töötingimustele ja tasustamisele, näitab valmisolekut osaleda ümberõppes. Eesti Töötukassa andmete kohaselt oli seisuga 31.12.2016 Ida- Virumaa 6455-st registreeritud töötust 3443 (see on 53%) huvitatud leidma rakendust töötlevas tööstuses, sh: liigitamata lihhtöö – 1544; muu tööstus, tootmine – 783; metalli- ja masinatööstus – 694; logistika, varustamine, laondus – 422. Võrdluseks kaubanduses ja teeninduses oli huvitatud töötama 1656 inimest.

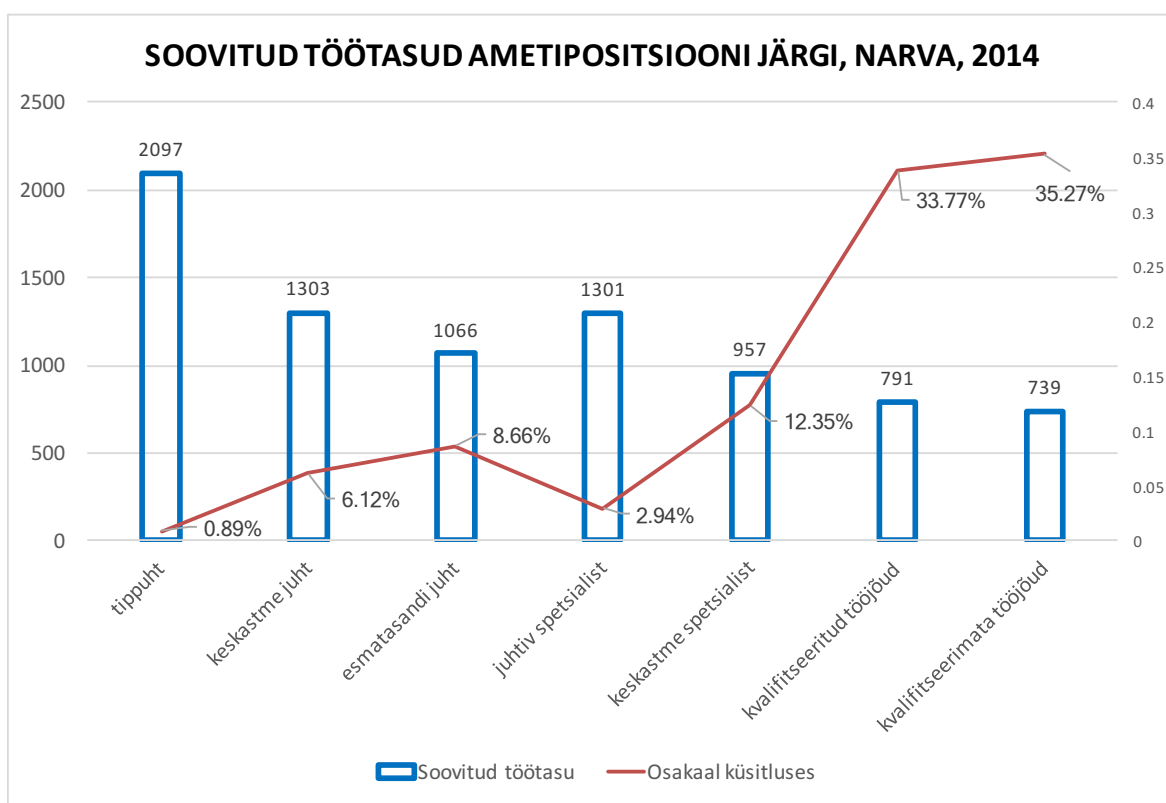
2016 aasta jooksul läbisid töötud 1969 koolitust. Enim osaleti keeleõppes – 596 korral. Tööstusliku tootmise valdkonna koolitustest võeti kõige enam osa mehaanika ja metallitöö koolitustest. Tööturule sisenemise aktiivsust näitab, et 2016 aasta detsembris osales tööalasel koolitusel 681 inimest, samal perioodil võttis töötubadest osa 231, karjäärinõustamisel osales 305 ja tööpraktikal osales 539 registreeritud töötut.

Töötjate ootuste kaardistamiseks viis SA Ida-Virumaa Tööstusalade Arendus 2014 Narvas läbi sotsioloogilise uuringu. Uuringu eesmärk oli kaardistada tööealise elanikkonna huvi töökoha vahetamiseks ja/või tööle asumiseks uusi Rohetööstusala välisotseinvesteeringuid planeerivatesse ettevõttesse. Eesmärk oli saada ülevaade soovitud palgatasemetest, ametikohtadest, sobivatest tegevusvaldkondadest ja täiendõppe vajadustest. Uuringus osales kokku 1420 inimest, keskmine vanusega 43 aastat:

- Mehi osales uuringus 475 ja naisi 945;
- Töötavaid inimesi 707, mittetöötavaid 713;

- Haridustasemelt oli uuringus osalejatest kõrgharidus 285 inimesel, (kesk-) eriharidus 788 inimesel, keskharidus 242 inimesel ja madalam haridustase 105 inimesel;
- Uuringus osalenutest oli 972 kogemus töötamisel tootmisettevõttes, neist 678 suurettevõttes.

Kõigi küsitluses osalenute keskmine (bruto-)palgasoov oli 814 eurot kuus. Domineerisid tootmistöölise ametikohad, millega olid küsitletute ootused seotud kokku ligi 70%-l juhtudest (Joonis 15). Suurema osakaaluga ametikohtade osas olid keskmised palgasoovid järgnevad: liinioperaator – 722 eurot kuus; seadmeoperaator – 779 eurot kuus; koostelukksepp – 764 eurot kuus; lukksepp – 927 eurot kuus; laotööline – 734 eurot kuus.



Joonis 15 Soovitud töötasud ametipositsiooni järgi ja osakaal küsitluses, Narva, 2014

Allikas: SA Ida-Virumaa Tööstusala Arendus

2014 aastal oli Ida- Virumaa keskmine brutopalk 812 eurot/kuus (Joonis 7), 2016 aastaks oli see tõusnud 903 euronni kuus. Seega on keskmine töötasu kahe aastaga kasvanud maakonnas 11%, oluline on 2016 aasta osas seda arvesse võtta ka küsitletud elanike ootuste kontekstis. Küsitluses osalenute keskmine palgasoov oli 0,2% täpsusega vastav statistilisele keskmisele brutopalgale maakonnas, võib asuda seisukohale, et inimeste ootused on võrdelised keskmiste palgatasemetega ka käesoleval ajal.

Kokkuvõttes, nii töötavatel kui töötutel inimestel on kõrgendatud huvi asuda tööle uutesse ettevõttesse. Peamiseks motivaatoriteks uusi Rohetööstusala välisotseinvesteeringuid planeerivatesse ettevõttesse tööle minekuks olid küsitletud jaoks tähtsuse järjekorras:

- 1) töökoha stabiilsus,
- 2) konkurentsivõimeline töötasu,
- 3) uute töökogemuste omandamine,
- 4) töötamine paremas töökeskkonnas,
- 5) karjäärivõimalused.

2.6. Tööturu pakkumine

Eestis on mitmeid tööportaale, kus on võimalik leida ettevõtete tööpakkumisi. Alljärgnevalt on esitatud ülevaade avalikult leitavatest allikatest.

1) Turul on kolm suuremat tööportali:

- cv.ee (cv-online) – seisuga 19.03.2017 portaali andemetel 16 144 tööpakkumist, neist Eestis 2273, Ida- Virumaaga seotud pakkumistest 283 olid Töötukassa pakkumised ja portaali enda pakkumisi 55, neist 22 SA Ida-Viru Keskhaigla omad;
- cvkeskus.ee - seisuga 19.03.2017 portaali andemetel 19 793 tööpakkumist, neist Eestis 2917 ja Ida- Virumaaga seotud 33 pakkumist;
- tootukassa.ee (Töötukassa) – seisuga 19.03.2017 aktiivseid tööpakkumisi 2125 ja töökohti 4745, Ida- Virumaaga seotud unikaalseid pakkumisi 342.

