

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Kai Kipper

**VÄLISTÖÖJÕU TOIMETULEK JA
KOHANEMINE VASTUVÕTVAS RIIGIS
RAPLA JA KEHTNA VALLA NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Liina Käär, MA

Pärnu 2021

Soovitan suunata kaitsmisele

Liina Käär

/allkirjastatud digitaalselt/

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

Anu Aunapuu

/allkirjastatud digitaalselt/

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

/allkirjastatud digitaalselt/

Kai Kipper

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Välistööjõu värbamine ja kohanemine vastuvõtvas riigis.....	6
1.1. Välistööjõud ning sellega seotud regulatsioonid Euroopas.....	6
1.2. Välistööjõuga seotud võimalused ja kitsaskohad Eestis	11
1.3. Kohanemisteooriad ning seda soodustavad tegurid	15
2. Välistööjõu integreerumist soodustavad tegurid Rapla ja Kehtna valla näitel.....	19
2.1 Ülevaade Rapla ja Kehtna vallast ning välistööjõudu värbavatest ettevõtetest ..	19
2.2 Uurimise meetodika	21
2.3 Uurimistulemuste analüüs	23
2.4 Arutelu ja ettepanekud	30
Kokkuvõte	38
Viidatud allikad	40
Lisa 1. Aktiivsed ettevõtted Rapla maakonnas aastal 2018	45
Lisa 2. Uuringu ankeet	46
Lisa 3. Ankeetküsimustiku koostamine	51
Summary	53

SISSEJUHATUS

Vananevast rahvastikust ning madalast sündimusest on tekkinud vajadus oskustöölise järele. Arvestades, et Euroopa Liidus on rahvastiku heaolu tõusuteel, siis on ka Eesti saanud välistöötajatele atraktiivseks sihtriigiks. Välistööjõu värbamine suureneb, mis omakorda toob kaasa inimesed, kes on tulnud võõrasse riiki oskamata kohalikku keelt rääkida või lugeda. Sisserännet juhtiva rändepoliitika väljakutseks on sisserändajate lõimimine ühiskonda. Tuginedes varasemale uuringule on välistööjõu kasutamine kasvamas. (Anniste & Masso, 2019, lk 13)

Vastuvõtvast riigis sotsialiseerumiseks on vajalik välistöötajal tunda kultuuri ja ühiskonna norme. Eelnev info vastuvõtva riigi kohta muudaks välistöötaja kohanemise oluliselt lihtsamaks või riiki saabudes soodustaks sotsialiseerumist kohalik tugiisik, kelle poole välistöötaja vajadusel pöörduda saaks. Selline käitumine võiks olla eelduseks, et välistöötaja kohaneks vastuvõtvast riigis kiiremini ja kohalikku kogukonda integreerumine oleks eelnevalt soodustatud. (Timuska, 2016)

Vastuvõtvast riiki saabuval välistööjõul on sageli vaid minimaalne informatsioon kohalikest erinevatest normidest, kommetest ja eluviisist ning see raskendab nende kohanemist ja toimetulekut. Sageli puuduvad neil informatsiooni leidmiseks oskused ja teadmised erinevatel infokanalitel navigeerimiseks. (Siseministeerium, 2019, lk 5) Sotsiaalne integratsioon on välistööjõule väga oluline, sest sotsiaalsete suhete loomine on aluseks võrgustiku tekkimisele ja infovahetamisele. (Brydsten *et al*, 2019, lk 9). Keskkonnavahetusest tulenevad suurimad probleemid sisserändajatel on ebakindlus, mis on seotud kodumaale jäänud pere suhtes, elamisloaga seotud tegevuste suhtes ja töökoha sobivus. See tekitab neis ärevust ja stressi. (Sotsiaalministeerium, 2020, lk 73) Ärevuse ja stressi tagajärjed toovad kaasa vägivaldsuse, alkoholi kuritarvitamise, uimastite kasutamise, seksuaalkuriteod ja võivad tipneda isegi suitsiidiga. (Sotsiaalministeerium, 2020, lk 11–15) Seda kõike on võimalik ennetada maksimeerides integratsiooni.

Töö eesmärk on välja selgitada välistööjõu kohanemine elu ja tööga Rapla ja Kehtna vallas ning ettepanekute tegemine uurimuses osalenud ettevõtetele välistööjõu paremaks integreerimiseks Eesti kultuuri ja ühiskonda.

Lähtudes töö eesmärgist on sõnastatud järgmine uurimisküsimus: Millised tegurid mõjutavad enim välistööjõu kohanemist vastuvõtva riigi kultuuri ja ühiskonnaga?

Uurimisülesanneteks on:

1. teoreetilise ülevaate andmine järgmiste teemade lõikes: välistööjõu olemus ning sellega seotud regulatsioonid Euroopas, välistööjõuga seotud võimalused ja kitsaskohad vastuvõtvas riigis ning kohanemisteooriad ja seda soodustavad tegurid;
2. planeerida, välja töötada ja läbi viia uurimus välistööjõu kohanemisest ja integreerumisest Eesti ühiskonda viie Raplamaa ettevõtte näitel;
3. teostada uurimistulemuste analüüs;
4. teha ettepanekuid välistööjõu paremaks integreerumiseks vastuvõtvasse ühiskonda uurimuses osalenud ettevõtete juhtidele.

Rapla ja Kehtna vallas välistööjõudu kasutavates ettevõtetes viiakse uuring läbi selleks, et saada ülevaade, kas välistöötajatele tehakse informatiivne ülevaade vastuvõtvas riigis olevatest ühiskonnannormidest ja millisest esmasest informatsioonist tunneb välistööjõud enim puudust. Tulemused annavad otsesed ideed ettevõtjatele, kuidas soodustada välistööjõu integreerumist vastuvõtvas riigis ja ühiskonnas.

Töö koosneb kahest osast: esimeses osas antakse ülevaade välistööjõuga seotud regulatsioonidest Euroopas, värbamisest ja kohanemisteooriatest. Teises osas selgitatakse metodoloogilisi seisukohti, kirjeldatakse valimit ja uurimise läbiviimise meetodikat. Seejärel antakse ülevaade uurimuse kontekstist. Uurimisel on Rapla ja Kehtna valla näidetel välistööjõu integreerumist soodustavad tegurid. Lisaks võetakse teises osas kokku uurimise tulemused koos analüüsi ja ettepanekutega ettevõtetele, kes on värvanud välistööjõudu.

1. VÄLISTÖÖJÕU VÄRBAMINE JA KOHANEMINE

VASTUVÕTVAS RIIGIS

1.1. Välistööjõud ning sellega seotud regulatsioonid Euroopas

Välistööjõu all peab autor silmas Eestis töötavat, kuid teist kodakondsust omavat inimest, kes töötab vastuvõtvast riigis töölepingu või muu lepingu alusel lühiajaliselt. Välismaalaste seaduse (VMS) § 3 järgi on välismaalane käesoleva seaduse tähenduses isik, kes ei ole Eesti kodanik (Välismaalaste seadus, 2010). VMS § 8 järgi on:

Eestis töötamine käesoleva seaduse tähenduses mistahes tegevus Eestis töölepingu või muu lepingu alusel, samuti muu tegevus teise isiku heaks, mille puhul võib eeldada tulu või muu varalise hüve saamist, sõltumata tegevuse aluseks oleva lepingu liigist, vormist või lepingu sõlminud teise poole asukohast või elukohast, kui välisleping või seadus ei sätesta teisiti.

2017. aastal oli 3,4% maailma rahvastikust ehk 258 miljonit inimest rahvusvahelised migrantid, sealjuures on viimaste aastate statistika põhjal ligi pooled rahvusvahelistest migrantidest töörandajad, umbes 40% pererandajad, umbes 10% sundrandajad ning veidi alla 2% õpirandajad ehk rahvusvahelised tudengid (Anniste, 2018, lk 8). Töörandajad ehk välistööjõud on sündinud elukohariigist erinevas riigis ja on 15-aastane kuni 74-aastane isik, kes on elukohariigis ja teeb tööd või on seal töötanud. Aastal 2017 oli maailmas 258 miljonit piiriületajat, kellest mehed 58,4% ja naised 41,6%. (International Labour Organization, 2018, lk 9)

Järgnevalt toob autor välja erinevad võõrtööjõu eristamiseks kasutatavad terminid:

- lühiajalised tööle tulijad – saabuvad vastuvõtvast riiki lühiajalise töötamise viisa alusel. Vastuvõtvast riigis ei viibita pikemalt, kui lühiajaline töötamine vastavalt Euroopa Liidu liikmesriigis sätestatud regulatsioonidega on. (Jakobson *et al.*, 2019, lk 18–22)

- pikaajagsed tööle tulijad – saavad vastuvõtvasse riiki elamisloa alusel töötamiseks. Erinevates Euroopa Liidu liikmesriikides on erinevad regulatsioonid. (Jakobson *et al.*, 2019, lk 18–22)
- kvalifitseeritud tööjõud – hõlmab enamasti noori kuni varases keskeas inimesi, kes on pärit konkreetsetest sektoritest, näiteks meditsiin või arvutiprogrammeerimine. Enamus neist jäävad vastuvõtvasse riiki. Loovad perekonna. Vastuvõtva riigi kogukond võtab sellised välistöötajad enamasti omaks. (Bell *et al.*, 2010, lk 16)
- madala kvalifikatsiooniga tööjõud – peamine töörande tüüp, millel oli väga oluline roll tööstusettevõtete tööjõu osas. Madala kvalifikatsiooniga tööjõud on madalamate/keskmiste palkadega töökohtade peamine allikas (tööstus, ehitus ja koduteenus). (Bell *et al.*, 2010, lk 16)

Maailmas on kümneid miljoneid välistöötajaid, kellelt eeldatakse koduriiki naasmist, mitte jäädavalt vastuvõtvasse riiki kolimist. Kõikidel valitsustel on palutud ratifitseerida välistöötajate värbamist käsitlevad dokumendid, et edendada sisserändajate inimõigusi ja austada täielikult sisserännanud välistöötajate õiguseid ning jälgida, et värbajad ei võtaks välistöötajatelt liigkasu. Soovitatakse lisada tööinspektorid, et jälgida ettevõtetes kõikide riigis kehtivate tööalaste seaduste täitmist. (Martin, 2018, lk 340–341)

Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versiooni (2012) artikkel 45 ütleb järgmist:

- Tagatakse töötajate liikumisvabadus liidu piires;
- Selline liikumisvabadus nõuab igasuguse kodakondsusel põhineva liikmesriikide töötajate diskrimineerimise kaotamist nii töölevõtmisel, töö tasustamisel kui ka muude töötingimuste puhul;
- Alludes piirangutele, mis on õigustatud avaliku korra, avaliku julgeoleku või rahvatervise seisukohalt, toob see endaga kaasa õiguse:
 - võtta vastu tegelikult tehtud tööpakkumisi;
 - liikuda sel eesmärgil vabalt liikmesriikide territooriumil;
 - viibida liikmesriigis, et seal töötada kooskõlas selle riigi kodanike töösuhteid reguleerivate õigus- ja haldusnormidega;

- jääda liikmesriigi territooriumile pärast selles riigis töötamist kooskõlas tingimustega, mis lülitatakse komisjoni poolt koostatavatesse määrustesse.
- Käesoleva artikli sätted ei hõlma avalikku teenistust.

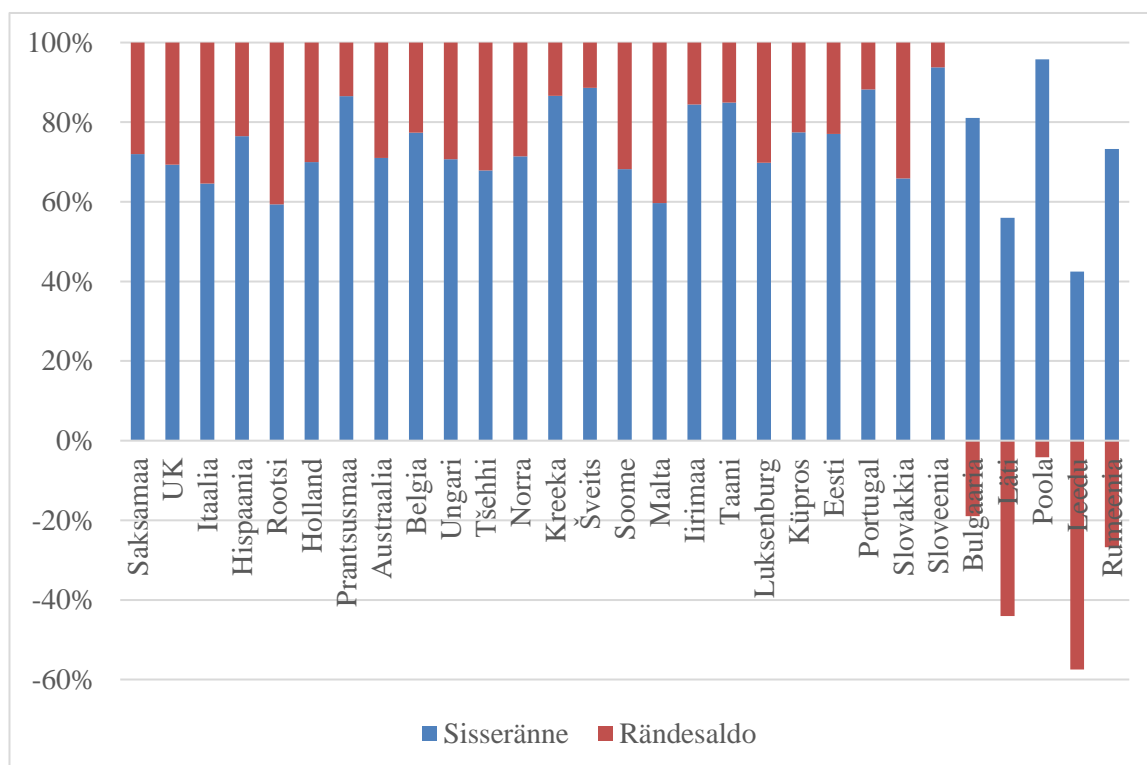
Dokumentatsioon välistööjõu puhul vastuvõtvasse riiki saabumisel on kogu Euroopas igas liikmesriigis rangelt reguleeritud. See on vajalik kõikide osapoolte kaitseks. Näiteks ei ole seaduse kohaselt lubatud omastada välistöötaja dokumente. Välistöötajal on selliselt alati võimalus kodumaale naasta ja tööandjal ei ole õigus töötajat ebaseaduslikult kinni hoida. Välistöötajal on kohustus anda oma isikut tõendav dokument vaid seadusest tulenevalt õigustatud isiku kätte hoiule. (Ruchs, 2013, lk 67)

Välistööjõu piiriületus on hoidnud tootmissektori töös, kuid samas on Euroopa Liidu liikmesriigid märganud suurenenud tööjõuringluse sotsiaalseid tagajärgi erinevatele piirkondadele. Kasvanud on erinevate normide rikkumiste suurus (joores juhtimine, kiiruse ületamine, käitumiseeskirjad) Eestisse lühiajaliselt tööle tulnud välismaalaste seas. Sellele järgneb üldjuhul riigist välja saatmine koos sissesõidu keeluga. Korduvaid rikkumisi ei saa liikmesriigid lubada. Juba enne uue Euroopa Parlamendi ja Euroopa Komisjoni koosseisu ametisse astumist töötati välja uus Euroopa Liidu strateegiline tegevusplaan aastateks 2019–2024. Visioonidokument reglementeerib kontrolli välispiiride üle, koostööd kolmandate riikidega ebaseadusliku rände kontrollimiseks ning Schengeni toimimist. (Jakobson *et al.*, 2019, lk 18–35)

Euroopa Liidu liikmesriikide elanikud saavad piirangutega rännata ja elada erinevates sihtriikides, kuid samas hoitakse erinevatel piirkondadel kontrolli, et hoida ära võimsate sotsiaalvõrgustike loomine rändajate vahel. Võõrtööjõu asukoha valikud on määravad pigem madala kvalifikatsiooni olemusega, kui konkreetse valdkonna tööturuolukorraga. (Nica, 2015, lk 641)

Suurima ajutise töötamise lepingu alusel välistööjõudu kasutatavad sihtriigid olid aastal 2019 Hispaania ja Poola, kus kogu tööga hõivatud olevast vastuvõtva riigi rahvastikust moodustas välistööjõud vastavalt 24,3% ja 18%. Eesti jääb võrreldes teiste Euroopa riikidega 3,4% peale. (Eurostat, 2020) Kaks aastat varem oli samuti Hispaania sisserände esirindes, kuid tema kõrval oli Poola asemel Saksamaa. Täpsema ülevaate Euroopa Liidu

liikmesriikide sisserändest annab joonis 1. 29. märtsil 2017 lahkusid Ühendkuningriigid Euroopa Liidust. (Agreement on the withdrawal of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland from the European Union and the European Atomic Energy Community, 2019, p C384) Seetõttu ei ole Ühendkuningriike võrdlusesse aastaga 2019 arvestatud.