2) Lisaks on portaale, mille sisu kopeerib suures osas Töötukassa infot:

- leia.ee – seisuga 19.03.2017 tööpakkumisi 1056;
- tööd.ee - peamiselt Töötukassa tööpakkumised, seisuga 19.03.2017 portaali enda tööpakkumisi 81;
- palkamind.ee - peamiselt Töötukassa tööpakkumised, seisuga 19.03.2017 portaali enda tööpakkumisi 7;
- cvpluss.ee – seisuga 19.03.2017 tööpakkumiste arv portaalis 13;
- kandideeri.ee – seisuga 19.03.2017 tööpakkumiste arv portaalis 83;
- ekspresjob.ee – seisuga 19.03.2017 tööpakkumiste arv portaalis 133;
- talent.ee – peamiselt Töötukassa töökuulutused.

Ida-Virumaaga seotud tööpakkumisi on enim Töötukassa portaalis – 342, neist maakonnaga otseselt seotud 315 tööpakkumist, üle- Eestilisi kaugtöökohti 27. Valdav osa tööpakkumistest oli teenindussektoris, neist 47 iluteeninduses. Tootmisvaldkonna unikaalseid pakkumisi oli 65. Töötasudega kuulutusi oli kokku 63, keskmine pakutav brutokuutasu oli 677 eurot/kuus, mis on 75% maakonna statistilisest keskmisest ja 25% madalam eelmises peatükis analüüsitud inimeste ootustest töötasudele.

Kokkuvõttes võib järeldada, et Ida- Virumaal otsivad inimesed peamiselt tööd töötlevas tööstuses, töökohti pakutakse aga teenindussektoris. Töötukassa portaali kaudu töötajaid otsivate ettevõtete eesmärk on leida odavat tööjõudu. Töötukassa kuulutuste hulgas ei olnud analüüsi teostamise ajal välisinvestoreid, kes on viimastel aastatel teostanud Rohetööstusala välisotseinvesteeringud ning on käesoleval ajal aktiivses personali värbamise protsessis.

2.7. Välisinvestorite tööjõu värbamise võimalused

Autor viis läbi intervjuud kahe Narva Tööstusparki välisotseinvesteeringu teostanud tööstusettevõtte juhiga: Valeri Lavrov, Westaqua-Invest OÜ (plastitööstus) ja Aivar Virunen, Well Technology OÜ (mehhatroonika- ja metallitööstus). Firmade investeeringud teostati perioodil 2014- 2016, kokku oli ettevõtete investeeringute maht ca 25 miljonit eurot ja tootmise projektmahtude saavutamisel töötab plaanide kohaselt kahes ettevõttes kokku üle 700 inimese.

2.7.1. Ettevõtjate peamised argumendid Ida- Virumaale investeerimisel

Ida-Virumaa on Euroopa Liidu ja Venemaa piiriäärne piirkond. Mõlemal ettevõttel on tootmisüksused olemas Venemaal, s.h. teadus- arenduskeskused. Geograafiline asukohta oli oluline argument investeeringu asukoha üle otsustamisel. Lähedus olemasolevatele üksustele annab võimaluse käivitamise perioodiks tuua spetsialiste, nii tehnoloogiaga seotud küsimuste lahendamiseks, kui töötajate väljaõpetamiseks. Uute tehaste töötamise ajal aga reageerida kiiresti tootmisprotsessis ilmnedavatele probleemidele.

Teine oluline argument investeeringu asukoha valikul oli seotud tööjõu võimalustega: Ida- Viru maakonna suur rahvaarv Eesti mõistes, piirkonna

tööstustraditsioonid, põlvkondadega edasi antud tootmisettevõtetes töötamise kogemus, elanike venekeele oskus, Eesti keskmisest madalam palgatase.

Lisaks asuvad piirkonnas tootmise jaoks vajalikud energia- ja infrastruktuuriressursid ning vajalik põhitaristu.

2.7.2. Hinnang tööjõu värbamise võimalustele investeerimisperioodil

Tootmistööliste osas on ettevõtjate hinnangul Ida- Virumaal tööjõu palkamise võimalused väga head. Tööturult on kergesti värvatav personal vanuses 25 kuni 55 aastat, kellel on kutseharidus ja varasem tootmisettevõtetes töötamise kogemus. Lisaks on turul suur hulk tööjõudu, kellel on kõrge töö tegemise soov ja motivatsioon, kuid puuduvad nõutud spetsiifilised oskused ja/või väljaõpe. Nende hulgas on palju alla 25 aastaseid noori ja üle 55 aastaseid täiskasvanuid. Noorte puhul on iseloomulik, et on tehtud viga kutsevaliku protsessis ja omandatud eriala, millel ei ole võimalik leida tööalast rakendust. Vanemaealiste puhul on probleemiks suutmatus kaasa minna tööstusseadmete tehnoloogiliste uuendustega. Tootmistöölistel on peamiseks motivaatoriteks tööleasumisl palga suurus ja töökoha stabiilsus. Kogemuslikult suudab kumbki ettevõtte ilma pingutuseta poole aasta jooksul palgata 100 inimest.

Keskastmejuhtide ja erialaspetsialistide osas on palkamise võimalused rahuldavad, puuduvad üksikud spetsiifilise väljaõppega spetsialistid, mis on seotud kaasaegsete innovaatiliste tehnoloogiliste seadmetega. Peamiseks probleemiks on konkurents Tallinna ja Põhjamaadega. Seega tuleb ettevõtetel pakkuda võrdseid või elukalliduse taset arvestavaid sarnaseid tingimusi võrreldes lähipiirkondade ettevõtetega. Narva otseinvesteeringu teostanud ettevõtted on sarnaselt konkurentidele aktiivsed otsima vastava taseme spetsialiste naaberriikidest ning on mõlemad tänaseks palganud esimesed spetsialistid väljastpoolt Eestit. Peamiseks motivaatoriteks keskastmejuhtidele ja erialaspetsialistidele on tööleasumisl lisaks palga suurusele arengu- ja karjäärivõimalused. Kogemuslikult suudavad ettevõtted poole aasta jooksul palgata kuni 10 keskastmejuhti ja/või erialaspetsialisti, kellega on võimalik pikaajaliselt koostööd jätkata.

Keerulisem on tööstusvaldkonna **tippspetsialistidega, -juhtidega ja talentidega**. Selle taseme töötajate pärast on konkurents rahvusvaheline. Kuna tavapärane lepinguline suhe vastava taseme personaliga on 5- 10 aasta pikkune, on inimeste meelitamiseks piirkonda lisaks töötasudele, motivatsioonipakettidele ja erialastele väljakutsetele olulisel kohal elukeskkonna ja sotsiaalse infrastruktuuri küsimused: turvalisus, vaba aja veetmise

võimalused, rahvusvahelise kogukonna olemasolu, inglise keelse hariduse omandamise võimalus pere lastel, võimalus abikaasal rakendada ennast tööalaselt. Kogemuslikult suudavad ettevõtted poole aasta jooksul palgata ühe tippspetsialisti, kellega on võimalik pikaajaliselt koostööd jätkata. Seetõttu tegeleb ettevõtte juhtkond selle segmendiga väga aktiivselt ja värbamisperioodil aitavad kitsaskohti katta emaettevõtete spetsialistid. Elukeskkonna ja sotsiaalse infrastruktuuri parandamise eesmärgil on ettevõtjad aktiivses suhtluses avalikkuse ja kohalike otsustajatega.

2.7.3. Värbamise kriitilised tegurid ja allikad

Rohetööstusala otseinvesteeringute puhul on struktuuris ametikohad vaja komplekteerida lühikese ajaperioodi jooksul pärast tootmishoonete ehituslikku valmimist. Head spetsialistid on hõivatud ka majanduse keerulistel aegadel. Seetõttu ostetakse suur osa spetsialiste ja oskustöölisi üle teistest ettevõtetest. Ettevõtjad rakendavad kiirete koolituste läbiviimiseks ja erialaspetsialistide väljaõpetamiseks oma emaettevõtete vastavate valdkondade inimesi. Töötajate palkamine ajastatakse üldjuhul seadmete paigaldamisega, kuna tehnika kasutamise koolitused viiakse seadmed tarninud ettevõtte poolt läbi koheselt. Parima tulemuse annab töötaja osalemine seadmete paigaldamise protsessis. Üleostmisega komplekteeritakse käivitamisperioodil 25- 50% personalist. Üleostmisel on töötajate jaoks motivaatorid: (1) kõrgem pakutav töötasu, (2) töökeskkonna tingimused, (3) töö kaasaegsete seadmetega, (4) uuele ettevõttele iseloomulikud kiired karjääri- ja arenguvõimalused, (5) rahvusvahelistele ettevõtetele iseloomulik stabiilsus majandustsükli erinevates faasides. Tootmise hilisemates laienemise etappides ei ole töötajate üleostmine kriitilise tähtsusega ning on võimalik rohkem panustada aega uue personali koolitamisega, sealhulgas värvata registreeritud töötuid või kutseõppeasutuste lõpetajaid.

Ettevõtete juhtide seisukohalt on investeeringu teostamise perioodil töötajate palkamine Töötukassa vahendusel komplitseeritud. Uute tööstusinvesteeringute puhul paigaldatakse reeglina uusim saadaolev tehnoloogia valdkonnas. Töötukassas on arvel aga peamiselt inimesed tootmisettevõtetest, mis on töötanud varasema põlvkonna seadmetega. Seega on ümberõppe protsess pikk ja mahukas, seda ei ole võimalik teostada vajalikus ajalises raamistikus. Teiseks on Töötukassas arvel oluliselt madalama aktiivsusega inimesed, palkamisega seotud riskid on kõrged just uue tootmisüksuse investeerimise ja käivitamise perioodil. Pärast käivitamisprotsessi on võimalik palgata ka madalama

kvalifikatsiooniga töötajaid ning viia läbi pikaajalisem koolitus tööleasumiseks keerukate tehnoloogiliste seadmetega. Erandiks oli 2016 aasta algus, kus pärast põlevkivisektori koondamislainet leidsid firmad Töötukassa kaudu mitmeid vajalikke spetsialiste.

Info kogukonnas – käivitamisperioodil levitavad ettevõtted infot kohalikus meedias ja juba värvatud inimeste kaudu käest kätte. Intervjueeritud ettevõtete kogemuse põhjal võtavad inimesed ettevõtetega otse ühendust. Pakuvad ennast aktiivselt tööle nii telefoni teel, e-kirjade kaudu, tuuakse sooviavaldusi ettevõtte postkasti. Ettevõtetel on tekkinud andmebaasid ja uue ametikoha täitmise vajaduse korral võetakse inimestega ise ühendust. Mittehõivatuid motiveerib tegevuseks soov leida töö, hõivatuid suurem sissetulek, parem töökeskkond ja stabiilsus, mida suudavad pakkuda rahvusvahelised turutugevad firmad.

Ettevõtted ei ole panustanud tööportaalide teenustele. Katsed investeerimisperioodi alguses leida nende kaudu töötajaid ei ole ettevõtete ootusi täitnud.

Üksikute tippspetsialistide leidmiseks kasutatakse spetsialiseerunud *head hunting* firmade abi. Intervjueeritud ettevõtetes olid nendeks: (1) tootmisjuht – tegemist on tippspetsialistiga, kes tavapäraselt liigub organisatsiooni sees kiiresti ettevõtte juhtkonda või teistesse ettevõtetesse ning uue tootmisjuhi firma seest välja kasvatamine on pikaajaline protsess, (2) sisseostuspetsialist – kelle puhul on nõutud tehnilised- ja inseneriteadmised materjalide ja seadmete kohta, samas väga hea suhtlemis- ja kauplemisoskus, (3) kvaliteedijuht – kes tunneb kaasaegseid kvaliteedikontrolli süsteeme – otsitakse ja värvatakse nii Eestist kui ka välisriikidest (Soome, Rootsi, Venemaa jne.). (4) Turundusspetsialist – tavapäraselt jahitakse inimest sarnase valdkonna edukatest ettevõtetest, kui on tegemist väga spetsiifilise tootega võib see osutuda võimatuks ja müügijuht tuleb kasvatada ettevõtte seest. Tihti täidab seda positsiooni keegi ettevõtte omanikeringist.

2.7.4. Koostöö kutseõppekeskusega ja kolledžitega

Rohetööstusala otseinvesteeringute teostamise perioodil on värbamisprotsess sedavõrd kiire ja intensiivne, et uue tootmisettevõtte käivitamisel ei panusta ettevõtted värbamisele kutseõppeasutustest. Küll on ettevõtetel eesmärk teha koostööd kutseõppeasutustega nii õppeprogrammide edasiarendamiseks, mis vastaksid tööturu nõuetele, kui ka täiendkoolitusprogrammide läbiviimiseks täiendavate spetsialistide palkamiseks. Pikemas perspektiivis on see vajalik nii seadmete mehitamiseks laienemisel kui kaadri kvaliteedi kasvu saavutamiseks. See on seotud ka inimeste tööülesannete

paljususega ja multifunktsionaalsusega, ehk siis üks töötaja peab suutma osaleda mitmes tööprotsessis ja tundma erinevate seadmete toimimist, ainult nii on võimalik saavutada tootlikkuse ja lisandväärtuse kasv. Ettevõtted peavad oluliseks koostööd õppeasutustega tööpraktikate läbiviimiseks. Parim erialane väljaõpe on saavutatav kui teoreetilist õpet tehakse vaheldumisi praktikaga õppega ja seda igal õppeaastal. Ettevõtted on valmis pakkuma andekamatele õpilastele stipendiume, eesmärgiga siduda tulevased spetsialistid oma organisatsiooniga. Mõlema osapoole huvi koostööks tänasel päeval on olemas. Mõtete ellurakendamine nõuab ettevõtetelt lähiaastatel täiendavaid ressursse, eriti ajalisi. Lisaks on ettevõtete juhtide hinnangul oluline koostöö kutseõppeasutustega ja kolledžitega teavitustegevuse korraldamisel varasemas, põhikooli õppeastmes. Eesmärk jagada noortele infot, milliseid spetsiliste ettevõtteid vajavad ja millise väljaõppega on võimalik endale stabiilne töö ja konkurentsivõimeline sissetulek kindlustada.

2.7.5. Rohetööstusala otseinvesteeringute mõju Ida-Virumaa tööturule

Ettevõtjate hinnangul on Rohetööstusala välisotseinvesteeringute mõju maakonna tööturule tugev. Agressiivselt kasvab konkurents kvalifitseeritud tööjõu pärast. Piirkonnas varasemalt tegutsenud ettevõtete juhid on järjest enam sunnitud mõtlema personali hoidmisele, firmade arengule.

Üleostmisega tekitatavad vabad töökohad teistes ettevõtetes on võimalik kompenseerida töötajast ilma jäänud ettevõtjal palgates inimesi Töötukassast ning õpetades vastavalt uus inimene välja pikema ajaperioodi jooksul. Juba tegutsuvad ettevõtted saavad endale seda lubada, kuna meeskond on enamuses komplekteeritud ning tööprotsessid on sissetöötatud. Konkurentsist tööjõu pärast on sunnitud korrigeerima oma palgapoliitikat ja motivatsioonisüsteeme. Kuna uued tööstusettevõtted pakuvad oluliselt paremaid töökeskkonna ja olmetingimusi, peavad turul pikalt tegutsenud ettevõtted parandama ka enda vastavaid tingimusi ning tegema vajalikke investeeringuid töötajate hoidmiseks.

Uued ettevõtted pakuvad alternatiivi töö otsimisele Eesti teistes piirkondades või väljaspool riiki. Töökoha olemasolu on ettevõtjate hinnangul peamine elanikkonna kinnihoidja piirkonnas. Kui motivaatorid on piisavalt atraktiivsed on ettevõtjate seisukohalt inimesed valmis Ida-Virumaale tagasi tulema. Uutes tööstustes on mitmeid näiteid, kus inimesed on tagasi kolinud mujalt Eestist ja teistest riikidest, kuna uued ettevõtted pakuvad uusi väljakutseid ja eneseteostamise võimalusi. Viimase paarikümne aasta jooksul lahkunud inimestel on säilinud isiklikud sidemed, mistõttu on tagasiränne oluliselt lihtsam