Joonis 1. Sisseränne ja rändesaldo Euroopas 2017. aastal. Allikas: Jakobson *et al.*, 2019, lk 16

Üheks värbamissüsteemiks Euroopa Liidus on töökohapõhine värbamissüsteem, mis jätab hetkel töandjatele vabaduse värvata välistöötajõudu ettevõtte vajadusi arvesse võttes. Sellisel juhul otsustab välistöötajõu vajaduse töökoht, mitte riik. Riik saab värbamise suurus mõjutada vaid seatud kvootide ja erinevate tingimustega nagu näiteks töötasu suuruse kaudu. Euroopa Liidu liikmesriigid kasutavad veel välistöötajõu vajaduse hindamiseks oskuspõhist süsteemi, mis on seotud individuaalsete omadustega ja sektoripõhist süsteemi, mille puhul seotakse välistöötajate värbamisvajadus majandussektori või ametiga. (Eesti Koostöö Kogu, 2017, lk 45)

Vastavalt erinevatele regulatsioonidele on välistööjõul kõige kasulikum kasutada töövahendusorganisatsiooni. Sellisel juhul saab välistöötaja vastuvõtvast riigist esimese informatsiooni teda vahendavalt organisatsioonilt ja vahendav organisatsioon on isikule toeks ka seadusandluse ja erinevate vastuvõtvariigi dokumentatsioonide tutvustamisega. Lisaks on vahendav organisatsioon vastavalt lepingule kohustatud välistöötajale esmalt leidma uue töökoha, kui tööandjale või välistöötajale töölaad ei sobi. (Andresen *et al.*, 2014, lk 3–4)

Välismaalase lühiajalise Eestis töötamise registreerimise kord (2015) ütleb 2. peatükis § 5, et lühiajalise Eestis töötamise registreerimine ja selle taotlemisel esitatavad dokumendid on: taotlus, välismaalase foto, riigilõivu tasumist tõendav dokument või andmed riigilõivu tasumise kohta ja koopia välismaalase reisidokumendi isikuandmetega leheküljest. Töötamise eesmärgil on enim positiivseid ajutisi elamislubasid väljastatud Venemaa ja Ukraina kodanike suhtes. Suur osakaal tööle tulijate hulgas on oskustöölistel Ukrainast. Lühiajalised töötamise registreerimised on enim tehtud tootmis- ja teenindussektoritesse. (Balti Uuringute Instituut, 2014, lk 14–18)

Eestis on õiguslikeks alusteks veel immigratsiooni seadus, millega on määratud sisseränne, aastal 1993 asendati see välismaalaste seadusega. Aastal 1951 võttis ÜRO vastu pagulasseisundi konventsiooni ning aastal 1997, kui Eesti sellega liitus, lisandus pagulaste seadus, mis on aastast 2006 asendatud välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seadusega. Samal aastal hakkas kehtima lisaks Euroopa Liidu kodanike seadus. Aastal 2004, kui Eesti liitus Euroopa Liiduga ning aastal 2007 Schengeni alaga, liitus Eesti ka liiduülestes põhimõtete ja õiguslike rakendumistega. Loetletud dokumendid on aluseks Euroopa Liidu ühtse rändepoliitika kujundamiseks. (Eesti Koostöö Kogu, 2017, lk 46–47)

Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni (2010) kohaselt ütleb artikkel 14, et diskrimineerimise keelamine konventsioonis sätestatud õiguste ja vabaduste kasutamisega tagatakse ilma mingi diskrimineerimiseta selliste tunnuste alusel nagu sugu, rass, nahavärvus, keel, usutunnistus, poliitilised või muud veendumused, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, rahvusvähemusse kuuluvus, varanduslik, sünni- või muu seisund. (Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon, 2015).

Tööandjate seadusjärgne ülesanne on vältida diskrimineerimist võrdse kohtlemise seaduses keelatud alustel alates värbamisprotsessist kuni töölt vabastamiseni, sh koolitamised, edutamised, tasustamised ja preemiad. Tööandjad on kohustatud kaitsma töötajaid diskrimineerimise eest, mis võib toimuda nii kaastöötajate kui ka klientide ning muude organisatsiooni sihtgruppide poolt (Grossthal *et al.*, 2015, lk 19).

Selleks, et parandada mittelegaalset töötamist, kehtestati 2018. aastal põhjalikumad sanktsioonid ebaseadusliku töötamise võimaldamise kohta. Tõsteti kümme korda organisatsioonile tehtavat trahvi piirmäära, lisameetmena võeti võimalus töötamisreegleid rikkuvate organisatsioonide riigihangetest osa võtmine. Töötati välja erinevad infoallikad ja korraldati välistöötajate värbavatele ettevõtetele infopäevad. Tulevikku on planeeritud e-keskkonna väljatöötamine, kus ettevõtete juhid saavad kõik välistöötajatega seonduva ühes koskkonnas mugavalt korda ajada. (Jakobson *et al.*, 2019, lk 32)

Euroopa Liidu ühtne rändepoliitika ja varjupaigapoliitika on vastu võetud aastal 1999 Tampere. Sellega andsid ära Euroopa Liidu liikmesriigid osa oma suveräänsusest, et vastu võtta ühtsed miinimumtingimused kolmandate riikide kodanikele seaduslikud alused mistahes Euroopa Liidu vastuvõtvas riigis elada, õppida ja töötada. Riikidele jäi õigus otsustada, kui palju sisserändajaid riiki lubatakse, samuti on iga riigi reguleerida millistel tingimustel väliskodanikud riigis viibivad. Kodanike liikumist riikide vahel võib keelata vaid erandjuhtudel. (Eesti Koostöö Kogu, 2017, lk 44–45)

Paika on pandud üleliiduliselt välistöötajate üldised õigused töötamisel. Euroopa kodanikel õigus liikumisvabadusele liikmesriikide vahel. Võõrtöötajate eristamiseks kasutatavad terminid: lühiajalised tööle tulijad, pikaajalised tööle tulijad, klassifitseeritud töötajad ja madala klassifikatsiooniga töötajad. Tööandjatele on Eestis antud vabadus värvata töötajate töökohapõhiselt.

1.2. Välistöötajatega seotud võimalused ja kitsaskohad Eestis

Peale Teist maailmasõda aastatel 1950–1960 ning sealt edasi sai alguse ulatuslik välistöötajate ränne Euroopas. See oli tingitud suurtest inimressursside kadumisest ja vajalik majanduse taaselustamiseks. Erinevad Euroopa riigid viisid sisse võõrtöölise

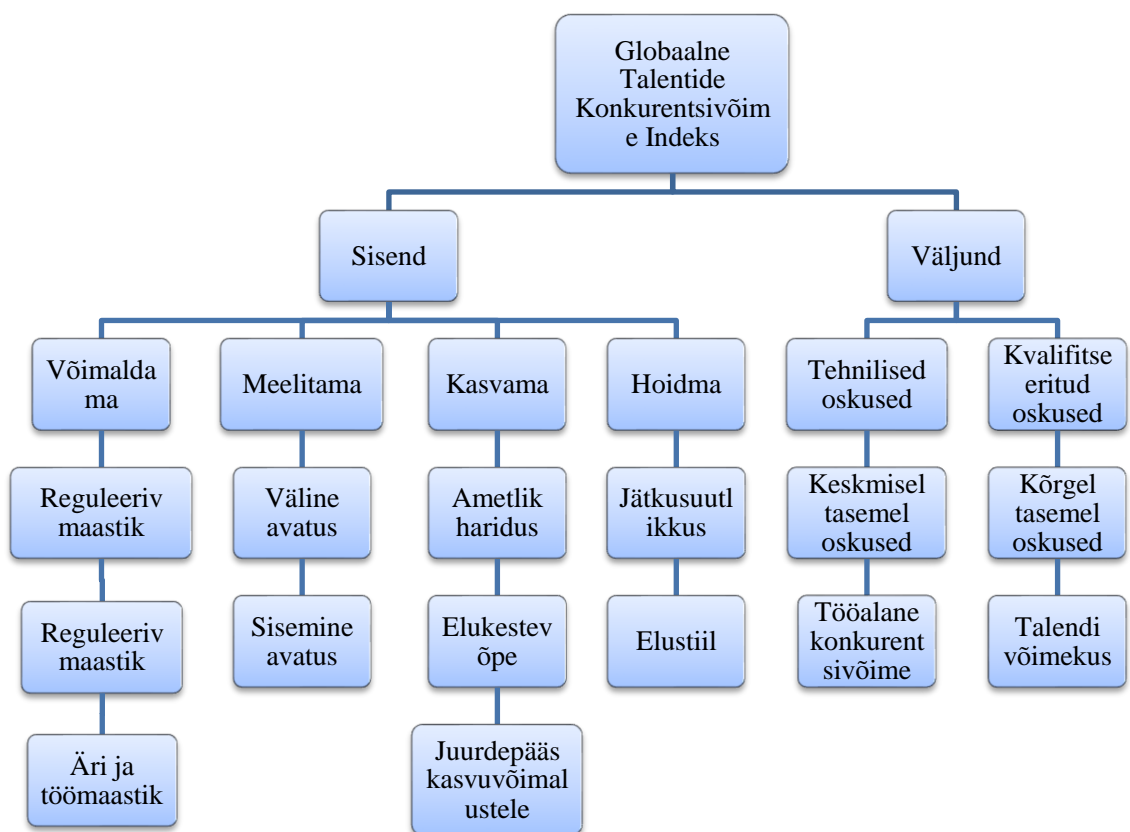
programmid, et ahvatleda teiste riikide kodanikke pakkuja riigis tööle asuma. Koloniaalsüsteem, kus vallutaja riik sõja ajal oma kodanikke kolooniatena vallutatud riiki elama suunas, pöördusid kodumaale tagasi kodanikena. Välistöötajate sisseränne oli niivõrd suur, et juba aastal 1973 lõpetati kokkulepped välistöötajate liikuvuse osas. Lepped lõppesid, kuna välistöötajad tõid kaasa oma pered ja asusid alaliste elanikena tööd pakkuvasse riiki ka peale töötamise lõppemist. Algasid kodakondsuse taotlemised sisserände riigis. Ajutisest lahendusest oli saanud alaline probleem, mis vajas riikide vahelist reguleerimist. (Murray, 2017, lk 31–35)

Balti riikides pandi aastal 1990 alus Avatud Eesti Fondile. Avatud Eesti Fond oli Eestis esimesi organisatsioone, kes suunas poliitikud, teadlased ja tudengid vahetusprogrammidega välisriikidesse demokraatiat ja rahvusvahelisi suhteid õppima. Vajalik oli luua avatud ühiskond, et inimesed näeksid maailma suuremalt ja näeksid erinevaid võimalusi välisriikides ning tooksid uued ideed koduriiki tagasi. Selle tulemusena loodi uusi demokraatlike põhimõtetega institutsioone, mis omakorda aitasid kaasa avatud ühiskonna loomisele ja ühiskonna lõimele. Eesmärgiks oli luua peale kommunistliku korra lõppemist uus ühiskond, kus kõikidel inimestel oleks vähemalt riigi piires vabadus arvamust avaldada ning tõestada, et inimestel on võimalik rahumeelselt ühiskonnana üksmeelselt toimida. (Avatud Eesti Fond & Sveningsson Past, 2010, lk 8)

Euroopa riikides on vastu võetud integratsioonipoliitika. Seda selleks, et muuta sisserändajad kasulikeks ühiskonnaliikmeteks läbi võimaluste ja kohustuste. Integratsiooni tõhusust saab mõõta kaasamismehhanismide ja regulatsioonide loomisega. Integratsioonipoliitika loomine võimaldab luua sisserändajale kuuluvustunde. Üldiselt on jagatud sisserändajad kategooriatesse nagu näiteks majandusimmigrandid, põgenikud, pagulased, töömigrandid ja õppimise eesmärgil rändajad. Neile kõigile on vajalik luua erinev riigis viibimise regulatsioonid, sest neid kategooriaid tuleb reguleerida erinevalt. (Strömpl, 2016, lk 56–59)

Globaalse Talentide Konkurentsivõime Indeks (vt joonis 2) (GTCI) on sisendi - väljundi mudel. Mudelit kujundades on arvesse võetud riikide konkurentsivõimet poliitika ja tavade kontekstis. Sinna juurde kuuluvad riigi võimekus ja võimalus arendada, meelitada ja suurendada inimkapitali. Sisendid on riigi enda võimekus ja võimalused inimkapitalile ja väljundid on sisendi tulemusena tagasi saada või hoida tootlikkust ja jõukust riigis.

Sisendid on ettevõtete juhtidele, et meelitada andekaid töötajaid. Riigi elukvaliteedi roll on meelitamisel oluline aspekt. Teise aspektina on välistööjõule oluline riigi reguleerimis-, turu-, äri- ja töömaastikud, need kas meelitavad või takistavad välistöötajaid riiki tulemast. Väljundi osas eristatakse kahte taset. Üldjoontes on need kesktaseme ja kõrgetasemelised oskused. Kesktasemes on olulised kutseoskused ja tehnilised oskused. Kõrgetasemelises osas tegemist professionaalidega, kes samuti on riigile oma teadmiste ja oskustega üliolulised, kui vastuvõtvast riigis kvalifitseeritud tööjõust oma inimkapitali näol puudus on. (Lanvin *et al.*, 2019, lk 22–24)



Joonis 2. Globaalse Talentide Konkurentsivõime Indeksi (GTCI) mudel. Allikas: Lanvin *et al.*, 2019, lk 23

Töötuse määr oli Eestis aastal 2020 tõusnud 7,7%-ni (Statistikaamet, 2021). Eestis valitseb erinevates sektorites tööjõupuudus, seda eelkõige oskustöölise ja spetsialistide näol. Eestis on probleeme tööjõu voolavuse osas ning seda on märgata peaaegu kõikide töövaldkondade lihttöölise osas (Jalak, 2010, lk 5–6). Sotsiaalse innovatsiooni kaudu on oluline luua loomingulised ja uued väärtused, millel oleks pikemaajaline mõju. See

soodustaks inimeste heaolu ja majanduslikku väljundit. Uuendusi on aga tehtud vähe, sest avalikus sektoris ei soovita riske. Nii on tavaks luua programmid, mida on võimalik ebaõnnestumise korral lõpetada. Selleks, et toimiv integratsioonipoliitika luua, tuleb seda teha koostöös integratsiooni sihtgrupiga. Nii on võimalik välja töötada programme, mis on sihtgrupile mõeldud. (Kango & Reimann, 2019, lk 9–10)

Eestis hakati välistööjõu soodustamisest rääkima aastal 2003 valitsusliidu koalitsioonilepingus. Sellega hakati teadvustama kolmandatest riikidest sisserändajate kasutegurist Eesti majandusele. Sisserände riigipoolne huvi on, et sisserändaja annaks riigile lisandväärtust ja tema Eestis viibimine oleks seotud avalike huvidega. Oluline on, et sisserändaja ei muutuks vastuvõtvast riigis sotsiaalsüsteemile koormavaks. Selle vältimiseks on võimaldatud aastast 2015 neil osaleda kohanemiskoolitustel tasuta. Selle kõrval on oluline kindlustada vastuvõtva riigi rahvusriigi põhimõte. (Eesti Koostöö Kogu, 2017, lk 47–50)

Välistööjõud on tööandjale ajutine lahendus, sest tööandja peab välistöötaja koduriiki tagasi pöördumisega arvestama. Töötamine on tähtajaline ning töötajate ettevalmistus töökohal võtab aega, et välistööjõul oleks anda endast ettevõttele tööalasel maksimum. Samal ajal tuleb arvestada asjaoluga, et lepingu lõppedes suundub väljaõpetatud välistööjõud koduriiki. Seega on välistööjõu kasutamine ajaliselt limiteeritud ja ettevõtjal tuleb mõelda, kas selline lahendus on vastuvõtvast riigis ettevõttele kasumlik ja jätkusuutlik. Kuid see on siiski võimalus lahendada tööjõu puudusest laiemas plaanis. (Pieńkowski, 2020, lk 8–10)

Välistööjõud on tööandjale paindlikum näiteks töögraafiku koostamisel ja suurem osa neist on valmis töötama rohkem kui vastuvõtva riigi töötajad. Teiselt poolt on ohuks välistööjõu oskused ja õppimisvõime. Välistööjõu motivatsioon tulemusele sõltub palgast ja seeläbi on nad valmis õppima organisatsioonis erinevaid ülesandeid, samal ajal, kui kohalik tööjõud eelistab ühte kindlat tööd. (Caviedes, 2010, lk 23–35)

Kitsaskohaks võib pidada dokumentide eesti keelsust. Enamus avalikus sektoris olevatest dokumentidest on üldjuhul tõlgitud inglise või vene keelde, kuid erasektorites olevad dokumendid on üldjuhul vaid eesti keeles. See paneb välistööjõu olukorda, kus tal ei ole

võimalust iseseisvalt dokumendiga tutvuda. Lahendust olukorrale ei ole reguleeritud. (Vollmer & Pertsjonok, 2017, lk 9)

Hetkel ollakse arvamusel, et välistööjõuga saab parandada töötust ja majandust. Tuleb ka silmas pidada, et sisserändav tööjõud on ohuks rahvastiku koostisele. Pikemas perspektiivis võib rahvastik teiseneda ehk, et ühel hetkel on sisserändajaid liiga palju. Lisaks sellele ei kuluta välistöötajad kogu teenistust Eestis, mis toob kaasa osa maksutulu kaotamise sihtriigis. Maailmapanga hinnangul saadavad välistöötajad koduriiki arvestatava summa, mis ületab suuruse poolest arengumaadele antava abi. (Puur, 2017, lk 22)

Töörändega on võimalik hoida majandus stabiilsena. Välistööjõud on tööandjale mugav, kuid ajutine lahendus. Riiki sisenejaid on vaja toetada kaasamismehhanismidega ja samas tutvustada erinevaid regulatsioone, mis neid puudutab. Selline käitumine on kasumlik nii riigile kuhu sisenetakse, kui ka riiki sisenejale.

1.3. Kohanemisteooriad ning seda soodustavad tegurid

Vastuvõtvasse riiki kolimine töötamise eesmärgil on toimunud aastakümneid, kui arvestada erinevaid autoreid koos erinevate definitsioonidega. Vastuvõtvasse riiki saabumisel on raskuseks kultuuridevahelised erisused. Kultuuridevahelist kohanemist toetab või ei toeta inimese psühholoogiline valmisolek ja võõra keskkonna erinevate aspektide tundmine. Kultuuride erisusel võivad olla sarnased põhimõtted, kuid need tulenevad erinevate vaatenurkade ja tõekspidamiste läbi. (Ravasi *et al.*, 2015, lk 1339)

Psühhosotsiaalseid tegureid käitumise mõjutamisel rändeuuringutes on vähe käsitletud. Need tegurid, mis hõlmavad teadmisi, hoiakuid, veendumusi, kavatsusi ja isiksuseomadusi on äärmiselt olulised sihtriigile just integratsioonipoliitika kujundamiseks. Need aitavad mõista rändekavatsusi, laiendades seeläbi rändepoliitikaks vajalikke argumente. Järgnevalt toob autor välja psühhosotsiaalsed tegurid, mille on välja toonud Groenwold jt (2012) oma rände psühhosotsiaalse faktori mudelis.

- Vastastikune determinism – see on inimese eelnevalt õpitud kogemuste põhjal käitumine eesmärkide saavutamiseks uues sotsiaalses keskkonnas.

- Käitumisvõime – see on inimese tegelik võime käitumist kohandada vastavalt uuele keskkonnale. Käitumist on võimalik kohandada läbi uute teadmiste.
- Vaatlusõpe – see on inimese käitumise õppimine läbi vaatluse. Kui inimesele läbi vaatluse õpetada käitumist, saab õppija õpitut edukalt korrata.
- Tugevused – see on inimese reageering kas füüsiliselt või psüühiliselt vastavalt olukorrale käitumist konkreetsetes olukorras jätkata või seda lõpetada.
- Ootused – see inimese eeldatav tagajärg tema käitumisele.
- Enesetõhusus – see on inimese eneseusalduse tase käitumise eduka sooritamise suhtes. (Groenewold *et al.*, 2012, lk 212–227)

Selleks, et sotsialiseeruda on esmalt vaja integreeruda. Integreerumist takistavad inimese loomupärased puudused. Nendeks võivad olla nii sotsiaalsete kui ka intellektuaalsete oskuste puudumine. Integreerumise kiirust saab võrrelda vastuvõtva kogukonna vastuvõtlikkusega. Välistöötaja integreerumist soodustavad keskendumine, entusiasm, riskide võtmine järjekindlus ja õppimisvõime. Suurt rolli mängib organisatsiooni juhtkond. Töökorralduste reeglid tuleb mõistetavaks teha ja kõikidele töötajatele tuleb luua võrdsed tingimused. Vahetut informatsiooni töötajate probleemidest annavad töötajad ise, nende väljaselgitamiseks on võimalus minna töökeskkonda ja kuulata töötajaid. Selline käitumine võimaldab lahendada või ennetada tekkinud probleeme töökeskkonnas. (Freedman, 2016, lk 414–425)

Vastuvõttas riigis sotsialiseerumiseks on vajalik välistöötajal tunda kultuuri ja ühiskonna norme. Eelnev info vastuvõtva riigi kohta muudaks välistöötaja kohanemise oluliselt lihtsamaks või riiki saabudes soodustaks sotsialiseerumist kohalik tugiisik, kelle poole välistöötaja vajadusel pöörduda saaks. Selline käitumine võiks olla eelduseks, et välistöötaja kohaneks vastuvõttas riigis kiiremini ja kohalikku kogukonda integreerumine oleks eelnevalt soodustatud. (Timuska, 2016)

Vastuvõtva riigi kogukond, kuhu välistöötaja saabub, saab tulija jaoks palju ära teha. Hoolimata sellest, kui saabujaid on mitu, tunnevad nad ennast esialgu üksikuna. Neile on vajalik suhtlus vastuvõtva riigi kogukonnaga, mille kaudu nad integreeruksid vastuvõttvasse keskkonda. Suhtlus kohalike inimestega on suureks toeks nii välistöötajale kui ka vastuvõtva riigi keele ja kultuuri tutvustamiseks välistöötajale. Sellise tegevuse

kaudu saab vältida, et välistöötaja ei ignoreeriks vastuvõtva riigi keeleõpet või ühiskonda reguleerivaid sanktsioone. (Strömpl, 2016, lk 62)

Töötamine võõras riigis on üldjuhul planeeritud ning inimene teeb selleks ettevalmistusi. Välistöötajad võivad olla elanud pikemalt teise kultuuri sees, enne kui märkab kohanemiskriisi. Üldjuhul elavad tulijad läbi kohanemise perioode, mis ei ole meeldivad. Kohanemiskriisi peetakse isiklikuks probleemiks ja seetõttu ei julgeta nendest kellegagi vestelda. (Rannut, 2010, lk 10–11)

Mitme erineva kultuuritaustaga töötajad võivad aga ka suurepäraselt koos tööd teha. On leitud, et mitme kultuuri esindajad suudavad teineteist tööalaselt täiendada. See eeldab muidugi keelebarjääri ületamist. Selleks, et ära hoida võimalikke konflikte on vajalik luua reeglite raamistik, mis kehtib kõikidele töötajatele võrdselt. Välistatud ei ole ka välistöötajate innovaativsed ideed töölaadi parandamiseks. (Niebuhr, 2010, lk 565–566)

Töötajate valik ja konkurents on näidanud trendi, et suuremad ettevõtted värbavad töötajaid konkursside kaudu või kasutavad vahendajaid. Väikeettevõtted seevastu värbavad töötajaid sõprade, tuttavate ja sugulaste kaudu. Tööle asutakse sageli ilma vastava hariduse või oskusteta, kuid tööandjad on valmis töötajate koolitama. Uuringud on näidanud, et mitmekesisus on ettevõttele kasulik. Näiteks saab tuua, et mitmekesisus ettevõttes on vähendanud kaadrivoolavust ja töölt puudumisi. Töötajate mitmekesisus tõstab ettevõtte mainet tööandjana, mis omakorda tõstab huvi töötajate seas. Välistöötajad võivad ettevõttesse tuua uusi ideid ja väärtusi, leida lahendusi kestvatele probleemidele leides neile lahendused sealt, kus tööandja neid ise märgata ei pruugi. (Grossthal *et al.*, 2015, lk 6–17)

Sorokin (viidatud Käärrik, 2013, lk 195 vahendusel) on oma teoorias välja toonud inimlike vajaduste rahuldamiseks kolm viisi:

- keskkonna ümberkujundamine vastavalt vajadusele;
- keha ja vaimu ümberkujundamine;
- enese ja keskkonna ümberkujundamine.

Üleminekuperiood on valulik ja täis vapustusi. Kahe erineva kultuuri põrkel on mõlemal kultuuril omad tõekspidamised ja arusaamad. Sisserändajal on füüsilised vajadused ja ka

moraalsed tõekspidamised. Nende rahuldamise eest on vastutav nii vastuvõttev riik, kui ka välistöötaja ise. (Käärrik, 2013, lk 192–197) Digisuhtlusvahendid ja ühismeedia aitavad kohanemist kergendada. Väikeste ning hajali asumatel sissetöötajatel aitab sotsiaalmeedia ja digivahendid omavahel iga päev ühendust pidada. Siinkohal ei saa märkimata jätta ka seda, et nii on neil võimalik ka kodustega kontakti hoida. (Puur, 2017, lk 24)

Tehnoloogia areng on olnud märgatav. Tänu sellele on info kättesaadavus suurem. Seega on vaja vaid leida võimalus endale vajalik informatsioon kätte saada. Tehnoloogia kasutamise oskus on vajalik, et osaleda aktiivsemalt ja edukamalt igapäevaelus ja tööturul. On kindaks tehtud, et inimesed kes oskavad kasutada arvutit ja töödelda informatsiooni, on kergem erinevaid oskuseid õppida. Tõenäoliselt tuleneb see sellest, et internetist on võimalik õppida neid tegevusi, mida otsija ei oska. (Halapuu & Valk, 2013, lk 109–115)

Alates aastast 2020 on sotsiaalkindlustusameti kaudu koolitatud mitmeid taastava õiguse vabatahtlikke. Taastava õiguse vabatahtlikud on isikud, keda on koolitatud vahendama konfliktis osalenuid. Teenustel on konfliktivahendaja ja vajadusel taastav nõupidaja, kes lepib konflikti sattunud osapooli neutraalselt. Teenus on mõeldud kogukondadele ja nende liikmetele. Ka välistöötaja on kogukonnaliige, kes vajadusel saab tasuta teenust. (Johanson, 2020, lk 22–23)

Vastuvõtvasse riiki saabumine on psüühiliselt suur samm tulijale. Siinkohal ei tohi unustada ka vastuvõtvat kogukonda. Mõlemal tabab muutus, kuid osapooltel on võimalik üksteisele toeks olla. Kogukond saab tulijat õpetada, et ei tekiks suuri lahkkelisid ja tulija saab omalt poolt vastu anda oma tööalaseid oskusi ja osakest teisest kultuurist.

2. VÄLISTÖÖJÕU INTEGRERUMIST SOODUSTAVAD TEGURID RAPLA JA KEHTNA VALLA NÄITEL

2.1 Ülevaade Rapla ja Kehtna vallast ning välistööjõudu värbavatest ettevõtetest

Rapla vald on moodustatud haldusterritoriaalse korralduse muutumise käigus aastal 2017. Pindala on vallal 860 km². See jaguneb üheks vallasiseseks linnaks, viieks alevikuks ja 23-ks külaks. Rapla valla arengukava põhjal (Rapla valla arengukava 2018–2025 kinnitamine, 2018, Lisa 1, lk 6) on seisuga 01.01.2020 Rapla vallas elanikke 13 138, kellest tööealisi on 59,8%. Rahvastik vallas on vähenemas. Sisserände keskmine suurusjärk jääb 482 inimese juurde, samal ajal kui väljaränne vallast on keskmiselt 507 inimest. Rahvastiku vähenemist mõjutab ka negatiivne loomulik iive. (Rapla valla arengukava 2018–2025 kinnitamine, 2018, Lisa 1, lk 5–7)

Kehtna vald on moodustatud samuti aastal 2017, kui liideti Kehtna vald ja Järvakandi vald. Kehtna valla pindala on 512 km². See jaguneb üheks aleviks, viieks alevikuks ja 43-ks külaks. Aastal 2020 oli vallas elanikke 5460 kellest tööealisi 62,4%. Elanike arv näitab pidevat langustrendi ja seda ka valla sisse- ja väljarändel. (Kehtna valla arengukava ja eelarvestrateegia aastateks 2021–2024, 2020, Lisa 1, lk 6) Kehtna vallas oli aktiivseid ettevõtteid kokku 418. Tegevusaladeks on põllu- ja metsamajandus, kus oli 110 ettevõtet, hulgi- ja jaekaubandus, kus oli 53 ettevõtet, ehitus 44 ettevõttega ning töötlev tööstus, kus oli 47 ettevõtet. (Kehtna valla arengukava ja eelarvestrateegia aastateks 2021–2024, 2020, Lisa 1, lk 13)

Rapla maakonnas oli aastal 2017 aktiivseid ettevõtteid 2 279 (vt lisa 1). Põhilisteks tööandjateks Rapla maakonnas oli töötlev tööstus ehk 273 ettevõtet, ehituses 367 ettevõtet, hulgi- ja jaekaubanduses 392 ettevõtet koos mootorsõidukite ja mootorrataste remondiga ning kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus 312 ettevõttega. (Statistikaamet,

2020) Aastal 2019 oli Rapla valda registreeritud 2324 ettevõtet. Suurem tööhõive oli puidu- ja metsaettevõtetes, kuid ka ehituses ja põllumajanduses (Rapla valla arengukava 2018–2025 kinnitamine, 2018, Lisa 1, lk 33)

Rapla ja Kehtna vallas oli peamisteks ettevõtlusprofiilideks, kes välistööjõudu kasutasid, ehitus, töötlev tootmine ja põllumajandus. Vajadust välistöötajate järele põhjendasid ettevõtete juhid ühtselt, et oma piirkonnast ei soovi kohalikud inimesed lihttööd teha.

Järgnevalt toob autor välja ettevõtete juhtide põhjendused välistööjõu kasutamiseks.

- Ettevõtte A (suuline vestlus, 18.03.2021) kasutab välistööjõudu, kuna kohalike hulgast ei ole enam võimalik tööjõudu palgata. Inimesed ei tule maapiirkonda, kuna sõidukulud igapäevaseks töö käimiseks on kõrged ja töötasu ei motiveeri. Täna sel päeval on välistööjõud majutatud ettevõtte territooriumile, et hoida kokku majutamise kulusid. Eestlased ei ole siamaani nõus olnud elamispinna mitme peale jagama. Selleks, et tootmist töös hoida, on lahendatud olukord välistöötajaid rentides. Ettevõttes on tööl neli naist Moldovast ja kaksteist meest Ukrainast.
- Ettevõtte B (suuline vestlus, 18.03.2021) kasutab välistööjõudu, sest hetkel on tööd rohkem, kui eestlased ära teha jõuavad. Töö on hooajaline ja aasta pärast on suured objektid valmis. Tähtajalise lepinguga ei ole suudetud leida inimesi kohalikul tööturul ja see tõttu on lühiajaliselt tööle võetud vajaminev tööjõud välistöötajate hulgast. Ettevõttes on tööl kuus meest Valgevenest.
- Ettevõtte C (suuline vestlus, 18.03.2021) kasutab välistööjõudu, sest neil on vaja ühe kindla oskusega inimest. Eestlased küsivad sama oskuse eest kahekordset töötasu ja seega on ettevõttele kasulikum palgata selleks konkreetseks tööks välistöötaja. Ettevõttes on tööl kaks meest Ukrainast.
- Ettevõtte D (suuline vestlus, 18.03.2021) kasutab välistööjõudu, sest tegemist on väga suure ettevõttega. Ettevõttele on omane väga spetsiifiline lõhn. Vanemaealised kohalikud käivad tööl meelsasti, kuid nooremad inimesed ei ole tööst seetõttu huvitatud. Piirkonna nooremad inimesed soovivad puhtamat tööd ja on nõus selle nimel iga päev vähemalt üle kümne kilomeetri sõitma. Puuduolev tööjõud on tööle registreeritud välistöötajate hulgast. Ettevõttes on tööl kuus naist, kellest neli on Moldovast ja kaks Ukrainast.

- Ettevõtte E (suuline vestlus, 18.03.2021) kasutab välistööjõudu seetõttu, et ettevõttes on töö vahetustega. Öine vahetus on kaetud kogu ulatuses välistöötajatega, sest eestlased ei ole nõus öösel tööd tegema. Põhjuseks on ka töötasu. Öiste vahetuste eest peab eestlastele suuremat tasu maksma, kuid renditud tööjõule mitte. Ettevõttes on hetkel tööl kuus naist Ukrainast, seitse meest Ukrainast ja kaks meest Moldovast.