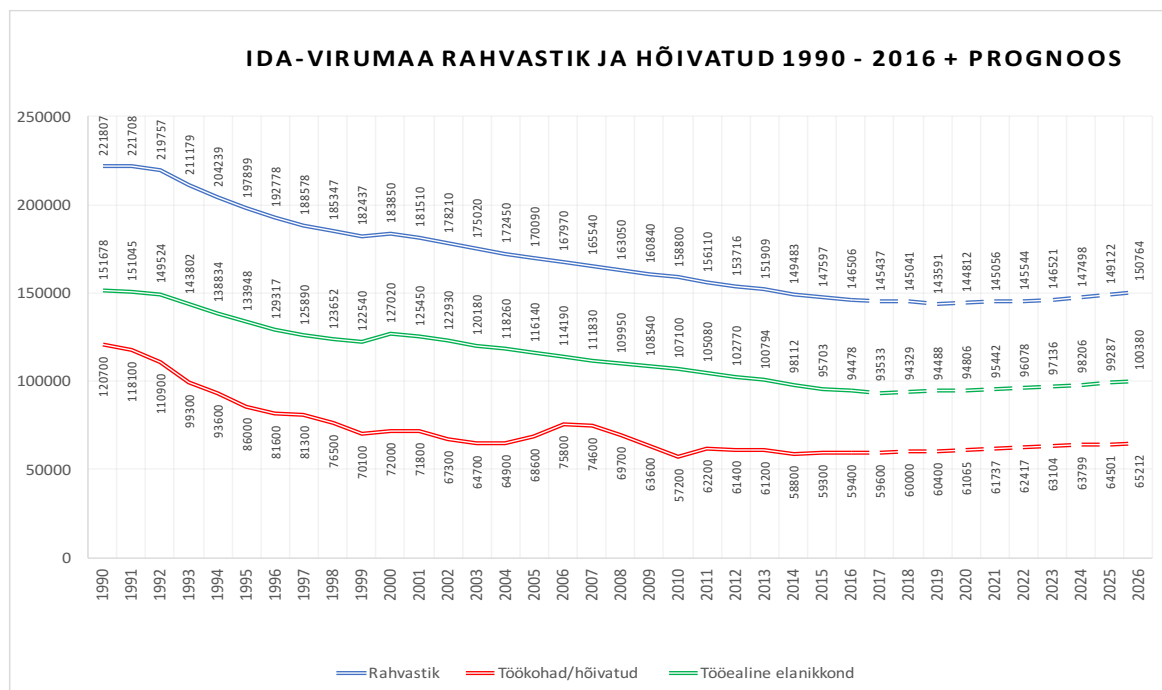
kui uue elanikkonna meelitamine maakonda. Kõige paindlikumad on need, kes töötavad teistes piirkondades, osalevad tööalases pendelrändes teistesse maakondadesse aga pere ei ole jõudnud maakonnast ära kolida.

Täiendavate ettevõtete lisandumises välisinvestorid probleemi ei näe, pigem on see väljakutse olla töötajate jaoks parim ja sunnib leidma uusi mudeleid, millega oma töötajaid motiveerida. Oluline on rakendada kaasaegseid personalitöö meetodeid tagasiside saamiseks ning töökeskkonna ja –õhkkonna hoidmiseks.

2.8. Välisotseinvesteeringute mõju rahvastikule

2015 aastal kinnitati siseministri käskkirjaga riiklik arengudokument “Ida-Virumaa tegevuskava 2015-2020” (Ida-Virumaa Tegevuskava 2015-2020, 2016), mille eesmärgiks on muuhulgas maakonna kujundamine kaasaegse kõrgtootliku majandusega piirkonnaks. Oluliseks alaeesmärgiks on dokumendis ettevõtluskeskkonna muutmine atraktiivsemaks investoritele. Välisotseinvesteeringute meelitamisega maakonda ja Ida-Virumaa promotsiooniga tööstus- ja logistikasektorile tegelevad peamiselt kaks organisatsiooni: AS Sillamäe Sadam ja SA Ida- Virumaa Tööstusalade Arendus. Viimase kümne aasta jooksul on tegevuse tulemusena piirkonda tulnud üle kümne Rohetööstusala otseinvesteeringu, mille tulemusena on loodud ligi 1000 uut töökohta. Mõlemad organisatsioonid on kliendiportfellide kasvatamise faasis. 2017 aasta alguse seisuga on uusi välisettevõtete investeerimisprojekte portfellides kokku üle kahekümne. Projektide realiseerumisel on loodavate töökohtade arv prognooside kohaselt järgneva viie aasta jooksul üle 2500. Võrdluseks oli Ida-Virumaal sekundaarsektoris 2016 aastal 22 800 töökohta. Üle 10% mahus uute töökohtade lisandumine mõjutab Ida- Virumaa tööturu protsesse tugevalt positiivses suunas. Üldine teadmine on, et iga töökoht tööstussektoris toob kaasa täiendava kahe töökohta tekke teenindussektoris. Seega võib prognoosida uute töökohtade arvuks 10-aastasest ajaperspektiivis ca 7500. Võttes arvesse viimase viie aasta keskmise töökohtade arvu loomuliku vähenemise, mis peamiselt tuleneb suurte tööstusettevõtete tehnoloogiainvesteeringutest, on prognoositav hõivatute määra kasv ca 5000 inimest vastava perioodi kohta (Joonis 16). Tööealise elanikkonna muutuse arvestamise aluseks on koefitsient tööealise elanikkonna 2016 aasta näitaja ja hõivatute 2 aastat varasema näitaja vahel. Vastava koefitsiendiga tulevaste hõivatute arvutamisel on arvestatud 2-aastase

viitajaga ja keskmise ligi 0,8% negatiivse iibega. Rahvastiku prognooside tegemisel on võetud koefitsiendiks suhet tööealisesse elanikkonda 2016 aasta baasil.



Joonis 16 Ida-Virumaa rahvastik, tööealine elanikkond ja hõivatud aastatel 1990 – 2016 ja prognoos 2017 – 2026

Allikas: Statistikaamet, autor

Võttes arvesse tööjõu ootusi tööturule ja välisinvestorite poolt pakutavat võib asuda seisukohale, et Ida-Virumaal on võimalik kokku viia osapooled, rahuldada mõlema tööturu osalise vajadused ning selle tulemusena vähendada tööpuudust, suurendada hõivatute arvu ning seeläbi pöörata rahvastiku vähenemine kasvule.

Rohetööstusala välisotseinvesteeringud toovad kaasa tootlikkuse kasvu. Ida-Virumaale teostatud tööstusinvesteeringud näitavad, et ettevõtjad sisustavad tootmisüksused kaasaegseime tehnoloogiaga, mis hetkel turul saadav on. See tähendab sama hulga toodete tootmiseks vähemate kuid kõrgemalt kvalifitseeritud töötajate värbamist. Pärast vajalike ümber- ja täiendõppe läbimist on ettevõtjad valmis tasuma töötajatele tööturu keskmisest kõrgemat tasu ja sobivaid töötajaid üle ostma. Efektiivsuse ja tööjõukulu kasv võivad kaasa tuua odavale tööjõule orienteeritud ettevõtete tegevuse kokkutõmbamise ja konkurentsivõimetute kohalike ettevõtete sulgemise. Selliselt samm-sammult läbi uute Rohetööstusala välisotseinvesteeringute jätkuv tootlikkuse ja tööjõu kvalifikatsiooni kasvu protsess võimaldab piirkonnal muutuda konkurentsivõimelisemaks elanike pärast.

3. ARUTELU, JÄRELDUSED

Ida- Virumaa tööturul toimuv on tugevalt seotud maakonna lähiajaloo ja muutustega majanduskeskkonnas. Nõukogude Liidu lõpuaastatel oli piirkonnas suur hulk hiiglaslikke tööstusettevõtteid. 1990-date alguses toimunud ettevõtete erastamise ja plaanimajanduselt turumajandusele ülemineku tulemuseks oli suurte ettevõtete lagunemine, osade pankrotistumine ja paljude kiired omanikuvahetused. Asendunud keskkonnas olid ettevõtted sunnitud muutuma efektiivsemaks: vähendada tööjõukulusid ja investeerima tehnoloogilistesse lahendustesse. Tulemuseks oli olukorra halvenemine tööturul, mis ei ole stabiliseerunud tänaseni.

Ida-Virumaale on iseloomulik viimase 25 aasta hõivatute arvu kiireim langus, kõrgeim tööpuuduse tase, püsiv väljaränne ja Eesti keskmisest madalamad töötasud. Väljarändajate suurim grupp on aastaid olnud 20- 29 aasta vanused noored. Alla 25-aastaste osakaal maakonna elanikkonnast on 22,3%, mis on halvim näitaja kogu Eestis. Tööturult kadunud töökohtade asemele vajab Ida-Virumaa uusi. Kuna ettevõtlusaktiivsus on Eesti keskmisest kaks korda madalam, ei ole töökohtade kompenseerimisel põhjust panustada kesk-pikas ajaperspektiivis kohalikule väikesele ja keskmisele ettevõtlusele. Samas vajab Ida-Virumaa trendimuutvaid lahendusi ühe põlvkonna jooksul, vastasel korral toob see kaasa sotsiaalmajandusliku šoki. Tühjade elamispiindade arvu kasvuga kasvavad kommunaalprobleemid ning vähenevad eelarvetulud omavalitsustele ei võimalda arendada elukeskkonda ja sotsiaalset infrastruktuuri.