Valimit otsides selgus, et välistööjõudu kasutavad mitmed Rapla ja Kehtna piirkonna ettevõtted. Ettevõtted vajavad välistööjõudu seetõttu, et ei suudeta leida puuduolevat tööjõudu kohalike hulgast. Keskmiselt oli välistööjõudu kasutavas ettevõtetes tööl üheksa välistöötajat.

Rapla ja Kehtna vald on Kesk-Eestis paiknevad vallad. Põhiline ettevõtlus, kus välistööjõudu kasutatakse, oli põllumajanduse valdkond ja tootmistšehhid. Vestlustes ettevõtete juhtidega selgus, et välistööjõudu kasutatakse peamiselt madala kvalifikatsiooniga töodel nagu näiteks tootmisliinidel ja sorteerimisosakondades. Majanduslangus oli viinud ettevõtted raskesse seisu, sest hoolimata koroonakriisist oli vaja ettevõtte elushoidmiseks tööd teha. Samuti ütlesid ettevõtete juhid, et vallasiseselt ei ole olnud võimalik kohalikku tööjõudu palgata, sest inimesed ei soovi teha lihttööd.

2.2 Uurimise meetodika

Uurimise läbiviimiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit. Kvantitatiivne uurimismeetod võimaldab koguda andmeid kindlas järjekorras küsimuste kogumi kaudu otse valimilt. Kvantitatiivne uurimismeetod võimaldab lisaks koguda teavet konkreetse nähtuse kohta, sõnastades küsimusi, mis peegeldavad isikuterühma arvamusi, arusaamu ja käitumist. Kvantitatiivse meetodi olulisemad eelised on kogu valimi kõrge esindatus ja meetodi madal hind võrreldes teiste alternatiividega. Samal ajal sõltub andmete usaldusväärsus uuringu struktuurist ja vastajate täpsusest. (Queiró *et al.*, 2017, lk 381). Empiiriline osa toetab teoreetilist tausta. Lineaarses uurimisprotsessis minnakse tagasi juba varasemate etappide juurde, et kontrollida varasemalt püstitatud eesmärgi. (Õunapuu, 2014, lk 74–76) Kvantitatiivne meetod oli autori seisukohast õige valik, sest autor leidis viisi, kuidas uurimise läbiviimiseks otse valimini jõuda. Meetodi valikut suunab enamasti otsitava teabe iseloom ja otsimise koht (Hirsjärvi *et al.*, 2010, lk 171).

Valitud uurimismeetodi ehk kvantitatiivse uuringu üheks põhjusteks oli valimi suurus. Rapla ja Kehtna vallas on kümneid ettevõtteid, kes kasutavad välistööjõudu. Valimiks on kahe valla ettevõtete välistöötajad. Suheldes ettevõtete juhtidega 18.03.2021, oli üheksas ettevõttes kasutusel välistöötajad. Viis ettevõtet olid valmis ankeedi oma välistöötajatele edastama. Kokku oli viies ettevõttes 55 välistöötajat, nendest kümme ootasid lühiajalise töötamise registreerimise positiivset otsust.

Paberankeet tõlgiti vene keelde tekstiabi.ee vahendusel ning tulemused tõlgiti samal meetodil. Tõlkimine oli vajalik, kuna autori emakeel ei olnud vene keel ning selleks, et valim saaks ankeedi sisust maksimaalselt aru, pidas autor vajalikus kasutada professionaalset tõlkijat. Andmekogumise meetodina kasutati ankeetküsitlust (vt lisa 2), kus oli nii kinniseid kui ka lahtiseid küsimusi (vt lisa 3). Ankeetküsitluse eesmärk oli teada saada millised olid need tegurid, mis mõjutasid välistööjõu kohanemist vastuvõtva riigi ühiskonna ja kultuuriga enim. Ankeetküsitlust kasutati, et selgitada välja valimi tunded ja kogemused (Hirsjärvi *et al.*, 2010, lk 172). Ettevõtete juhtidele helistati 18.03.2021. Ankeetide jagamine toimus 20.03.2021. Kolme ettevõttesse edastati ankeetid kontaktivabalt postkasti ning kahele ettevõttele edastati ankeetid e-kirja teel, võimaldades neil vajalik kogus ankeete välja printida. Kokku jagati 55 vene keelde tõlgitud paberankeeti ning vastatuna tagastati 45 paberankeeti. Ankeetküsitlus võimaldas respondentidel vastata ankeedile neile endale sobival ajal alates ankeedi kätte saamisest kümne tööpäeva jooksul. Lähtudes teadmistest ja töö eesmärgist oli valitud uurimismeetod asjakohane ja usaldusväärne (Davies & Hughes, 2014, lk 8). Ankeetküsimustikule vastamine toimus ajal, mis Eesti riigis kehtisid piirangud ja välditi igal võimalusel kontakte inimeste vahel. Selle tulemusena ei olnud autoril võimalik ankeetküsimustikule vastamist läbi viia ettevõttes kohapeal.

Ankeetküsitlus oli koostatud tuginedes Kultuuriministeriumi poolt tellitud ja Balti Uuringute Instituudi ja SA Poliitikauuringute Keskuse Praxis poolt läbi viidud Eesti ühiskonna integratsiooni uuringu kokkuvõtte põhjal (Balti Uuringute Instituut & SA Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2017).

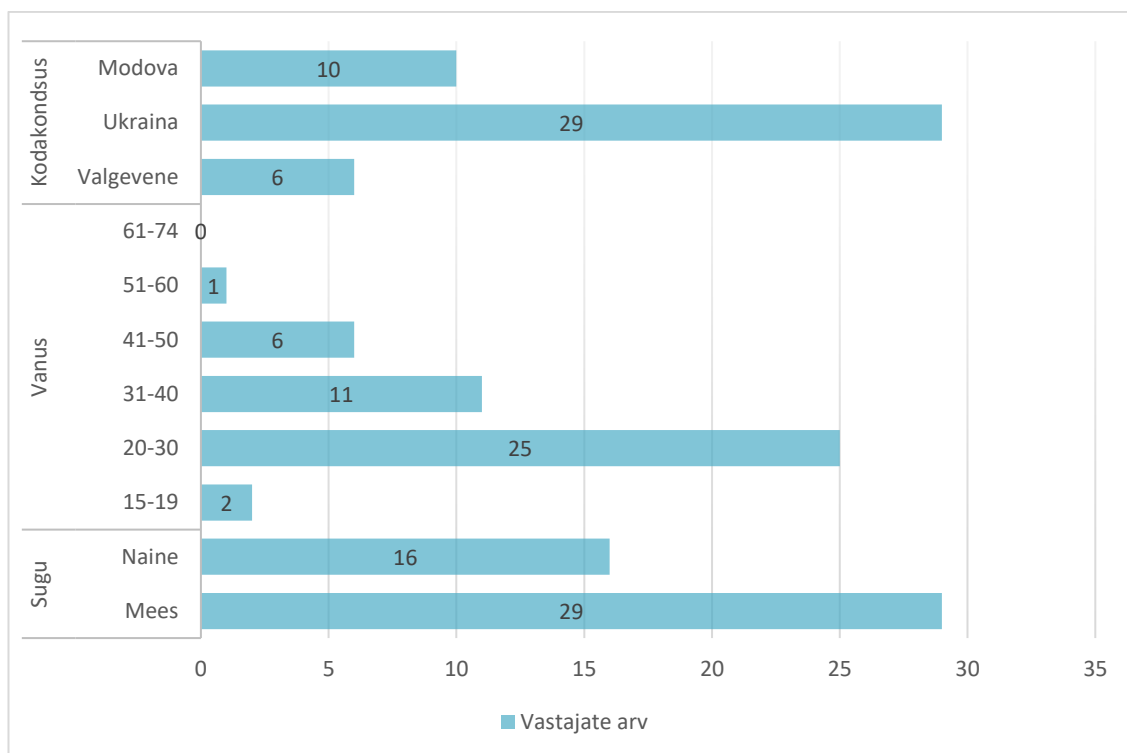
Valimina kasutati ettekavatsetud valimit, sest autoril oli kindel sihtrühm, keda uurida. Valimiks oli Rapla ja Kehtna vallas asuvate ettevõtetes töötavad välistöötajad. Valimit iseloomustas töötamine Rapla või Kehtna vallas, omades teise riigi kodakondsust ning

Politsei- ja Piirivalve Ametist taotletud tööloa olemasolu. Valimina oli võetud viie ettevõtte välistöötajad ning valim on täpsemalt kirjeldatud järgmises alapeatükis. Ettevõtted olid nõus osalema anonüümselt.

Andmed analüüsi kasutades kirjeldavat statistikat, mis annab ülevaate kogutud andmetest. Kirjeldav statistika pakub meetodeid andmetest kokkuvõtete tegemiseks ja olemasolevate andmete kirjeldamiseks (Niglas, 2013, lk 4) Lahtiste küsimuste korral on kasutatud kvalitatiivset sisuanalüüsi kodeerides ja analüüsides vastuseid. Selline tekstianalüüsi suund taotleb tekstimaterjali vähendamist parafraseerimise, summeerimise ja kategooriate moodustamisega. (Laherand, 2008, lk 285). Sisuanalüüsist tulenenud vastused on grupeeritud sagedasti esinenud tunnuste alusel ja kirjeldatud statistiliselt teksti sees. Vastamata jäänud küsimused andsid edasi valimi teadmatuset antud küsimusele vastamiseks vajalikust informatsioonist. Andmete analüüs aitas leida võimalikud välistöötajate integreerumise takistused vastuvõtvas riigis, mille tulemusena oli võimalik teha konkreetseid integreerumist soodustavaid ettepanekuid ettevõtete juhtidele. Tulemused sisestati andmetöötlusprogrammi Microsoft Excel, mis andis võimaluse vastused rühmitada, grupeerida ja koostada joonised ning tabelid.

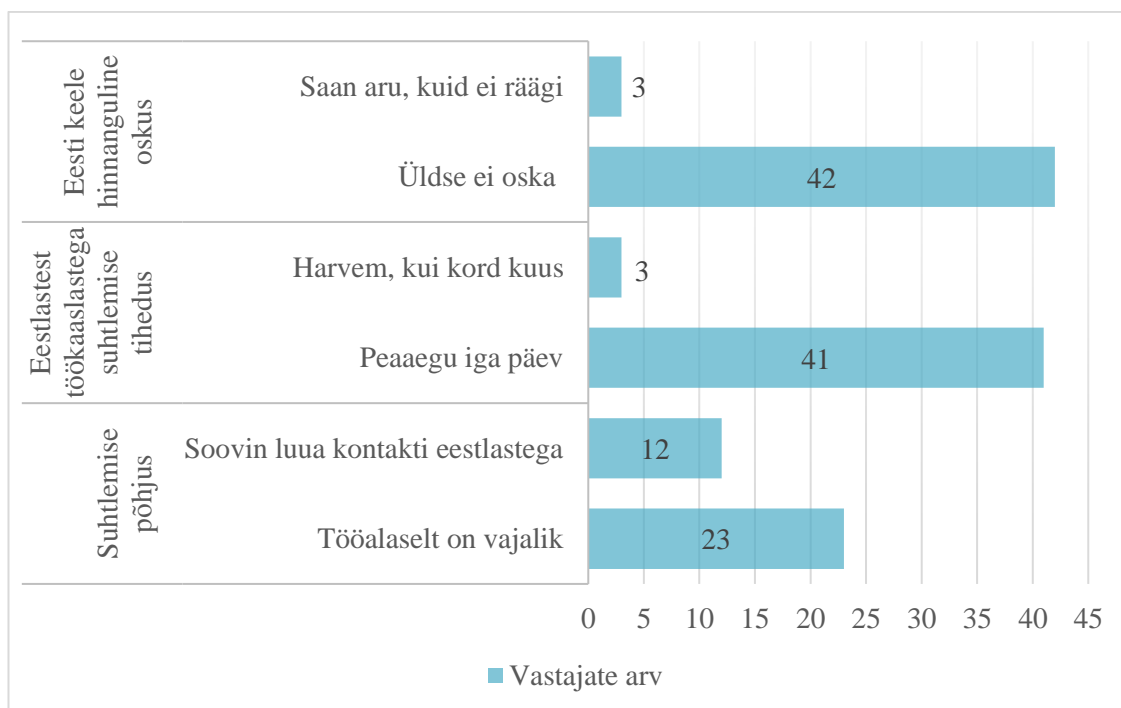
2.3 Uurimistulemuste analüüs

Käesolevat uuringut alustas töö autor vastajate üldandmete uurimisega soovides teada saada vastajate vanust, sugu ning kodakondsust. Vastanud 45 inimesest olid 16 naised ning 29 mehed ning enamus nendest (36 vastajat) vanuses 20–30 ja 31–40 aastat. Kõige enam on vastajate hulgas ukrainlasi (29 inimest). Uuringus osales ka kümme moldovlast ja kuus valgevenelast. Täpsema ülevaate valimist annab joonis 3. Erisusena selgus, et tööealiste vanuselist kõrgeimat osagruppi valimis ei esinenud.



Joonis 3. Ankeetküsitlusele vastajate demograafilised tunnused

Peale üldandmete kogumist uuris töö autor uurimuses osalenud välistöötajalt nende suhtlust eestlastega ning üldist eesti keele oskust. Ülevaate vastustest annab joonis 4. Saadud vastustest selgus, et 42 respondenti 45-st ei osanud enda hinnangul üldse eesti keelt ning vaid kolm vastasid, et saavad aru, kuid rääkida ei osanud. Muid vastusevariante ankeetküsitluses ei valitud. Eestlastest töökaaslastega suhtlesid kõik respondendid, igapäevaselt 45-st 41. Kolm vastanut suhtlesid kuus mõnel korral. Suhtlemise põhjus oli tööalaselt vajalik 23 juhul ja 12 respondenti vastasid, et soovisid ise luua kontakti eestlastega. Viimane keelt puudutav küsimus oli suunatud dokumentide kohta. Autor soovis teada, et mitu inimest olid pidanud alla kirjutama dokumentidele, mille sisuga neil ei olnud võimalik tutvuda, sest sisu oli neile mõistetamatus keeles. Sellele küsimusele vastasid kõik ankeeti täitnud respondendid ning 43 inimest 45-st olid pidanud alla kirjutama dokumendile, mille sisuga neil ei olnud keelte erisuse tõttu võimalik tutvuda.



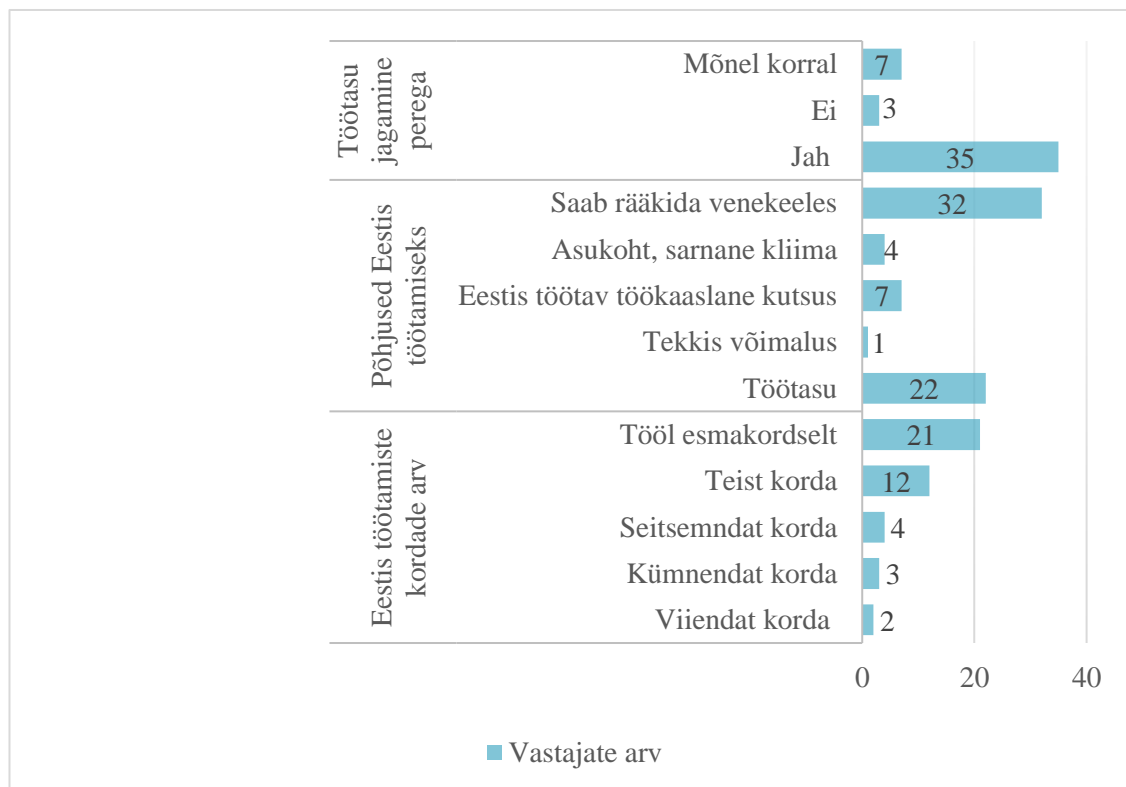
Joonis 4. Välistöötajõu eesti keele oskus ja kasutamise sagedus

Eestis töötamine ei olnud esmakordne 24-le vastanutest. Tulevikus olid valmis Eestisse taas tööle tulema 43 kõigist respondentidest ning kaks vastasid, et tulevad Eestisse veel tööle. Põhjenduseks oli toodud eestlaste sõbralikkus, meeldiv töö ja mõistev tööandja. 44 respondentidest julgustaksid oma pereliikmeid, sugulasi ja sõpru Eestisse tööle tulema.

Edasi uuris töö autor välistöötajatelt mitmendat korda nad Eestis tööl on. Andmed joonisel 5. Saadud vastustest ilmnes, et kolm inimest oli Eestis tööl kümnendat korda ja neli inimest seitsmendat korda. Kaks respondenti olid tööl viendat korda ja 12 respondenti olid Eestis tööl teist korda. Vastamata jätsid 21 respondenti, kes olid Eestis tööl esmakordselt. Põhjused, miks tuld Eestisse tööle korduvalt, oli vene keele rääkime võimalus. See oli oluline 32-le respondentile. Sobiva töötasu tõttu oli Eestis tööl 22 respondenti. Seitse respondenti asusid Eestisse tööle, sest said informatsiooni vabadest töökohtadest eelnevalt Eestis samas ettevõttes töötavatelt välistöötajatelt. Neljale respondentile oli oluline sarnane kliima nende kodukandiga ja neile sobis Eesti asukoht. Üks respondentidest tuli Eestisse tööle, sest selleks tekkis võimalus.

Järgnevalt uuris autor vastajatelt tööaja ja töötasu kohta. Kõik 45 vastajat töötasid rohkem kui 40 tundi nädalas. Töötasu pidasid õiglaseks 27 respondenti 45-st ja 18 respondenti oli

arvamusel, et töötasu ei olnud nende jaoks õiglane. Lisaks uuris autor võimaluse kohta, mis puudutas osa tema töötasust perele saatmist. Siinkohal oli 35 respondenti saanud saata osa töötasust perele igal töötasu väljamaksmise korral (vt joonis 5). Mõnel töötasu väljamaksmise korral õnnestus töötasu perega jagada seitsmel vastajal ning kolmel vastajal puudus võimalus perele osa oma töötasust saata.



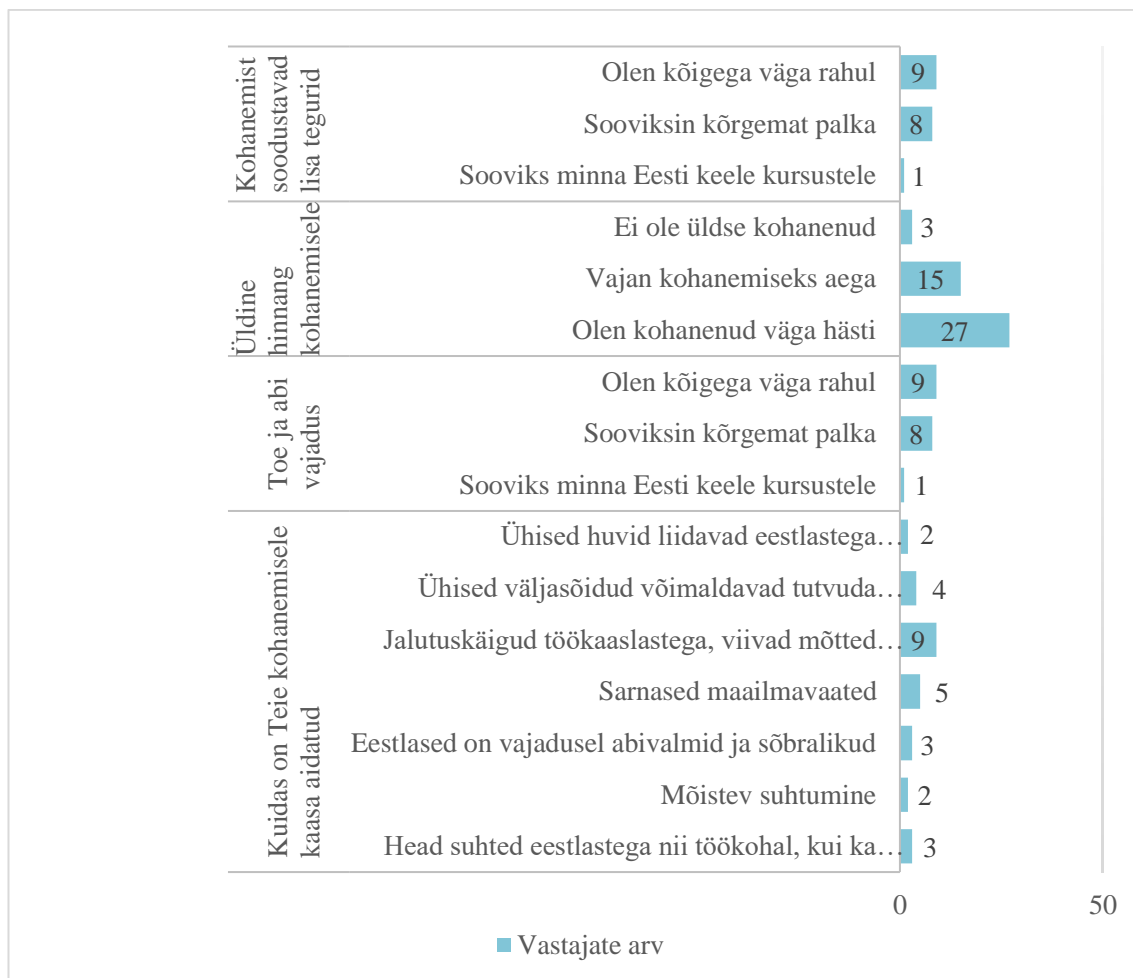
Joonis 5. Välistöötajate Eestis töötamine ja töötasuga rahulolu

Töö autor uuris küsitlusele vastanud välistöötajalt informatsiooni elukoha kohta. Selgus, et kõikide vastanute elukoht oli korraldatud tööandja poolt. Elamistingimustega olid rahul 44 respondenti, vaid ühel juhul oli valitud vastuseks nii ja naa. Küsimusele, mis puudutas elukohas kooselavate inimeste arvu, siis üksi ei elanud mitte ükski respondent. Kaks respondenti elasid koos kuue inimesega. Kolm respondenti elasid koos nelja inimesega, üheksa respondenti jagasid elukohta koos kolme või kahe inimesega.

Töö üheks oluliseks eesmärgiks oli uurida kuidas välistöötajad on Eestis kohanenud. Ülevaade selle kohta on ka joonisel 6. Oma üldisele hinnangule kohanemise kohta andsid vastuse kõik respondendid. Väga hästi oli kohanenud 27 respondenti, kohanemiseks

vajasid lisaaega 15 respondenti ja kolm respondenti väitsid, et ei olnud üldse kohanenud. Üldise kohanemise toetavate teguritena tõid vastajad põhjusteks mugavad teenused, sõbralikud eestlased ja keelebarjääri puudumise. Küsimusele, mis puudutas tööandja poolset informatsiooni jagamist Eesti, Rapla ja Kehtna valla kohta, siis kõik respondendid märkisid, et vajaduse tekkimisel said nad küsitud informatsiooni. Kohanemist enim oli toetanud 23 respondendi hulgas kolleegid, teisest rahvusest sõbrad on kohanemisele kaasa aidanud 12 respondendil. Eestlastest sõbrad olid kohanemist toetanud 18 respondendil ja kaheksal juhul oli kohanemist toetanud tööandja. Üheksal juhul oli respondendid välja toonud kohanemist soodustava tegurina sotsiaalmeedia grupid.

Küsimusele kuidas kolleegid, tööandjad, eestlastest ja ka teisest rahvusest sõbrad vastaja kohanemist toetavasid siis siin oli erinevaid vastusvariante rohkem (vt joonis 6). Üheksal juhul jalutati töökaaslastega ja viidi mõtted perest eemale. Viiel juhul oli kirja pandud sarnased maailmavaated, neljal respondendil olid ühised väljasõidud ja Eestiga tutvumine koos töökaaslastega. Kolmel respondendil olid toetajateks eestlased abivalmidusega, sõbralikkuse ning heade suhtega töökohal ja ka vabal ajal. Kahel respondendil olid ühised huvid ja mõistev suhtumine eestlaste poolt. Respondendid, kes ei olnud kohanenud, tõid välja, et olid alles saabunud ja vajasid veel kohanemiseks aega. Kahjuks ei olnud mitte ükski respondent osalenud kohanemisprogrammis. Küsimusele, mis puudutas lahtise küsimusena toe ja abivajadust kohanemise kergendamiseks kohalikus kogukonnas ja Eestis, siis vastati üheksal juhul, et kõigega ollakse rahul ja lisatuge ei vajata. Kõrgemat palka soovisid kaheksa respondenti ja vaid üks respondent soovis saada eesti keele kursust. Sellele küsimusele jättis vastamata 27 respondenti (vt joonis 6).

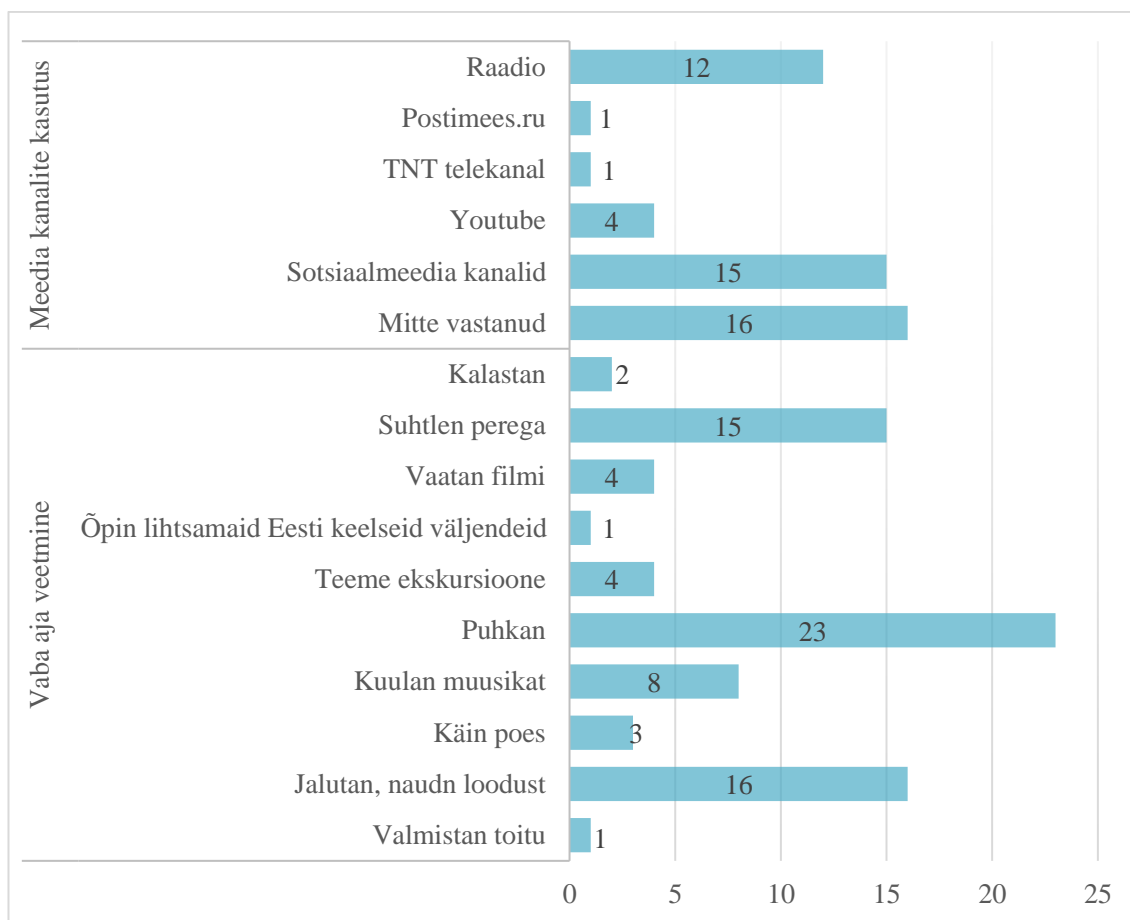


Joonis 6. Välistöötajate kohanemise informatsioon

Järgnevalt uuriti välistöötajate vaba aja veetmise kohta. Ülevaate annab joonis 7. Autorile tundus ülevaadet koostades, et vaba aeg oli enim vastatud ankeedi osa. Tulemustest selgus, et tööandja ei olnud tutvustanud vaba aja veetmise võimalusi 45-st 18-le respondentile. Ülejäänud 24 respondenti väitsid, et tööandja oli neile tutvustanud vaba aja veetmise võimalusi. 23 respondenti 45-st puhkab vabal ajal. Kui võtta arvesse, et välistöötaja töötab rohkem, kui 40 tundi nädalas, siis puhkamine oli oluline. 16 respondenti jalutas ja nautis loodust. 15 respondenti suhtles vabal ajal perega. Kaheksa respondenti kuulas muusikat, neli respondenti tegi ekskursioone või vaatas filme. Kolm respondenti käis poes, kaks neist kalastas ja üks valmistas maitsvat toitu. Vaba aega veedavad respondendid mõistlikult. Ankeetidest ei olnud võimalik välja lugeda, et nad käituksid vabal ajal Eesti ühiskonda või ennast kahjustavalt.

Autor uuris meediakanalite populaarsuse kohta (vt joonis 7). Tulemustest sooviti näha, milliseid meediakanaleid välistöötajad kasutasid, et end ühiskonnas toimuvaga kursis hoida. Eesti ühiskonnaga hoidsid respondendid end peamiselt kursis sotsiaalmeedia kaudu. 15 respondenti 45-st kirjutas, et hoidis end ühiskonnas toimuvaga kursis sotsiaalmeediakanaleid kasutades (populaarseim kanal oli Facebook), mis tõenäoliselt ei andnud adekvaatset informatsiooni. Üllatusena tuli, et üks respondent loeb Postimees.ru saiti. Järelikult oli venekeelset informatsiooni võimalik leida, kui oli soovi. Vene keelset raadiot kuulas 12 respondenti 45-st. Neli respondenti kirjutasid, et saavad info YouTubest ja üks vastajatest vaatas TNT telekanalit. Antud vastustest oli võimalik välja lugeda, et vene keelse raadiojaama kuulamine oli välistöötajate poolt välja toodud variantidest kõige ajakohasema informatsiooni saamise viis. Jääb loota, et raadiot kuulavad välistöötajad jagavad saadud informatsiooni oma kaastöötajatele.

Järgnevalt soovis autor teada saada, kuidas tunnevad respondendid end Eesti ühiskonna poolt vastuvõetuna. 13 respondenti jätsid küsimusele vastamata, kuid sallimatust ei tundnud üksi vastaja. Segaseid tundeid vastajatel ühiskonda vastu võtmise osas ei esinenud. Viisteist respondenti tundsid neutraalsust ja 17 respondenti 45-st tundsid end Eestisse teretulnuna. Autor on veendunud, et sellele aitab kaasa elementaarsete tingimuste loomine tööandjate poolt välistöötajate riiki saabumisel. Lisaks on kindlasti oluline roll eestlaste heal tasemel vene keele oskus vähemalt suhtlustasandil ja eestlastest töökaaslaste üleüldine hea suhtumine välistöötajatesse.



Joonis 7. Välistöajõu meediakanalite kasutus ja vaba aja veetmise viisid Eestis

Valim vastas meelsamini kinnistele küsimustele. Küsimuste põhjendamisel oli valim küll napsõnaline, kuid vajalikud andmed oli kätte saadud. Vastamata küsimusi oli erinevates ankeetides üksikuid, mis andis autorile võimaluse uuringu tulemustes kokkuvõtteid teha ja andmete õigsuses kindel olla. Kõik ankeetid olid täidetud vene keeles.

2.4 Arutelu ja ettepanekud

Käesolevas peatükis tehakse ülevaade teooria ja uurimuse vahelistest seostest. Selgub, millised on teooria ja uurimuse vahelised seosed. Lisaks selgitatakse välja milliseid ettepanekuid on võimalik ettevõtete juhtidele välistöajõu toimetuleku ja kohanemisega Eestis Rapla ja Kehtna valla näidetele teha.