Lahenduseks on uute Rohetööstusala välisotseinvesteeringute meelitamine piirkonda. Selleks on lisaks tööjõu olemasolule vaja pakkuda välisettevõtjatele sobivat keskkonda, sealhulgas toimivaid tööturumeetmeid, detailplaneeritud ja taristuga varustatud maad, juurdepääsu finantseerimisallikatele. Turutõrgete tõttu ei suuda eelnimetatud teenuseid pakkuda erasektor, seetõttu on oluline avaliku sektori panustamine sobivate tingimuste loomisesse.

Ida- Virumaa registreeritud töötuse määr oli 2016 lõpus 10,3%. Eesti Töötukassa andmetel on töötute baasharidustase sobiv tööleasumiseks. Üle 60% töötutest omab tootmisvaldkonnas töötamise kogemust. SA Ida- Virumaa Tööstusalade Arendus poolt läbi

viidud sotsioloogilisest uuringust selgus, et üle 50% eelistavad tulevikus jätkuvalt töötada tööstusettevõtetes. Lisaks saab uuringu põhjal kinnitada, et Narva elanike (kes soovivad leida tööd või vahetada töökohta) palgaootus on võrdne maakonna keskmise statistiline palga tasemega. Pigem on inimeste jaoks olulisemad kriteeriumid töökohta stabiilsus, karjäärivõimalused, parem töökeskkond. Tööportaalides leitavad pakkumised ei vasta inimeste ootustele kahel peamisel põhjusel: 1) pakutavad palgatasemed on ca 25% alla soovitu; 2) töötute kogemused ja soovid on valdavalt seotud tootmistööga, pakkumised seotud teenussektoriga.

Viimastel aastatel tööstussektoris Rohetööstusala otseinvesteeringud teinud ettevõtjad suudavad ilma probleemideta palgata tootmistöölisi. Palgaootused on ettevõtjatele vastuvõetavad. Personali leidmiseks kasutatakse tööportaalide teenuseid minimaalselt, pigem levitatakse infot kohalikus meedias. Kohalikud elanikud otsivad ise aktiivselt võimalusi uutesse ettevõtetesse tööle asumiseks. Rohkem tuleb ettevõtjatel vaeva näha erialaspetsialistide, keskastme- ja tippjuhtide palkamisega. Talente otsitakse Ida-Virumaalt, laiemalt Eestist aga ka valdkonnapõhiselt rahvusvaheliselt. Maakonda investeeringut planeerivate ettevõtetele on võimalik lihtsalt värvata inimesi, kes osalevad pendelrändes ning käivad tööl teistes maakondades. Lisaks töid firmade juhid intervjuudes välja mitmeid näiteid, kus maakonnast aastaid tagasi lahkunud inimesed on pöördunud tagasi mujalt Eestist aga ka välismaalt koos peredega, et võtta vastu väljakutsed uute tootmisüksuste käivitamisel ja teha karjääri.

Keskmisses ja pikemas perspektiivis näevad ettevõtjad võimalust ja vajadust koostööks kutseõppeasutustega ja ülikoolide kolledžitega: vajadustel põhinevate õppekavade väljatöötamisel, praktikakohtade ja stipendiumiprogrammide pakkumisel ning põhikooli astme õpilaste teavitamisel karjäärivõimalustest.

Rohetööstusala välisotseinvesteeringud omavad lähiaastatel olulist mõju Ida-Virumaa tööturule. Maakonna promotsiooniga ja kohaturundusega tegelevate organisatsioonide kliendiportfellid on viimase paari aastaga oluliselt kasvanud ning lähiaastatel on planeeritud mitmeid olulisi otseinvesteeringuid, mis toovad kaasa töökohtade arvu suurenemise tööstussektoris. Töötlev tööstus on majanduse tuumaks, mis loob nõudlust ka teistele valdkondadele. Otsesed töökohad töötlevas tööstuses stimuleerivad kaudsete töökohtade teket teenussektoris. Prognoositav konkurents tööturul toob kaasa hõive kasvu, töötuse vähenemise ja surve töötasudele. Kohalikud ettevõtted on sunnitud muutuvale olukorrale tööturul reageerima ka omaltpoolt: töötasude ülevaatamine, töökeskkonna parandamine ja personali motiveerimine nende hoidmiseks. See võib kaasa

tuu nõrgemate ettevõtete tegevuse lõpetamise ja odaval tööjõul põhinevate ettevõtete tegevuse kokkutõmbamise või kolimise odavama tööjõuga piirkondadesse. Sellised muutused saavad juhtuda loomuliku tööpuuduse saavutamisel ja tingimustes.

Rohetööstusala välisotseinvesteeringute osas kiiremate tulemuste saavutamisele aitaksid kaasa mitmed kaudsete meetmete rakendamine:

- Eesti investeerimiskeskonna tutvustamisel tuleks riiklikult rohkem tähelepanu pöörata töötleva tööstuse sektorile ja vähem teenusmajandusele;
- Eesti kuvandi muutmine Põhjamaades: militaarsete sõnumite asemel majandusega seotud sõnumid;
- suhete loomine Venemaaga: Ida- Virumaa unikaalsuseks on geograafiline asukoht EL ja Venemaa majandusruumide piiril, selle eelise ärakasutamiseks on vaja elementaarseid suhteid;
- Ida- Virumaa maine parandamine Eesti- siseselt: suhtumise muutmine riikliku ja kohaliku meedia poolt, arvamusiidrite ja poliitikute poolt, jne;
- välisotseinvesteeringute pärast konkurentsivõimelisuseks on sarnaselt teistele Ida- Euroopa riikidele vaja pakkuda ettevõtetele investeerimistoetuseid ja piirkondlikke maksuerisusi;
- riiklikult kontrollitavate põhitaristu hindade konkurentsivõimelisuse tagamine (s.h. raudteeteenused, elektri võrgutasud, gaasi hind).

Rohetööstusala välisotseinvesteeringud toovad endaga kaasa mitmeid üksteist stimuleerivaid tulemusi:

- mõju tööturule – välisettevõtete tegevusega kaasneb nõudluse kasv tööturul;
- kaasnevad muutused – hõivatute arvu kasv, töötute arvu vähenemine, teravnev konkurents kvalifitseeritud tööjõu pärast, surve palgatõusuks;
- tootlikkuse ja lisandväärtuse kasv – uute tööstusettevõtete rajamisega kaasneb uue tehnoloogia kasutuselevõtt, tänaseks investeeringu teostanud ettevõtted on ostnud sisse tehnoloogia, kus töötajate arv tooteühiku kohta on minimaalne, samas on töötajatel vaja uusi teadmisi keerukate seadmetega opereerimiseks;
- mõju teadmistele ja oskustele – välisettevõtete emaaettevõtte spetsialistid koolitavad kohalikke töötajaid tööprotsesside efektiivsuse saavutamiseks, seadmeid tarnivad ettevõtted koolitavad töötajaid tulemuslikult kasutama uut tehnoloogiat, lisaks

planeeritakse teha perspektiivis täiendkoolituste-alaselt koostööd kohalike kutseõppeasutustega;