Võõrtöölise meelitamiseks erinevatesse riikidesse on tehtud programmid juba peale Teist maailmasõda tekkinud tööjõu puuduse tõttu. (Murray, 2017, lk 31–35). Toimiva

integratsioonipoliitika- ja sotsiaalse innovatsiooni loomiseks on Eestis olemas kohanemisprogramm, mille täiustamine toimub kostöös sihtgrupiga (Kangro & Reimann, 2019, lk 9–10). Uurimuses osalenud vastajad kohanemisprogrammis osalenud ei olnud. Seega ei olnud nad soodustavaks teguriks integratsiooni programmi täiustamiseks. Avatud Eesti Fond on saatnud erinevaid inimesi välisriikidesse, et neil oleks võimalik näha suuremat maailmapilti. Selle tulemusena aidati kaasa avatud ühiskonna loomisele ja ühiskonna lõimele. (Avatud Eesti Fond & Sveningsson Past, 2010, lk 8) Autor on arvamusel, et kuigi välistöötajad ei ole otseselt vastuvõtvasse riiki suunatud, siis lähevad nad koduriiki tagasi suurema maailmapildi ja kogemusega, kuidas välisriigi ühiskonda lõimuda. Kindlasti õpivad välistöötajad juurde erinevad tööalaseid oskusi ja saavad juurde uusi sõprussuhteid.

Vastavalt lõputöö teemale oli autori eesmärk uurida Eestis viibivate välistöötajate toimetulekut ja kohanemise tegureid Rapla ja Kehtna valla näitel. Välismaalaste seaduse (2010) § 3 järgi on välismaalane viidatud seaduse tähenduses isik, kes ei ole Eesti kodanik. Kõik ankeedile vastanud inimesed ei omanud Eesti kodakondsust, seega olid ankeedile vastanud inimesed vastavalt eeltoodud seadusele välismaalased. Välismaalaste seaduse (2010) § 8 järgi on Eestis seadusest tulenevalt mistahes tegevus teise isiku heaks, mille puhul võib eeldada tulu või muu varalise hüve saamist. Eeltoodud seaduse alla kuulumist kontrollis autor küsimustega, mis sisaldasid terminit tööandja või töötasu. Negatiivseid vastuseid nendele küsimustele ei tulnud. Siit tegi autor järeldused, et vastajad tegid Eesti riigis tulu saamise eesmärgil tööd. Aastal 2017 olid ligi pooled (40%) rahvusvahelistest migrantidest töörandajad (Anniste, 2018, lk 8). Lõputöö valimi saab liigitada töörandajate alla. Töörandajad ehk välistöötajad on sündinud töötegemise riigist erinevas riigis, on 15–aastane kuni 74–aastane, piiriületajatest on suurem osakaal meestel (International Labour Organization, 2018). Uuringust selgus, et vastajad olid 15–aastased kuni 60–aastased, nendest omakorda oli rohkem mehi, kui naisi.

Maailmas on miljoneid välistöötajaid, kelle koduriiki pöördumist oodatakse (Martin, 2018, lk 340–341). Välistöötajad, kelle lühiajaline töötamise registreerimise aeg saab täis, pöörduvad koduriiki tagasi. Selle järelduseni jõudis autor uurides mitmendat korda välistöötajad Eestis tööl viibivad. Kõik vastajad, kes ei olnud Eestis tööl esmakordselt, olid Eestis töötamas mitmendat korda. Järelikult on uuringus osalenud välistöötajad

vahepealse aja viibinud Eestist väljaspool. Uuritavate eristamiseks saab kasutada terminit: lühiajaliselt tööle tulijad, sest vastuvõtvast riigis ei viibita pikemalt kui töötamise aeg lubab (Jakobson *et al.*, 2019, lk 18–22). Tööandjatele on lühiajaline töötamine võimalus tööjõupuudust kahandada, kuid välistöötajad on neile vaid ajutine lahendus (Pieńkowski, 2020, lk 8–10). Seaduse kohaselt ei ole lubatud omistada välistöötajate isiklikke dokumente, et neil oleks võimaluse igal ajal koduriiki tagasi pöörduda (Ruchs, 2013, lk 67). Tuginedes uuringu informatsioonile välistöötajate korduvale Eestis viibimisele, siis ei ole uuringus osalenud ettevõtete juhid võõraid dokumente omastanud.

Eestis oli probleeme tööjõu voolavuse osas, mida oli märgata kõikides töövaldkondade lihttöölise osas (Statistikaamet, 2021). Lühiajaline töötamine soodustab tööjõuvoolavust, sest välistöötajad on vastuvõtvast riigis ajaliselt piiritletuna. Euroopa Liidu strateegiline tegevusplaan aastateks 2019–2024 reglementeerib kontrolli välispiiride üle tehes koostööd kolmandate riikidega kontrollimaks ebaseaduslikku rännet (Jakobson *et al.*, 2019, lk 18–35). Riik saab värbamise suurust mõjutada kvootidega (Eesti Koostöö Kogu, 2017, lk 45). Seega oli kontroll kolmandatest riikidest saabuvate piiriületajate suhtes. Euroopa Liidu liikmesriikide vahel on võimalik rännata ja elada erinevates riikides, siiski hoitakse piirkonniti kontrolli ja kvoodi seadmine hoiab ära suurte võrgustike loomist rändajate hulgas. Kuigi välistöötajad saab parandada töötust ja majandust, siis nende koduriiki tagasi pöördumise kohustus vähendab ohtu eestlaste teisenemisele (Puur, 2017, lk 22). Töörändlus on hoidnud majandust aktiivsemana, kuid Euroopa Liidu liikmesriigid on märganud erinevates piirkondades ebameeldivaid tagajärgi seoses suurenenud liikmesriikide vahelise rändega. (Jakobson *et al.*, 2019, lk 18–35). Ettevõtted asusid märkimisväärsete vahemaade kaugusel ja igas ettevõttes oli tööl alla kümne välistöötaja, siis tulenevalt läbiviidud uuringust oli massiliste ebameeldivate tagajärgede võimalus antud piirkonnas minimaalsele tasemele viidud. Respondentide vaba aja veetmine oli mitmekesine ja viitas rahumeelsetele tegevustele. Välistöötajad on töökohapõhiselt pigem madala kvalifikatsiooniga (Nica, 2015, lk 641). Seda kinnitab ettevõtete kirjeldus. Respondendid töötasid tootmise-, ehituse- ja põllumajandusega tegelevates ettevõtetes. Seda kinnitas ka eelnev suhtlus ettevõtete juhtidega, kes kinnitasid, et välistöötajad teevad lihttööd, mida kohalikud inimesed teha ei soovi. Madala klassifikatsiooniga tööjõud on peamine töörande tüüp, mis on tööstusettevõtetele oluline (Bell *et al.*, 2010, lk 16).

Euroopa Liidu üheks värbamissüsteemiks on töökohapõhine värbamine, mis võimaldab tööandjal otsustada vajaduse välistöötajõu palkamiseks (Eesti Koostöö Kogu, 2017, lk45). Värbamissüsteemiks uuritavate puhul oli töökohapõhine värbamine. Ettevõtte juht tegi värbamise vajaduse hinnangu ja otsuse. Palgati töötajõudu, kelle oskused olid ettevõttes töötamiseks vajalikud. Aastal 2018 võeti vastu sanktsioonid ebaseadusliku töötamise võimaldamise kohta, tõstes näiteks trahvide piirmäära ja võttes ära võimaluse riigihangetest osa võtmise (Jakobson *et al.*, 2019, lk 32). Ebaseaduslikku töötamist vastavalt uuringu tulemustele ettevõtetes ei esinenud.

Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni (2015) kohaselt peab igasugune diskrimineerimine olema keelatud. (Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon, 2015). Tuginedes uuringu tulemustele ei esinenud välistöötajate suhtes inimõigusi rikkuvat diskrimineerimist. Vastajad ei toonud välja sallimatust enda suhtes ja väljendasid selgelt, et saavad vajalikku tuge nii tööandjalt, kui ka eestlastest kolleegidelt. Eestlaste head suhtumist ja sõbralikku olekut töid respondendid mitmel korral välja. Rikutud ei ole ühtegi punkti Euroopa Liidu toimimise lepingu konsolideeritud versiooni artikli 45 vastu. Lisaks ei tuvastatud diskrimineerimist töötasu osas, sest töötamise eest said tasu kõik vastajad ja 32 vastajat 45-st on võimelised igal palgapäeval saatma osa teenitud tulust kolmandas riigis asuvale perele. Maailmapank on hinnanud, et välistöötajad saavad koduriiki summa, mis ületab arengumaadele antava abi suuruse (Puur, 2017, lk 22). Välistöötajad on valmis töötama rohkem, kui vastuvõtva riigi töötajad, lisaks on nad valmis õppima erinevaid ülesandeid, et teenida suuremat tulu.(Caviedes, 2010, lk 23–35). Uuringust selgus, et töö tegemist puudutavate graafikute koostamisel oli uuringus osalenud välistöötajõu kasutamisel suur väärtus tööandjale. Kõik vastanutest teevad tööd rohkem, kui 40 tundi nädalas, mis võimaldab tööandjal koostada paindlikke graafikuid. Suurel osal respondentidest saatis osa oma tasust koduriiki.

Eelnevalt välja toodud pikad tööpäevad ei olnud ainus, mis uuringust selgus. Enamus avalikus sektoris olevatest dokumentidest on tõlgitud inglise- või vene keelde, kuid erasektorites seda praktikat ei järgita (Vollmer & Pertsjonok, 2017, lk 9). Uuringust selgus, et dokumentide eesti keelsus on välistöötajõule sage nähtus. 45-st välistöötajast 42 olid pidanud alla kirjutada dokumendile, mille sisuga neil ei ole olnud keelte erisuse tõttu

võimalust tutvuda. Kuna seda olukorda ei ole reguleeritud, siis siinkohal peab autor vajalikuks sellele probleemile viidata.

Töötamise eesmärgil on toimunud vastuvõtvasse riiki kolimine juba enne aastat 2003, mil hakati teadvustama kolmandatest riikidest sisserändajate kasutegureid (Eesti Koostöö Kogu, 2017, lk 47–50). Uuringu tulemustele tuginedes vastab see tõele. Kolm vastanutest olid Eestis töötamas juba kümnendat korda. Kõik vastajad olid valmis taas Eestisse tööle tulema ja lisaks olid nad valmis soovitama Eestis töötamist oma perekonnale, sõpradele ja tuttavatele. Vastuvõtvasse riiki saabumisel võivad tekkida kultuuride vahelised erisused (Ravasi *et al.*, 2015, lk 1339). Kultuuride vahelisi suuri erisusi uuringu tulemusest ei selgunud. Välistöötajad olid rahul eestlaste vene keele oskuse ja eestlaste üldise hea suhtumisega neisse. Kuna respondendid tõid välja kolleegide hea suhtumise neisse siis saab lisaks järeldada, et välistöötajad suhtuvad eestlastesse samuti hästi.

Psühhosotsiaalseid tegureid on küll üldiselt vähe käsitletud, kuid teadmisi, hoiakuid, veendumisi, kavatsusi ja isiksuseomadusi puudutavad tegureid on integratsioonipoliitika kujundamiseks teoorias välja toodud (Groenewold *et al.*, 2012, lk 414–425). Autor võib väita, et uuritavad olid eelnevalt loetletud psühhosotsiaalsete tegurite osas ja isiksuseomadusi sihtriigi integratsioonipoliitika kujundamiseks Eestile kasulikud, sest uuritavad ei viidanud negatiivsetele või vaenulikele aspektidele Eesti riigi või ühiskonna suhtes. Uuringust võis välja lugeda, et välistöötajad olid rahumeelsed vaba aega sisustades. Uuringust selgus, et vaba aega sisustatakse ekskursioonidega, kalastamisega, suheldes perega digivahendeid kasutades, vaadates filme ja jalutades. Välistöötajad olid piisavalt julged, et vajadusel endale tööandjalt või kolleegidelt abi või vajalikku informatsiooni küsida. Uuringust selgus, et informatsiooni jagavad nii eestlastest kolleegid, kui ka tööandjad.

Integreerumise kiirust saab võrrelda vastuvõtva kogukonna vastuvõtlikkusega. Suurt rolli mängib organisatsiooni juhtkond. Tekkinud probleemide lahendamiseks ja ennetamiseks on võimalus minna töötajate töökeskkonda ja kuulata töötajaid. Selline käitumine võimaldab lahendada või ennetada tekkinud küsimusi ja probleeme (Freedmann, 2016, lk 414–425). Kolleegid ja tööandja on välistöötaja esimene kontakt vastuvõtvas riigis. Uuringust selgus, et välistöötajad suhtlevad nii eestlaste kui ka teisest rahvusest kolleegidega tihedalt. Suheldakse nii tööalasel, kui ka erineva töövälise informatsiooni

jagamiseks. Tööväliseks informatsiooniks olid ekskursioonide sihtkohad, kultuurilised eripärast ja vajalike teenuste kätte saamise informatsioon. See on soodustavaks teguriks Eesti ühiskonda ja kohalikku kogukonda integreerumiseks. Vastuvõtvas riigis sotsialiseerumiseks on vaja tunda kultuuri ja ühiskonna norme (Timuska, 2016). Kontakti leidmine eestlastega võimaldab välistöötajatel õppida tundma Eesti kultuuri ja soovi korral õppida eesti keelt. Uuringust selgus, et sarnaseid maailmavaateid omavaid inimesi on nii eestlaste kui ka välistöötajate seas. Lisaks on olemas kahe kultuuri esindajate vahel ühised huvid vaba aega veetes. Seega on välistöötajate ja eestlaste vahel olemas informatsiooni vahetamise võimalused tekkinud. Uuringust selgus, et eesti keele õppimise vastu tundis huvi vaid üks vastaja, sest eestlastega on võimalik suhelda vene keeles. Vastuvõtva riigi kogukonnal on võimalus vähendada välistöötaja üksinduse tunnet võõras riigis ja ühiskonnas (Strömpl, 2016, lk 62). Arvestades, et kõikide uuringus osalenutega suheldakse ja nad on saanud vajadusel oma küsimustele vastused, siis välistöötajate integreerumine ühiskonna ja kultuuriga on tööandjate poolt hästi korraldatud. Võimaldades elukoht ja töökoht on tööandjate poolt tehtud kõik vajalik välistöötaja riiki saabumiseks. Suur osatähtsus on siinkohal eestlastest kolleegidel, kes on otseseks kontaktiks välistöötajale ja nagu uuringust selgus, siis toetavad nad välistöötajaid nii tööalaselt, kui ka väljaspool tööaega. Välistöötajatele jagatakse küsitud informatsiooni ja suheldakse vene keeles. See kokku on väga suur toetus Eesti ühiskonna poolt.

Mitme erineva kultuuriga töötajad võivad suurepäraselt koos tööd teha ja teineteist täiendada (Niebuhr, 2010, lk 565–566). Mitmekesisus on ettevõttele väärtuseks küll, kuid samas tuleb iga uut töötajat koolitada, mis omakorda võtab aega ja ressursi nii kolleegidelt, kui ka tööandjalt. Samas on ettevõtete juhid öelnud, et kohalike hulgast ei ole neil olnud võimalik erinevatel põhjustel töötajaid leida, seega on juhid arvestanud sellise pideva protsessiga. Väikeettevõtted värbavad töötajaid sõprade, tuttavate ja sugulaste kaudu (Grossthal *et al.*, 2015, lk 6–17). Uuringust selgus, et seitse välistöötajat on tulnud Eestisse tööle, kuna teine välistöötaja on teda teavitanud vabast töökohast Eestis.

Tuginedes Sorokini teooriale (viidatud Käärrik, 2013, lk 195 vahendusel) inimlike vajaduste rahuldamise teooria aspektidele keskkonna ümberkujundamise kohta vastavalt

vajadusele on tööandja toetanud välistöötaja saabumist ettevõttesse. Kõik uuringus osalenud vastajad on saanud tööandja poolt elukohta. Keha ja vaimu ümberkujundamise kaudu on välistöötajad suutnud õppida selgeks töövõtteid ja teha pikki tööpäevi. Enese ja keskkonna ümberkujundamise kaudu on välistöötajad suutnud kohaneda vastuvõtvas ühiskonnas.