- töökohtade stabiilsus – rahvusvaheliste ettevõtete poolt loodud töökohad on stabiilsemad, kuna ettevõtted on vastupidavamad majanduse kõikumistele, uute töökohtade loomisega ja tööhõive kasvuga kaasneb elanikkonna vähenemise aeglustumine, inimeste pöördumine tagasi piirkonda ning pikemas perspektiivis uute inimeste liikumine piirkonda;
- muutused elukeskkonnas – palgafondi üldine kasv piirkonnas suurendab kohalike omavalitsuste eelarvetulu, mis võimaldab avalikul sektoril teha investeringuid elukeskkonna parandamisse ja sotsiaalse infrastruktuuri objektidesse, mis omakorda muudab piirkonna elanike jaoks atraktiivsemaks;
- rahvastiku arvnäitajate kasv – autori poolt koostatud prognoosi kohaselt pöörab tööealise elanikkonna arv maakonnas kasvule alates 2019 aastast ja elanikkonna arv kasvule alates 2020 aastast;
- elanikkonna kasvuga paraneb olukord eluaseme turul – kinnisvara hinnad tõusevad ja teatud tasemel kaob turutõrge uute arendusprojektide käivitamiseks;
- teenusturu kasv – tööstussektoris töötavate inimeste arvu ja sissetulekute kasv võimaldab areneda ka teenussektoril, haridusasutustel, meelelahutusettevõtetel jne.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö teoreetilises osas analüüsis autor tööturu protsesse, hindas seoseid ja analüüsis mõju majanduskeskkonnale. Autor defineerib tööturgu, kui ökosüsteemi, kus töötajad ja tööandjad suhtlevad üksteisega. Tööandjad konkureerivad eesmärgiga palgata parimad töötajad ning töötajad konkureerivad parima võimaliku töökoha pärast. Tööturg täidab majanduskeskkonnas nõudluse ja pakkumise reguleerivat funktsiooni, kus ettevõtted kujundavad turunõudlust ja töötajad kujundavad turupakkumist. Tööturg täidab peamise indikaatori rolli näidates makromajanduslike šokkidega kohanemise võimet, nagu seda on näiteks majanduskriis. Tööturg on piiritletud geograafiliselt ja selle suurus sõltub piirkonna või riigi suurusest. Ideaaltingimustes on tööturg isereguleeruv, kuid vajab kriisile iseloomulikes tingimustes avaliku sektori stimuleerivat sekkumist. Riikide ja piirkondade jaoks on inimeste hoidmine ka rasketel aegadel olulise tähtsusega konkurentsivõime säilitamise seisukohast. Tööturu kvaliteedi määravad töötajate haridus, kohanemisevõime ja vanuseline struktuur. Mida konkurentsivõimelisem on tööturg, seda konkurentsivõimelisem on piirkond.

Tööturu positiivseks mõjutamiseks hinnati magistritöös Rohetööstusalade välisotseinvesteeringute mõju tööturule. Autori seisukohalt võib välisotseinvesteeringuna käsitleda välisriigis tulu teeniva vara ostmist või loomist. Teoreetilisest ülevaatest selgus, et Rohetööstusala otseinvesteeringutel on otsene mõju tööhõive kasvule, sest luuakse uusi töökohti, mida enne polnud. Lisaks on välisotseinvesteeringutel majanduskasvu stimuleerivad mõjud: kaasatakse uut kapitali, tehnoloogiaid, juhtimiskompetentse, arendatakse töötajate teadmisi ja oskusi, kasvab toodete/teenuste kvaliteet ja ekspordimaht ning suureneb panus innovatsiooni ja teadus-arendustegevusse.

Teoreetilise osas analüüsis autor lisaks tööturgu Eestis. Põhiteemadeks tööhõive, tööpuudus, ränne, tootlikkus, oskused ja tööpoliitika. Eesti tööturu arendamise peamised eesmärgid on palgakasv, rände vähendamine ja hõive suurendamine. Ettevõtted on sunnitud konkurentsisis muutuma efektiivsemaks ja suutma suurendada tootlikkust inimese kohta, see tähendab investeeringuid tehnoloogiasse ja inimeste ümberõppesse tehnoloogiate kasutuselevõtul. Majanduskasvu saavutamiseks on oluline panustada

välisettevõtetele. Rohetööstusala välisotseinvesteeringute puhul on oluline keskenduda kõrge lisandväärtusega ja valdkonna tipp tehnoloogiasse investeerivaid või tehnoloogiat ise arendada suutvatesse ettevõtetesse. Eesti on üldiselt olnud edukas välisinvesteeringute meelitamisel riiki taasiseseisvumise järgsel perioodil. Viimastel aastatel on Eesti konkurentsivõime teiste Ida- Euroopa riikidega olnud vähemedukas, seda eriti Rohetööstusala välisotseinvesteeringute osas. Samas peetakse töötlevat tööstust majanduse tuumaks, mis loob nõudlust ka teistele valdkondadele. Kõrgele tulutasemele on võimalik tõusta ainult läbi töötleva tööstuse arengu kõrge tootlikkusega sektorites. Eesti poolt pakutavad atraktiivsed hüved jäävad alla konkurentsivõime, mistõttu on naaberriikidele kaotatud mitmeid olulisi otseinvesteeringuid. Sihtgrupina ei ole riiklikul tasemel välisinvesteeringutest kahjuks fookuses kõrgeima lisandväärtusega keemiatööstus, strateegilise tähtsusega toiduainetetööstus ja suuruselt teise ekspordimahuga puidutööstus.

Magistritöö empiirilises osas keskendus autor püstitatud hüpoteesi tõestamisele: Rohetööstusala välisotseinvesteeringud omavad positiivset sotsiaalmajanduslikku mõju Ida-Viru maakonna tööturule ja rahvastikule.

Statistiliste andmete analüüsi kohaselt iseloomustavad Ida- Virumaa tööturu muutusi viimasel 25 aastal mitmed negatiivsed näitajad: hõive langus, töötuse kasv ning selle tulemusena väljarände suurenemine ja rahvastiku vähenemine. Põhjuseks 1989-st kuni 1994 aastani kestnud majanduslangus, mida võib pidada plaanimajanduselt turumajandusele ülemineku struktuurseks šokiks. Selle mõju maakonna majanduses on tunda tänaseni. Töökohtade ja hõivatute arv on paari üksiku erandaastaga olnud pidevas languses (aeglustuva trendiga). Rahvastik on vähenenud ca 33% - 221 000-lt 147 000-ni. Töötuse tase on olnud läbivalt kõrgeim Eestis. 2016 aastal ligi kaks korda kõrgem Eesti keskmisest. Lisaks on tööturu seisukohalt negatiivse mõjuga asjaolud, et suurtööstusettevõtete tehnoloogia-investeeringute tõttu väheneb sekundaarsektori töötajate arv, maakonna ettevõtlikkuse tase on Eesti madalaim ja väljarände põhiosa moodustavad 20 kuni 30 aastased noored, mistõttu on rahvastikupüramiidis noorte osakaal väike. Tööturu positiivsete näitajate osas on Ida-Virumaal kõrgeim töövõime hõivatute kohta läbi aastate ning ettevõtjate vajadustele vastav kvalifitseeritud ja kogemustega töötajate kättesaadavus. Tootmistööliste, keskastmejuhtide ja erialaspetsialistide kättesaadavust tööturul kinnitasid autori poolt intervjueritud Rohetööstusala välisotseinvesteeringu teostanud ettevõtete juhid. Tippspetsialistide, talentide ja tippjuhtide pärast konkureerivad ettevõtted rahvusvahelisel tööturul, seetõttu on lisaks töötasudele, motivatsioonipakettidele

ja erialastele väljakutsetele olulisel kohal elukeskkonna ja sotsiaalse infrastruktuuri küsimused.

Ettevõtjate ja autori hinnangul on Rohetööstusala välisotseinvesteeringute mõju maakonna tööturule tugev. Kasvab konkurents kvalifitseeritud tööjõu pärast. Piirkonnas varasemalt tegutsenud ettevõtete juhid on järjest enam sunnitud mõtlema personali hoidmisele, ettevõtte arengule. Konkurentsivõime tööjõu pärast on ettevõtted üleostmise kartuses sunnitud korrigeerima oma palgapoliitikat ja motivatsioonisüsteeme. Pikemas perspektiivis on möödapääsamatud tehnoloogiainvesteeringud ning personali koolitamine ja ümberõpe, mis omakorda suurendavad tootmisettevõtete tootlikkust.

Magistritöö praktiline väärtusena on magistritöö empiiriline osa kasutatav Ida-Virumaaga seotud arengudokumentide koostamisel. Teoreetiline osa on abiks laiemalt välisotseinvesteeringutega seotud poliitikate kujundajatele Eestis ning igapäevaselt maakondades välisotseinvesteeringutega tegelevatele inimestele, kohaturundajatele, promotsiooni-agentuuridele.

Magistritöö autor tegeleb igapäevaselt Ida-Virumaale uute (välis-) otseinvesteeringute meelitamisega. Magistritöö ülevaade tööturu osaliste vajadustest, võimalustest ja ootustest võimaldavad informatsiooni kasutada argumendina läbirääkimistes uute (välis-) investoritega.

RESUME

The theoretical part of the Master's thesis analyses the labour market processes, evaluates the connections and explores the impact to the economic environment. The author defines labour market as an ecosystem where employees and employers interact. The employers are competing to recruit the best employees and the latter are competing to secure the best possible position. The labour market functions as an entity regulating the demand and supply in the economic environment where companies shape the former and the employees the latter. As an indicator, the labour market shows the ability to adapt to macroeconomic shocks, such as an economic crisis. It is also geographically delimited, with the size being dependent on the size of the region or country. In ideal conditions the labour market is self-regulating while still needing the stimulating intervention by the public sector in a state of crisis. Countries and regions are also interested in maintaining their people in times of hardship in order to remain competitive. The quality of the labour market is determined by the education, ability to adapt and age structure of employees. The more competitive the labour market, the more competitive the region.

In order to wield positive influence to the labour market, the Master's thesis evaluated the impact of Greenfield investments. The author believes that foreign direct investments may include the purchase or generation of property earning revenue in a foreign country. The theoretical overview demonstrated that Greenfield investments had a direct impact on the growth of level of employment as new, previously non-existing positions are created. Additionally, foreign direct investments have stimulating impact on economic growth: new capital, technologies and managing competencies are created, the knowledge and skills of employees are developed, the quality of products/services is improved and volume of export and the contribution to innovation and R&D is increased.

The theoretical part also examined the labour market in Estonia. The main topics included the level of employment, underemployment, migration, productivity, skills and labour policy. The main objectives of developing the Estonian labour market are wage growth, decreasing migration and increasing the level of employment. Due to competition, companies are forced to become more efficient and increase the productivity per employee,

which in turn means investments into technology and retraining of employees once the technology is introduced. In order to achieve economic growth, equally important is to contribute to foreign companies. Upon making Greenfield investments, it is essential to focus on companies offering high added value who invest into or develop cutting-edge technologies. In general Estonia has been successful at attracting foreign investments into the country during the restoration of independence. In recent years, however, Estonia has been less successful at competing with other Eastern European countries, particularly in terms of Greenfield investments. Attractive benefits offered by Estonia are not competitive enough, which is why several important investments have been lost to neighbouring countries. Unfortunately, focus has not been shifted to the chemistry industry providing higher added value, the food industry entailing strategic importance and the timber industry that generates the second largest volume of export.

The empirical part of the Master's thesis focused on confirming the following hypothesis: Greenfield investments have positive socio-economic impact on the Ida-Viru County labour market and population.

The statistical data analysis showed several changes on the Ida-Viru County labour market over the past 25 years: a drop in the level of employment, increase of unemployment and the resulting increase of emigration and decrease of population. This was caused by the economic downturn from 1989 to 1994, which can be attributed to the structural shock that followed the transfer from planned economy to market economy. The impact of this is still felt in the county's economy. With a few exceptions, the number of positions and level of employment has been in constant decline (slowing trend) throughout the years. The population has decreased ca 33%, i.e. from 221,000 to 147,000. The level of unemployment has been consistently the highest in Estonia. In 2016 this was almost twice as high as the Estonian average. In addition, **the labour market** is also negatively affected by the fact that, due to investments into technology made by large industrial companies, the number of secondary sector employees is reducing, the level on entrepreneurship in the county is the lowest in Estonia and the main proportion of emigration is made up of young people of 20-30 years of age, thus representing a small percentage in the population pyramid. As to the positive indicators, Ida-Viru County has the highest labour productivity per employee over the years and the availability of qualified and experienced employees responds to the needs of companies. The availability of production workers, heads of unit and specialists on the labour market was confirmed by the interviews conducted by the author with leaders of companies who made Greenfield investments. Companies are

competing on the international labour market for talents, top specialists and executives, which is why, in addition to remuneration, incentive packages and professional challenges, important factors also include matters related to the infrastructure of the physical and social environment.

According to entrepreneurs and the author, the impact of Greenfield investments on the county's labour market is significant as the competition for qualified labour force grows. The leaders of companies who were previously operating in the area are increasingly forced to think of maintaining their staff and developing their companies. In competition for staff the companies are afraid of losing their employees to others and, therefore, forced to adjust their remuneration policy and motivational systems. In the long run, investments into technology and provision of training and retraining to staff is inevitable, which in turn increases the productivity of production companies.

The practical value of the Master's thesis is that the empirical part can be used to prepare developmental documents related to Ida-Viru County. The theoretical part provides assistance to policy-makers associated with foreign investments in Estonia and to those in the fields of foreign investments and place marketing as well as promotion agencies.

The author of the Master's thesis is engaged daily in attracting foreign investments into Ida-Viru County. The overview of the main needs, opportunities and expectations of labour market participants presented in the thesis permits this information to be used as an argument in negotiations with new (foreign) investors.

VIIDATUD KIRJANDUS

- Agenor, P.-R. (1996), *The labor market and economic adjustment*, IMF Staff Papers, 43 (2): 261–335.
- Agenor, P.-R., Aizenman, J. *Macroeconomic adjustment with segmented labor markets*, Journal of Development Economics Vol. 58 (1999): 277–296.
- Ahas, R., Silm, S., Leetmaa, K., Tammaru, T., Saluveer, E., Järv, O., Aasa, A., Tiru, M. (2010), *Regionaalne pendelrändeuring*, Siseministeerium.
- Ajaga, E. and P. Nunnenkamp (2008), *Inward FDI, Value Added and Employment in US States: A Panel Cointegration Approach*, Kiel Working Papers, No. 1420, Kiel Institute for the World Economy, Kiel.
- Barkalaja, A., Eamets, R., Heidmets, M., Jesse, M., Kattel, R., Keskpaik, A., Kliimask, J., Raagmaa, G., Roose, A., Ruus, V. R., Tammaru, T., Terk, E., (2010) *Eesti inimvara raport (IVAR): võtmeprobleemid ja lahendused 2010*, Eesti Koostöö Kogu, http://www.kogu.ee/public/Eesti_Inimvara_Raport_IVAR.pdf (05.02.2017).
- Blanchard, O. (2011). *Macroeconomics*, Pearson Education Inc., Prentice Hall. USA.
- Blanchflower, D., Oswald, A. (1995), *The wage curve*, MIT press.
- Brandsma, A., Kancs, A., Persyn, D. (2014) *Modelling Migration and Regional Labour Markets: an Application of the New Economic Geography Model RHOMOLO*, Journal of Economic Integration Vol.29 No.2.
- Craigwell, R. (2006). *Foreign Direct Investment and Employment in the English and Dutch-Speaking Caribbean*. Working Papers, Tripartite, Caribbean Employment Forum 2006, Barbados.
- Cristescu, A., Stanila, L., Popescu, M. E., Vasilescu, M. D. (2015), *Labour Market Analysis in the Central and Eastern European Countries*, Journal of Eastern Europe Research in Business and Economics, Vol. 2015 (2015), Article ID 546201, 12 pages.
- Cristina J., Monica I. P. S. (2010), *Foreign direct investment, employment creation and economic growth in CEE countries. An open issue*, <https://www.researchgate.net> (29.01.2017.a.).
- De Mello, L. R. (1999) *Foreign direct investment-led growth: evidence from time series and panel data*. Oxford Econ Pap 51:133–151.

- Dunning, J. H., Lundan, S. M. (2008), *Multinational Enterprises and the Global Economy, Second edition*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK.
- Eesti 2020, Konkurentsivõime kava (2016), Eesti Vabariigi Valitsus, https://riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/eesti2020/eesti2020_2016-2020_05.05.16.pdf, (12.02.2017).
- Eesti Arengufond (2013), *Nutikas spetsialiseerumine- kvalitatiivne analüüs*, Eesti Arengufond.
- Eesti Töötukassa (2015), *Eesti Töötukassa Arengukava 2016-2019*, https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/arengukava_2016_2019.pdf (05.03.2017.a.).
- Elings, M., (2016), *Eesti Statistika aastaraamat 2016*, Statistikaamet, 171-176.
- Ender, J., Hillep, P., Kamenik, K. (2014), *Eesti siserände põhjuste analüüs*, Eesti Uuringukeskus.
- ERR (2016), *Ida-Virumaal aastaga koondatud 1200 inimesest on pooled uue töö leidnud*, <http://uudised.err.ee/v/majandus/c18119dc-e0e2-423f-b2b3-989588655cdc/ida-virumaal-aastaga-koondatud-1200-inimesest-on-pooled-uee-too-leidnud> (11.03.2017).
- Estrin, S., Hughes, K., Todd, S., (1997) *Foreign Direct Investment in Central and Eastern Europe*, London: Cassel.
- Ettevõtlike Arendamise Sihtasutus (2014), *EASi strateegiline tegevuskava 2015- 2018*, Ettevõtlike Arendamise Sihtasutus
- Hale, G., Xu, M., (2016), *FDI effects on the labor market of host countries*, Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2016-25.
- Harrison, A., Scorse, J. (2010), *Multinationals and Anti-Sweatshop Activism*. American Economic Review, 100(1): 247–273.
- Heyman, F., Sjöholm, F., and Tingvall, P.G. (2011), *Multinationals, cross-border acquisitions and wage dispersion*. Canadian Journal of Economics, 44(2):627-650.
- Hill, C. (2000): *International Business - Competing in the Global Marketplace*. University of Washington: Irwin McGraw-Hill.
- Ingram, V., Oosterkamp, E., (2014), *Literature review on the labour market impacts of value chain development interventions*, Wageningen, LEI Wageningen UR (University & Research centre), LEI Report. 77 pp.; 14 fig.; 8 tab.
- Investopedia (2017), <http://www.investopedia.com/>, (19.02.2017).
- Investorwords (2017), <http://www.investorwords.com>, (19.02.2017).