Tehnoloogia arengu tõttu on erineva informatsiooni kättesaadavus lihtsustunud ja suhtlemine inimeste vahel muutunud tihedamaks (Halapuu & Valk, 2013, lk 109–115). Digisuhtlusvahenditega hoiavad välistöötajad end kodustega kontaktis (Puur, 2017, lk 24). Digisuhtlusvahendeid kasutavad uuringus osalenud vastajad tihedalt. Sotsiaalmeedia kaudu hoiavad välistöötajad end kursis ühiskonnas toimuvaga ja suhtlevad ka koduriiki jäänud perekonnaliikmetega. Lisaks kasutavad vastajad tehnoloogiat vaba aja veetmiseks vaadates filme ja kuulates raadiot või lugedes ajalehte. Tegelikult hoiavad välistöötajad end Eestis toimuvaga vähe kursis. Seda oli võimalik välja lugeda ankeetidest. Raadio kuulamine ei ole piisav, et end Eesti ühiskonnas toimuvaga kursis hoida. Samal ajal ei saa kindel olla sotsiaalmeedias leviva informatsiooni õigsuses. Saab vaid spekuloida, et kas põhjuseks võib olla lühiajaline Eestis viibimine või on põhjus milleski muus.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et põhilisteks teguriteks kohanemisel on välistöötaja jaoks oluline suhtlemine tema emakeeles. Saadud vastustest tuleneva info põhjal saab öelda, et tööandjad ja kolleegid suhtuvad välistöötajatesse positiivselt, mis ongi vastuvõtva riigi poolt esimene soodustav tegur välistöötajate kohanemise toetamisel Eestis.

Tabelis 1 on välja toodud välistööjõu takistavad tegurid kohanemisele vastuvõtva riigi ühiskonna ja kultuuriga. Esimeses veerus on selgunud kitsaskohad ja teises veerus autori poolsed ettepanekud kitsaskohtade leevendamiseks/lahendamiseks.

Tabel 1. Ettepanekud välistööjõudu värbavatele ettevõtetele

Probleem	Ettepanek
Töötasuga rahulolematuse	Personaalsed läbirääkimised tööaja, töö korralduse ja tasustamise osas
Vähene teadlikkus erinevatest vabaaja veetmise võimalustest	Teha välistöötajatele ülevaade kohalikest vaba aja veetmise võimalustest ning tutvustada nendes osalemise tingimustega
Kohanemisprogrammides mitte osalemine	Välistöötajatele tutvustada kohanemisprogrammi Tallinnas ja selles osalemise võimalikkusest

Eluruumi jagavate inimeste arv	Kaks respondenti vastasid, et elavad koos kuue inimesega. Siinkohal oleks vajalik üle vaadata kas neil on võimalus leida vajadusel koht üksi olemiseks või leida võimalused eluruumidesse paigutada vähem inimesi
Dokumentide eesti keelsus	Dokumendid tuleb tõlkida lugejale arusaadavasse keelde, et allakirjutaja saaks sisuga tutvuda

Lõputöö eesmärgist tulenevalt oli sõnastatud järgmine uurimisküsimus: Millised tegurid mõjutavad enim välistöötajate kohanemist vastuvõtva riigi kultuuri ja ühiskonnaga?

Autor võtab kokku tegurid, mis mõjutavad soodustavana enim välistöötajate kohanemist vastuvõtva riigi kultuuri ja ühiskonnaga:

- tööandjate poolt korraldatud elukoht kõikidele välistöötajatele;
- tööandjate ja kolleegide valmisolek välistöötajate erinevate tekkinud küsimustele vastamine;
- eestlastest kolleegide ja tööandjate vene keele oskus;
- üldine hea suhtumine välistöötajatesse.

Autor on täitnud töö eesmärgi. Välistöötajate toimetulek vastuvõtvas riigis läbi viidud uuringu põhjal on välja selgitatud. Kohanemist soodustavad tegurid on välja selgitatud ja puudujääkidele on viidatud. Ettepanekud ettevõtetele parenduste tegemiseks on edastatud.

KOKKUVÕTE

Lõputöö eesmärk oli välja selgitada välistööjõu toimetulek ja kohanemine vastuvõtvas riigis. See tähendab, et vajalik oli välja selgitada kes on välistöötaja ja kuidas nad Eestis toime tulevad. Esmalt on tehtud ülevaade erinevatest regulatsioonidest, mis puudutavad välistööjõu riiki saabumist. See kõik on vajalik selleks, et hoida Eesti kultuuri ja ühiskonna norme. Majanduslikust vaatest on riigile oluline, et välistöötaja saabuks riiki, täidaks eesmärgi tööd teha ja lahkuks peale seda riigist.

Lõputöö teoreetilises osas on keskendunud erinevate autorite poolt kirjutatud artiklitele ja raamatutele. Teooria osas käsitleti lisaks välistööjõu olemusele ja nende eristamise tingimustele kohanemisteooriaid. Lisaks on tehtud ülevaade erinevatest regulatsioonidest Euroopas koos sisserände ja rändesaldoga aastal 2017.

Teorias on välja toodud ka vastuvõtvas riigis kehtivad regulatsioonid. Ülevaade on antud välistööjõu kasutamise seotud võimalustest ja kitsaskohtadest. Kui esialgselt tekkis töörandlus seoses Teise maailmasõja tagajärjel kaotatud inimressurssidega, siis tänapäeval on vananev ühiskond põhjuseks miks töörandlus on viimastel aastatel kasvanud. Teise aspektina selgus, et vastuvõtvas riigis on ettevõtete juhid sunnitud kasutama välistööjõudu, sest Eesti inimesed ei soovi teha lihttööd.

Tööandjad on tegelikult keerulises olukorras, sest kokkuvõtteks on välistööjõud ajutine lahendus. Kuna välistööjõud saab vastuvõtvas riigis viibida vaid teatud perioodi, siis intervallidena on ettevõtted sunnitud uusi välistöötajaid uuesti välja õpetama. Seega puudub tegelikult ettevõttes tööjõuoolavuse stabiilsus. Tõenäoliselt on see üks põhjustest miks välistööjõud teeb pikemaid tööpäevi ja on valmis paindlikumalt töötama.

Uurimise läbiviimiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit ja lineaarset uurimisprotsessi. Valimina oli kasutatud ettekavatsetud valimit. Valimiks olid Rapla ja Kehtna vallas viie ettevõtte 45 välistöötajat. Andmete kogumismeetodiks oli autor valinud paberil ankeetküsitluse. Paberankeet küsitlus võimaldas valimis ankeedile vastata

neile ette antud ajavahemiku jooksul neile sobivas kohas ja neile sobival ajal. Ankeetküsitlus oli eelnevalt tõlgitud vene keelde, et valimil oleks võimalik küsitlusest aru saada. Andmed analüüsiti kasutades kirjeldavat statistikat. Kirjeldav statistika pakub meetodeid andmetest kokkuvõtete tegemiseks ja olemasolevate andmete kirjeldamiseks. Lahtiste küsimuste korral oli kasutatud kvalitatiivset sisuanalüüsi kodeerides ja analüüsides vastuseid. Sisuanalüüsist tulenenud vastused olid grupeeritud sagedasti esinenud tunnuste alusel ja kirjeldatud statistiliselt teksti sees. Andmete analüüs aitas leida võimalikud välistöötajate integreerumise takistused vastuvõtvas riigis, mille tulemusena oli võimalik teha konkreetseid integreerumist soodustavaid ettepanekuid ettevõtete juhtidele.

Autori poolt läbiviidud uurinust selgus, et Rapla ja Kehtna valla välistöötajate tööd pakkuvad tööandjad on kohusetundlikud ja on teinud ettevalmistusi välistöötajate saabumiseks. Sellest andis märku elukoha korraldamine maksimaalses ulatuses. Seega on välistöötajal olemas riiki saabudes palgatulu ja ka elukoht. Kaks olulist aspekti välistöötajate riiki saabudes täidetud. Üldiselt oldi rahul eestlaste suhtumisega välistöötajatesse. Selle tulemusena on sotsialiseerumise ja integreerumise võimalused loodud. Ülejäänud, mis puudutab sõprussuhteid või vaba aja veetmise võimalusi, on suurel määral välistöötaja enda teha.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et välistöötajad saavad Eestis hästi hakkama. Võimalikud küsimused saavad vastused kolleegidelt või tööandjatelt. Positiivse omadusena eestlaste hulgas toodi välja vene keele oskus, mis tegelikult omakorda soodustab seda, et välistöötajal ei ole vajadust eesti keelt õppida. Teiselt poolt aga võivad nad eestlastele jagada osakesi oma kultuurist.

Siinkohal kasutatud võimaluse viimaseks sõnaks. Autor tänab oma suurepärase juhendajat Liina Kääri (Käär). Autor on tänulik kõikide kommentaaride ja soovitude eest, sest need pöörasid tähelepanu nendele töö osadele, mis vajasisid lõputööd kirjutades olulist täiendamist. Tänu sõnad lähevad lisaks Monika Kummile (Kumm), kes andis suunitlused töö vormistuse osa parendamiseks.

VIIDATUD ALLIKAD

- Agreement on the withdrawal of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland from the European Union and the European Atomic Energy Community. (2019). *Official Journal of the European Union*, C384/1. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12019W/TXT\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12019W/TXT(02)&from=EN)
- Andresen, M., Bergdolt, F., Margenfeld, J., & Dickmann, M. (2014). Addressing international mobility confusion – developing definitions and differentiations for self-initiated and assigned expatriates as well as migrants. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(16), lk 2295–2318. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.877058>
- Anniste, A., & Masso, M. (2019). *Work in Estonia sihtrühmade välisvõrbamise protsessi kogemuse ja rahulolu uuringud 2019*. Poliitikauuringute keskus Praxis. <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2019/08/Work-in-Estonia-sihtr%C3%BChmade-rahulolu-uuringud-1%C3%B5pparuanne.pdf>
- Anniste, K. (2018). *Rändetrendid maailmas, Euroopas ja Eestis*. Poliitikauuringute Keskus Praxis. https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/08/ASK_R%C3%A4nne.pdf
- Avatud Eesti Fond, & Sveningsson Past, L. (2010) *Eesti avanemine. Kaks aastakümnet avatud ühiskonna eest*. <https://oef.org.ee/fileadmin/media/valjaanded/Eesti%20avanemine.pdf>
- Balti Uuringute Instituut. (2014). *Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks*. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/Uussisser%C3%A4ndajate-kohanemine-Eestis.pdf>
- Brydsten, A., Rostila, M., & Dunlavi, A. (2019). *Social integration and mental health - a decomposition approach to mental health inequalities between the foreign-born*

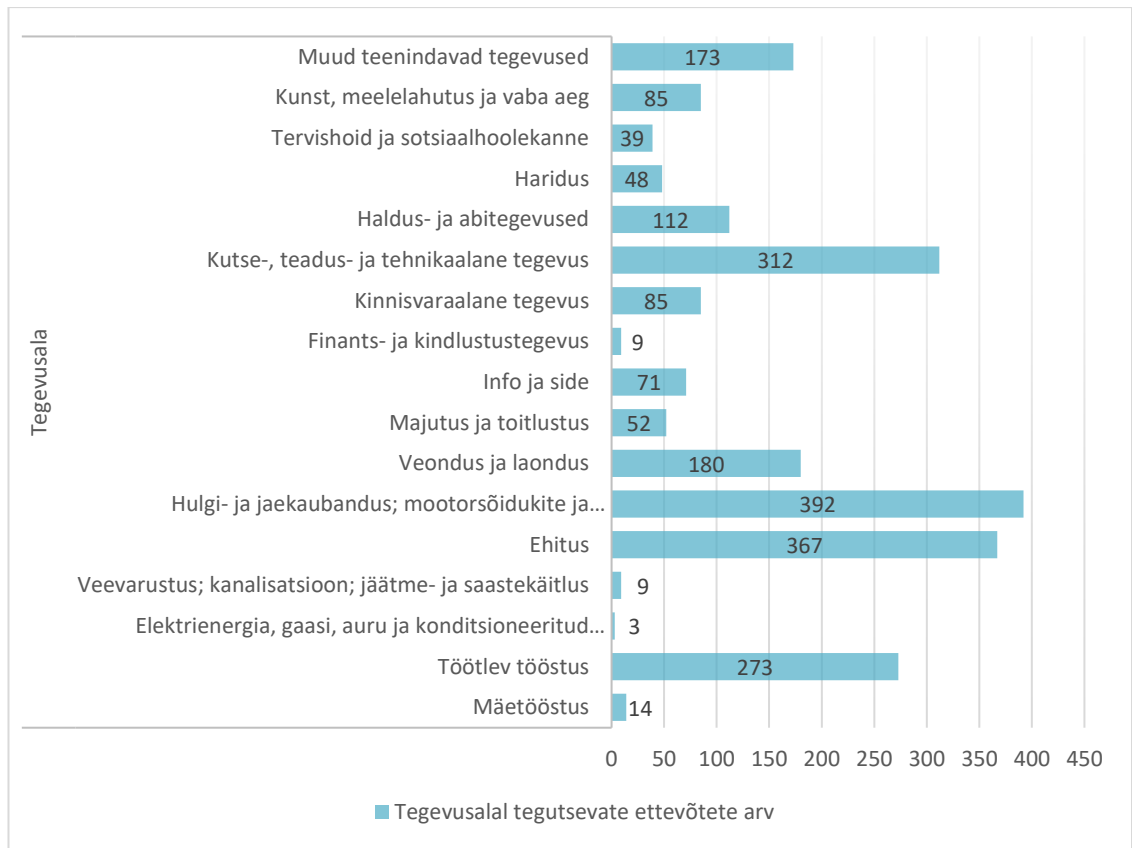
- and native-born in Sweden, 18*, Article 48. <https://doi.org/10.1186/s12939-019-0950-1>
- Caviedes, A. A. (2010). *Prying open fortress Europe. The Turn to Sectoral Labor Migration*. Lexington Books.
- Davies, M., & Hughes, N. (2014). *Doing a successful research project using qualitative or quantitative methods* (2nd ed.). Red Globe Press.
- Eelarnenõukogu. (2020). *Eelarvenõukogu arvamus Rahandusministeeriumi 2020. aasta kevadise majandusprognoosi kohta*.
<https://media.voog.com/0000/0036/0984/files/Arvamus%20kevadprognoos%202020.pdf>
- Eesti Koostöö Kogu. (2017). *Eesti inimarengu aruanne 2016/2017*. Tallinna Raamatutrükikoda.
- Euroopa liidu toimimise lepingu konsolideeritud versioon. (2012). *Euroopa Liidu Teataja*, C326/49, 26.10.2012. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0015.02/DOC_2&format=PDF
- Eurostat. (2020). *Temporary employees as a percentage of the total number of employees, by sex and age (%) LFSQ_ETPGA* [Data set].
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_etpga/default/table?lang=en
- European Court of Human Rights. (2010) European Convention on Human Rights. *Council of Europe*. https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf
- Freedman, L. (2016). *Strateegia. Ajalugu*. Grenader Grupp OÜ.
- Groenewold, G., Bruijn de, B., & Bilsborrow, R. (2012). Psychosocial Factors of Migration: Adaptation and Application of the Health Belief Model. *International Migration*, 50(6), 211–231. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2012.00781.x>
- Grossthal, K., Käsper, K., & Meior, M. (2015). *Mitmekesisus ettevõttes*. Tallinna Tehnikaülikool õiguse instituut.
- Hirsjärvi, D., Remes, P., & Sajavaara, P. (2010). *Uuri ja kirjuta*. Kirjastus Medicina.
- Halapuu, V., & Valk, A. (2013). *Täiskasvanute oskused Eestis ja maailmas: PIAAC uuringu esmased tulemused*. Haridus- ja Teadusministeerium.
<https://dspace.ut.ee/handle/10062/40809>

- Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. (2010). *Riigi Teataja II*, 14, 54.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/13320295>
- International Labour Organization. (2018). *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*. ILO Labour Migration Branch & ILO Department of Statistics. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf
- Jakobson, M.–L., Pajumets, M., Lauren, A., Orloff, B., & Luik, E. (2019). *Rände- ja kodakondsuspoliitika aastaraport 2019*. Tallinna Ülikool. <https://www.emn.ee/wp-content/uploads/2019/10/raport-loplik-4-101-eraldi.pdf>
- Jalak, K. (2010). *Töajõu kompetentside ja oskuste taseme ning tööturu vajaduste väljaselgitamine põllumajandus-, toidu- ja metsandussektoris*. Kera OÜ. https://www.agri.ee/sites/default/files/public/juurkataloog/TEADUS-ARENDUS/T66jou_vajaduse_uuring_sektoris_2010.PDF
- Johanson, A. (2020). Konfliktivahendus, taastav nõupidamine ja vabatahtlike töö. *Sotsiaaltöö*, 4, 19–24.
- Kango, K., & Reimann, K.–L. (2019). Häkaton kui koosloomel põhinev tööriist uuedsete teenuste arendamisel. *Sotsiaaltöö*, 2, 8–14.
- Kehtna valla arengukava aastateks 2019–2023 ja eelarvestrateegia vastuvõtmine aastateks 2019–2022. (2018). *Riigi Teataja IV*, 26.10.2018, 1; *Riigi Teataja IV*, 01.12.2020, 22. <https://www.riigiteataja.ee/akt/401122020022>
- Käärrik, H. (2013). *Klassikaline ja nüüdisaegne sotsioloogiline teooria*. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Lahemaa, M.–L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Sulesepp.
- Lanvin, B., Monteiro, F., & Bratt, M. (2019). Entrepreneurial Talent for Competitiveness. In B. Lanvin & F. Monteiro (Eds.), *The Global Talent Competitiveness Index 2019* (pp. 3–36). INSEAD, the Adecco Group and Tata Communications. <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2019-Report.pdf>
- Martin, P. (2018). The GCM and temporary labor migration. *Global Social Policy*, 18(3), 339–342. <https://doi.org/10.1177/1468018118799010>
- Murray, D. (2017). *Euroopa kummaline surm*. AS Eesti Meedia.

- Niebuhr, A. (2010). Migration and innovation: Does cultural diversity matter for regional R&D activity? *Papers in Regional Science*, 89(3), 563–585.
<https://doi.org/10.1111/j.1435-5957.2009.00271.x>
- Nica, E. (2015). Labor Market Determinants of Migration Flows in Europe. *Sustainability*, 7(1), 634–647. <https://doi.org/10.3390/su7010634>
- Niglas, K. (2013). *Andmete esmane töötlemine, analüüsimine ja esitamine*.
[Kirjeldav statistika pdfiks \(tlu.ee\)](#)
- Rapla valla arengukava 2018–2025 kinnitamine. *Riigi Teataja IV*, 05.10.2018, 13; *Riigi Teataja IV*, 01.07.2020, 27. <https://www.riigiteataja.ee/akt/401072020027>
- Pieńkowski, J. (2020). *The Impact of Labour Migration on the Ukrainian Economy*. European Economy Discussion Paper, 123.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/dp123_en.pdf
- Puur, A. (2017). Ränne ja rahvastikumuutused Eestis ning Euroopas. T. Tammaru (toim), *Eesti inimarengu aruanne 2016/2017* (lk 21–25).
https://2017.inimareng.ee/static_assets/pdf/EIA%202016%E2%80%932017%20Sissejuhatus.pdf
- Rannut, U. (2010). *Uusimmigrantide kohanemine Eestis*. Integratsiooni Uuringute Instituut. <https://www.digar.ee/arhiiv/et/download/120116>
- Ravasi, C., Salamin, X., & Davoine, E. (2015). Cross-cultural adjustment of skilled migrants in a multicultural and multilingual environment: an explorative study of foreign employees and their spouses in the Swiss context. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 1335–1359.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2014.985328>
- Ruchs, M. (2013). *The price of rights: regulating international labor migration*. Princeton University Press.
- Siseministeerium. (2020). *Eestis elavate välismaalaste eriolukorra teadlikkuse uuring 2020. Uuringuaruanne*.
https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/eestis_elavate_valismaalaste_eriolukorra_teadlikkuse_uuring_0.pdf
- Sotsiaalministeerium. (2020) *Vaimse tervise roheline raamat*. https://www.sm.ee/sites/default/files/news-related-files/vaimse_tervise_roheline_raamat.pdf

- Statistikaamet. (2021, 15. veebruar). *TT330: 15–74-aastaste hõiveseisund soo ja vanuserühma järgi* [andmebaas].
https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tooturu-uldandmed__aastastatistika/TT330
- Statistikaamet. (2019, 27. juuni). *ER061: Aktiivsed ettevõtted töötajate arvu, tegevusala (emtak 2008) ja maakonna järgi (2004-2017)* [andmebaas].
https://andmed.stat.ee/et/stat/majandus__majandusüksused__ettevetluse-demograafia/ER061/table/tableViewLayout
- Strömpl, J. (2016). Euroopa integratsioonipoliitika peegeldus immigrandi taustaga noorte täiskasvanute elulugudes. *Sotsiaaltöö*, 1, 56–62.
- Timuska, K. (2016). *Teise kultuuri tööle tulija kohanemise toetamine*. Uurimik.
http://andragoogika.tlu.ee/?page_id=930
- Vollmer, M., & Pertsjonok, A. (2017). *Käsiraamat kohaliku omavalitsuse ametnikule uussisserändajate kohanemise toetamisel*.
https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/amif2016-9_kasiraamat_kohaliku_omavalitsuse_ametnikule_uussisserandajate_kohanemise_toetamisel.pdf
- Välismaalase lühiajalise Eestis töötamise registreerimise kord. (2015). *Riigi Teataja I*, 10.12.2015, 3; *Riigi Teataja I*, 24.07.2020, 15.
<https://www.riigiteataja.ee/akt/124072020015>
- Välismaalaste seadus. (2010). *Riigi Teataja I*, 3, 4; *Riigi Teataja I*, 10.07.2020, 72
<https://www.riigiteataja.ee/akt/VMS>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf
- Queirós, A., Faria, D., & Almeida, F. (2017). Strengths and limitations of qualitative and quantitative research methods. *European Journal of Education Studies*, 3(9), 369–387. <https://doi.org/10.5281/zenodo.887089>

Lisa 1. Aktiivsed ettevõtted Rapla maakonnas aastal 2018



Allikas: Statistikaamet, 2019.

Lisa 2. Uuringu ankeet

Lugupeetud vastaja,

Olen Tartu Ülikooli Pärnu Kolledži III kursuse tudeng Kai Kipper ning kirjutan lõputööd teemal „Välistöõjõu toimetulek ja kohanemine vastuvõtvast riigis Rapla- ja Kehtna valla näitel“. Minu töö eesmärgiks on uurida kuidas tuleb toime mujalt riigist Eestisse saabunud töötaja ning milliste rõõmude ja muredega puutub ta kokku kohanemisel eesti kultuuri ja ühiskonnaga. Läbiviidav ankeetküsitlus on anonüümne ning kõiki saadud vastuseid kasutatakse üldistatult töö tulemuste kirjeldamisel.

Täna koostöö eest!

Üldandmed

1) Teie sugu: (märgi vastus ristiga)

Mees: Naine:

2) Teie vanus: (märgi vastus tõmmates õigele vahemikule ring ümber)

- 15-19
- 20-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-74

3) Teie kodakondsus:

4) Milline on Teie eesti keele enesehinnanguline oskus? (märgi vastus tõmmates õigele vahemikule ring ümber)

- Üldse ei oska
- Saan aru, aga ei räägi
- Saan aru ja veidi räägin
- Saan aru, räägin, kirjutan
- Valdan vabalt

5) Kas olete Eestis esmakordselt tööl?

- Jah
- Ei, kordade arv:

Lisa 2 järg. Uuringu ankeet

Töötamine ja elamistingimused Eestis

6) Kas peate saadavat töötasu õiglaseks?

- Ei
- Jah

7) Kas Teil on võimalik töötasust osa saata perekonnale?

- Ei
- Jah
- Jah, mõnel korral

8) Kas olete pidanud alla kirjutama dokumendile, mille sisu Te ei ole saanud lugeda, sest see ei ole Teile mõistetavas keeles?

- Ei
- Jah

9) Millisel põhjusel valisite tööle asumiseks Eesti?

10) Kas töötate rohkem kui 40 tundi nädalas?

- Ei
- Jah
- Muu, mitu tundi?

11) Kas Teie elukoht on korraldatud tööandja poolt või olete pidanud selle iseseisvalt leidma?

- Korraldatud tööandja poolt
- Leidsin iseseisvalt

12) Kas elate elukohas üksi või kellegagi koos?

- Elan üksi
- Jagan elamispinda töökaaslasega (lisa palun töökaaslaste arv)

13) Kas olete oma elamistingimustega rahul?

- Ei
- Jah
- Nii ja naa

Palun põhjenda oma valikut:

Lisa 2 järg. Uuringu ankeet

Kohanemine ühiskonna ja kultuuriga

14) Millist meediakanalit kasutate end Eesti ühiskonnas toimuvaga kursis hoidmiseks?
(näiteks Facebook, televisiooni kanal, raadiokanal jne)

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

15) Kui tihti suhtled eestlastest töökaaslastega Eestis viibitud ajaperioodi lõikes?

- Peaaegu iga päev
- Mõnel korral nädalas
- Mõnel korral kuus
- Harvem

16) Milline on suhtlemise põhjus?

- Tööalaselt on vajalik
- Soovin luua kontakti eestlastega
- Muu:

17) Milline on Teie üldine hinnang enda kohanemisele Eestis?

- Ei ole üldse kohanenud
- Vajan kohanemiseks veel aega
- Olen väga hästi kohanenud

Palun põhjenda oma valikut:

18) Millised on Teie kohanemist enim toetavad tegurid?

- Teisest rahvusest sõbrad
- Kolleegid
- Tööandja
- Eestlastest sõbrad
- Sotsiaalmeedia grupid
- Kohanemisprogrammides osalemine

19) Kuidas need tegurid on aidanud Teil kohaneda Eestis?

20) Kas tööandja jagab Teile informatsiooni, kui soovite Eesti või Raplamaa kohta rohkem teada?

- Ei
- Jah
- Muu

21) Kuidas veedate vaba aega? /Mida teete oma vabal ajal?

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

22) Kas tööandja on tutvustanud vabaaja veetmise võimalusi Raplas, Kehtnas ja mujal Eestis?

- Ei
- Jah
- Muu (Kes on tutvustanud?)

23) Kas tunnete, et olete Eesti ühiskonda vastu võetud?

- Tunnen, et olen Eestisse teretulnud
- Tunnen Eestis sallimatust oma rahvuse tõttu
- Tunnen, et minusse suhtutakse neutraalselt
- Tunnen kõiki eelnevaid variante vaheldumisi

Palun põhjenda oma valikut:

24) Kas olete tulevikus veel valmis tulema Eestisse tööle?

- Ei
- Jah
- Võibolla

Palun põhjenda oma valikut:

Lisa 2 järg. Uuringu ankeet

25) Kas julgustaksite oma pereliikmeid/sugulasi/sõpru Eestisse tööle tulema? Palun põhjendage oma vastust.

- Ei
- Jah

26) Millist tuge ja abi sooviksite veel saada, et kohanemine Eestis, Raplas ja Kehtnas oleks kergem?

Lisa 3. Ankeetküsimustiku koostamine

Küsimus	Allikas
Teie sugu	International Labour Organization, 2018, lk 9
Teie vanus	International Labour Organization, 2018, lk 9
Teie kodakondsus	Välismaalaste seadus, 2010
Milline on Teie enesehinnanguline eesti keele oskus?	Anniste & Masso, 2019, lk 13
Kas olete Eestis esmakordselt tööl?	Anniste & Masso, 2019, lk 13
Ka peate saadavat töötasu õiglaseks?	Välismaalaste seadus, 2010; Eesti Koostöö Kogu, 2017, lk 45
Kas Teil on võimalik osa töötasust saata perekonnale?	Autori koostatud
Kas olete alla pidanud kirjutama dokumendile, mille sisu Te ei ole saanud lugeda, sest see ei ole Teile mõistetavas keeles?	Vollmer & Pertsjonok, 2017, lk 9
Millisel põhjusel valisite tööle asumiseks Eesti?	Ravasi <i>et al.</i> , 2015, lk 1339
Kas töötate rohkem, kui 40 tundi nädalas?	Martin, 2018, lk 340–341; Caviedes, 2010, lk 23–42
Kas Teie elukoht on korraldatud tööandja poolt või olete pidanud selle iseseisvalt leidma?	Andresen <i>et al.</i> , 2014, lk 3–4
Kas elate elukohas üksi või kellegagi koos?	Autori koostatud
Kas olete elamistingimustega rahul?	Autori koostatud
Millist meediakanalit kasutate end Eesti ühiskonnas toimuvaga kursis hoidmiseks?	Halapuu & Valk, 2013, lk 109–115
Kui tihti suhtlete eestlastest töökaaslastega Eestis viibitud ajaperioodi lõikes?	Autori koostatud
Milline on suhtlemise põhjus?	Autori koostatud
Milline on Teie üldine hinnang enda kohanemisele Eestis?	Timuska, 2016
Millised on Teie kohanemist enim toetavad tegurid?	Freedman, 2016, lk 414–425)
Kuidas need tegurid on aidanud Teil kohaneda Eestis?	Freedman, 2016, lk 414–425)
Kas tööandja jagab Teile informatsiooni, kui soovite Eesti, Rapla või Kehtna kohta rohkem teada?	Martin, 2018, lk 340–341; Andresen <i>et al.</i> , 2014, lk 3–4
Kuidas veedate vaba aega?/ Mida teete oma vabal ajal?	Käärrik, 2013, lk 192–197
Kas tööandja on tutvustanud vabaaja veetmise võimalusi Raplas, Kehtnas ja mujal Eestis?	Andresen <i>et al.</i> , 2014, lk 3–4
Kas tunnete, et olete Eesti ühiskonda vastu võetud?	Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon, 2015
Kas olete tulevikus veel valmis Eestisse tööle tulema?	Jakobson <i>et al.</i> , 2019, lk 18–35
Kas julgustaksite oma pereliikmeid/sugulasi/sõpru Eestisse tööle tulema? Palun põhjendage oma vastust.	Jakobson <i>et al.</i> , 2019, lk 18–35

Millist tuge ja abi sooviksite veel saada, et kohanemine Eestis, Raplas ja Kehtnas oleks kergem?	Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon, 2015
--	--

SUMMARY

DEALING WITH AND ADAPTING FOREIGN LABOUR IN THE HOST COUNTRY ON THE EXAMPLE OF RAPLA AND KEHTNA MUNICIPALITIES

Kai Kipper

The aim of the study is to find out the adaptation of foreign labour to life and work in Rapla and Kehtna rural municipalities and to make proposals to the companies participating in the study for better integration of foreign labor into Estonian culture and society. Based on the aim of the work, the following research question is formulated: What factors influence the adaptation of the foreign workforce to the culture and society of the host country the most?

The theoretical part of the dissertation focuses on articles and books written by different authors. In terms of theory, in addition to the nature of foreign labour and the conditions for their differentiation, theories of adaptation were also discussed. In addition, an overview of various regulations in Europe has been made, together with immigration and the migration balance in 2017.

The dissertation consists of two parts: the first part provides an overview of regulations related to foreign labour in Europe and adaptation theories. The second part explains the methodological points of view, describes the sample and the methodology of the survey. It then provides an overview of the context of the study. The examples of Rapla and Kehtna rural municipalities under investigation are factors that promote the integration of foreign labour. In addition, the second part summarizes the results of the study, together with an analysis and suggestions for companies that have recruited foreign labour.

The aging population and low birth rates have created a need for skilled workers. Considering that the well-being of the population is on the rise in the European Union, Estonia has also become an attractive destination country for foreign workers. The recruitment of foreign labour is increasing, which in turn leads to people who have come to a foreign country without having enough skills to speak or read the Estonian language. The challenge of immigration-leading migration policy is the integration of immigrants into society. Based on previous research, the use of foreign labor is on the rise. (Anniste & Masso, 2019, p. 13)

A survey is conducted in companies using foreign labour in Rapla and Kehtna rural municipalities order to obtain an overview of whether foreign workers are given an informative overview of the social norms in the host country and what primary information the foreign labour is most lacking. The results provide direct ideas for entrepreneurs on how to facilitate the integration of foreign labour in the host country and society.

Data were analyzed using descriptive statistics that provide an overview of the data collected. Descriptive statistics provide methods for summarizing data and describing existing data (Niglas, 2013, p. 4) In the case of open-ended questions, qualitative content analysis has been used to encode and analyze the answers. This line of text analysis seeks to reduce text material by paraphrasing, summing, and categorizing. (Laherand, 2008, p. 285).

The summary of the questionnaires revealed that employers offering employment to foreign labour in Rapla and Kehtna rural municipalities are conscientious and have generally made preparations for the arrival of foreign labour. Foreign worker has a wage income and also a place of residence when he arrives in the country. In general, they were satisfied with the attitude of Estonians towards foreign workers. As a result, opportunities for socialization and integration have been created.

Leaving work aside and coming to society, foreign workers actually receive little information about what is happening in Estonia. This could be read from the questionnaires. Lack of listening to the radio is not enough to keep up to date with what is happening in Estonian society. At the same time, the accuracy of information on social media cannot be assured. One can only speculate as to whether this is due to a temporary stay in the host country and any return to the home country, or to something else.

Coming to the diversity of cultures, it became clear that in fact foreign workers do well in Estonia. Possible questions will be answered by colleagues or employers. A positive feature among Estonians was the knowledge of the Russian language, which in turn promotes the fact that a foreign worker is not forced to learn Estonian. On the other hand, they can distribute particles of their culture to Estonians.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kai Kipper,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

VÄLISTÖÖJÕU TOIMETULEK JA KOHANEMINE VASTUVÕTVAS RIIGIS
RAPLA- JA KEHTNA VALLA NÄITEL,

mille juhendaja on Liina Käär,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi
DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kai Kipper

19.05.2021