- Irاندوست, M. (2016), *Structural changes, FDI, and economic growth: evidence from the Baltic states*, Journal of Economic Structures, 5:14.
- Javorcik, B (2013), *Does FDI Bring Good Jobs to Host Countries?* Background paper for the world development report 2013 <http://elibrary.worldbank.org> (04.02.2017)
- Jayaraman T.K., and Singh B. (2007), *Foreign Direct Investment and Employment Creation in Pacific Island Countries: An Empirical Study of Fiji*. Asia-Pacific Research and Training Network on Trade Working Paper Series, No. 35.
- Jude, C., Silaghi, M., I., P., (2010), *Foreign direct investment, employment creation and economic growth in CEE countries. An open issue*; Development, Energy, Environment, Economics; CNCSIS-UEFISCSU, project number PNII RU TE code 298/2010.
- Karlsson, S., Lundin, N., Sjöholm, F., He, P., (2009), *Foreign Firms and Chinese Employment*, World Economy, Vol. 32, Issue 1, pp. 178-201.
- Kurtishi- Kastrati, S. (2013), *The Effects of Foreign Direct Investments for Host Country's Economy*, European Journal of Interdisciplinary Studies, Vol 5, Issue 1.
- Lauri, T., Toots, A., (2015) *Eesti heaolupoliitika uuemate heaoluküsitluste taustal*, Eesti Inimarengu Aruanne 2014/2015, SA Eesti Koostöökogu, 20-25.
- Leetmaa, R., Võrk, A. (2013), *Eesti Inimarenguaruanne 2012/2013, Eesti Maailmas*, Iloprint, 152-158.
- Leetmaa, R., Võrk, A., Eamets, R., Sõstra, K. (2003), *Aktiivse tööpoliitika tulemuslikkuse analüüs Eestis*, Poliitikateuringute keskus PRAXIS.
- Lipsey, R. E., Sjöholm F., Sun, J. (2010), *Foreign Ownership and Employment Growth in Indonesian Manufacturing*, NBER Working Paper, No. 15936.
- Majanadus- ja Kommunikatsiooniministeerium (2013), *Eesti Ettevõtluse kasvustrateegia 2014- 2020*, <http://kasvustrateegia.mkm.ee> (12.02.2017).
- Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (2014), *Made in Estonia 3.0, Eesti välisinvesteeringute ja ekspordi tegevuskava aastateks 2014-2017 Eesti ettevõtete ekspordivõimekuse suurendamiseks ning välisinvesteeringute kaasamiseks*, https://www.mkm.ee/MIE3/download/made_in_estonia_3.0.pdf (12.02.2017).
- Mickiewicz, T., Radosevic, S., Varblane, U. (2000) *The value of diversity: foreign direct investment and employment in Central Europe during economic recovery*, Tartu University Press, Order No. 561.
- Muffels, R., Chung, H., Fouarge, D.J.A.G., Klammer, U., Luijckx, R., Manzoni, A., Thiel, A., Wilthagen, T., (2008), *Flexibility and security over the life course*, <https://pure.uvt.nl/ws/files/985227/flexibility.pdf> (05.02.2017).

- Narva Gate (2017) <http://www.narvagate.eu/est/ajalugu.html> (12.01.2017).
- Purju, A. (2013) *Majandus- ja Sotsiaalsed arengud Balti riikides: Eesti, Europas* Ekonomikas un socialo lietu komiteja.
- Pöder, K., (2016) *Eesti Statistika aastaraamat 2016*, Statistikaamet.
- Rahandusministeerium (2016), *Ida-Virumaa Tegevuskava 2015-2020*, http://www.fin.ee/public/Ida-Virumaa_tegevuskava_2015-2020muudetud2016.pdf (30.04.2017).
- Rajasalu, T. (2002) *Eesti Majandus 1940-90*, Eesti Entsüklopeedia.
- Rell, M., Kupts, M. (2014) *Põlevkivitööstuse mõju demograafilistele arengutele kuni aastani 2030*, Poliitikauuringute keskus Praxis
- Romer, P., M., (1990), *Human capital and growth: theory and evidence*, Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy, Elsevier, vol. 32(1), pages 251-286, January.
- Roosimägi, H., Pettai, Ü., (2016), *Eesti Statistika aastaraamat 2016*, Statistikaamet, 153-170.
- Rõõm, T., Viilmann, N. (2003), *Eesti Tööturg viimasel kümnendil*, Kroon&Majandus, Eesti Pank.
- Sinn, H.W. (2002), *The New Systems Competition*, NBER Working Papers 8747, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Siseministeerium (2014), *Eesti regionaalarengu strateegia 2014-2020*, https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/eesti_regionaalarengu_strateegia_2014-2020.pdf (12.02.2017).
- Soosaar, O., Urke, K., (2016), *Tööturu ülevaade 2/2016*, Eesti Pank.
- Strat, V. A., Davidescu, A., Paul, A. M., (2014), *FDI and The Unemployment - A Causality Analysis for The Latest EU Members*, Procedia Economics and Finance 23 (2015) 635 – 643.
- Syverson, C. (2011), *What determines productivity?* Journal of Economic Literature Vol. 49, No.2, 326–365.
- Tammiksaar, E., *Põhijooni põlevkiviõlitööstuse arengust Eestis*, Viru Keemia Grupp.
- Taylor, C., Pillemer, K. (2009), *Using affect to understand employee turnover: A context-specific application of a theory of social exchange.*, Sociological Perspectives, Vol 52, pp. 481.
- Terk, E., Männik, K., Lassur, S., (2013), *Eesti Inimarenguaruanne 2012/2013*, Eesti Maailmas, Iloprint, 166-174.

The Economist (2017), <http://www.economist.com>, (19.02.2017).

Tõnurist, A. (2015), *II osa: Ränne, Eesti Inimarengu Aruanne 2014/2015*, SA Eesti Koostöö Kogu, 100 – 136.

United Nations (2015), *World Population Prospects: The 2015 Revision*, United Nations, Population Division, Department of Economic and Social Affairs, <https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/> (01.05.2017).

Varblane, U., Varblane U. (2013), *Eesti Inimarengu Aruanne 2012/2013, Eesti Maailmas*, Illoprint, 159-165.

LISA 1

Intervjuu küsimused ettevõtete juhtidele:

- Rohetööstusala välisotseinvesteeringu planeerimisel Eesti kasuks otsustamise põhjus
- FDI sisu – investeeringu valdkond, maht, töötajate arv
- Ootused tööjõule otsustusprotsessis:
 - o Kättesaadavus
 - o Palgad
 - o Haridus
 - o Kogemus
 - o Traditsioonid
 - o Kultuuriline taust
- Palkamise ajaline kulg
- Kogemused palkamisprotsessist:
 - o Seotud valgekraedega
 - o Seotud sinikraedega
- Oodatu ja tegelikkuse vahe
- Tööjõu otsimise ja palkamise allikad:
 - o Eesti Töötukassa, töötute palkamine
 - o Üleostmine teistest piirkonna ettevõtetest
 - o Tööportaalid
 - o Head hunting
 - o Muud
- Koostöö Eesti Töötukassaga töötajate ümberõppel
- Koostöö kutseõppekeskusega töötajate koolitamisel
- Koostöö ülikoolide kolledžitega töötajate koolitamisel
- Laiem koostöö üle Eesti, rahvusvaheliselt
- Koolituse vajadused/sisu
- Välistööjõu sissetoomise vajadus
- Personali motivaatorid ja sellega seotud peamised kitsaskohad
- Kuidas ettevõtte investeering on mõjutanud tööjõuturgu Ida-Virumaal?
- Kas tööjõuga seonduv toetab edasisi võimalikke laienemise plaane
- Nägemus kuidas ja millistele allikatele tuginedes palgata tulevikus