

Ida-Virumaa ettevõtete tööjõu värbamis- ja väljaõppestrateegiad

Triin Vihalemm, Avo Trumm

LÜHIRAPORT nr 2.

Ida-Virumaa tööjõuturgu iseloomustab samaaegselt nii tööpuudus (Töötukassa andmetel 2025.a IV kvartalis ligi 10%) kui ka sobiliku tööjõu puudus (projekti raames tehtud ettevõtjate intervjuude põhjal). Tööturu struktuursetest muutustest tingitud olukorra lahendamiseks on tööandjate vaates välise tööjõu värbamine ning paindlikud hõive- ning väljaõppestrateegiad ning riigipoolse toetusmeetmena töötajate ümber- ja täiendõppe parem ja mahukam korraldus. Hariduslikud meetmed, eeskätt täiskasvanuharidus, on peamisi, aga väga pika toimimisajaga sotsiaalse õigluse saavutamise vahendeid siirdel ühest majandusmudelist teise (ILO, 2023; Bianchi jt, 2024; Krawchenko ja Gordon, 2021). Seetõttu on vajalik kaardistada ning poliitikakujunduses arvestada tööandjate hoiakuid uue tööjõu värbamise ning väljaõppe osas.

Turu-uuringute AS poolt 2025. aastal läbiviidud Ida-Viru ettevõtete tööjõu- ja innovatsiooni küsitlus¹ näitab, et Ida-Virumaa väike- ja keskmistest ettevõtetest prognoosib kolmandik tööjõuvajaduse kasvu ning ligikaudu pooled stabiilsust (tööjõuvajadus ei muutu) lähitulevikus (vt ka lühiraport nr 1). Tööjõuvajaduse kasvu prognoosivad keskmisest sagedamini põhitegevust laiendada plaanivad ettevõtted (75%), uusi tehnoloogiaid rakendada plaanivad ettevõtted (58%), uusi tooteid-teenuseid turule tuua soovivad ettevõtted (57%), uusi turge hõivata plaanivad ettevõtted (57%) ning viimase 2 aasta jooksul toote- või protsessiinnovatsiooni teinud või teadus/arendustöid tellinud ettevõtted (44%). Seega on uue tööjõu vajadus tõenäoliselt seotud ka ettevõtte jaoks uute väljakutsetega toimetulekuga ning töötajate põhioskustele lisaks on vajalikud probleemilahendamise oskused, loovus jt üldoskused (vt ka lühiaruannet „Ida-Virumaa ettevõtjate vaade töötajate üldoskuste vajalikkusele“ veebiviide).

Tööjõu värbamise piirkonnad

Seni on Ida-Virumaa väike- ja keskmised ettevõtted värvanud peamiselt kohalikku tööjõudu, kuid neljandikul on kogemust ka mujalt Eestist ning viiendikul Ukrainast jts piirkondadest tööjõu värbamisega (joonis 1). Jooniselt on selgesti näha, et Ida-Virumaa tööjõuturg on kohalik ja suhteliselt isoleeritud ning enam kui pooled ettevõtjad ei ole huvitatud töötajate värbamisest isegi teistest Eesti maakondadest, rääkimata kaugematest piirkondadest. Põhjusi selleks võib olla mitmeid: mujalt töötajate värbamine on kulukam (töötajate ümberasumine, kõrgem palgaootus) ja väikestel firmadel pole tavaliselt piisavat värbamisjõudu ega tuntust üle Eesti. Praktikas on kohalik tööjõud eelistatud, kuna töö on valdavalt vahetustega ja kohapeal, keele- ja meeskonnakultuur klapib paremini ning riigi toetusmeetmed soosivad pigem kohalike inimeste ümberõpet. Kaugematest piirkondadest värbamise keerukust suurendavad erinevad poliitilised, õiguslikud ja administratiivsed tegurid. Vaatamata takistustele plaanib ligi veerand ettevõtjatest tööjõudu värvata mujalt Eestist ja Euroopa Liidust.

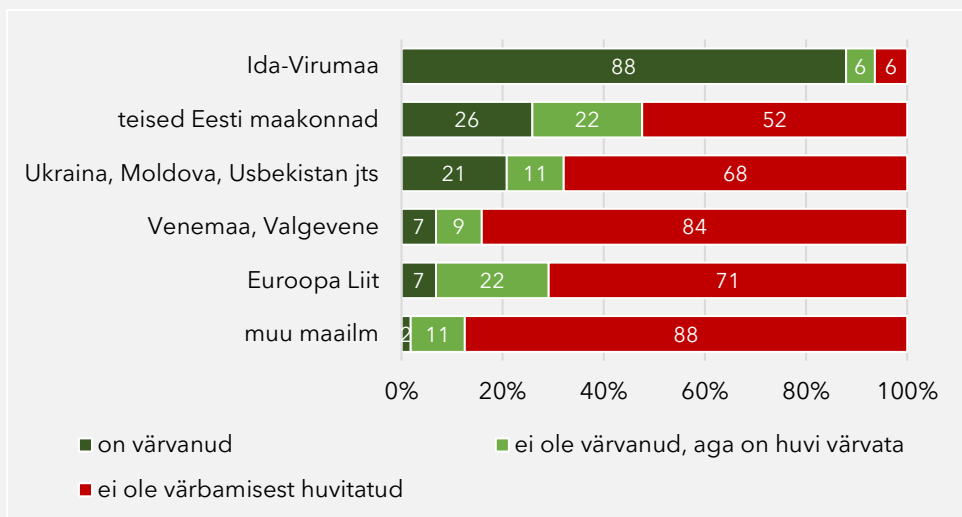
Ida-Virumaa ettevõtjad tööjõuvajadusest ja tööle värbamisest
(Väljavõtted intervjuudest):

„Meil oleks homme vaja kahte inimest ja paari tehnikut, aga kohapeal neid lihtsalt ei ole. Mõni kandidaat tuleb, aga teadmised jäävad nõrgaks või nad lahkuvad kiiresti“.

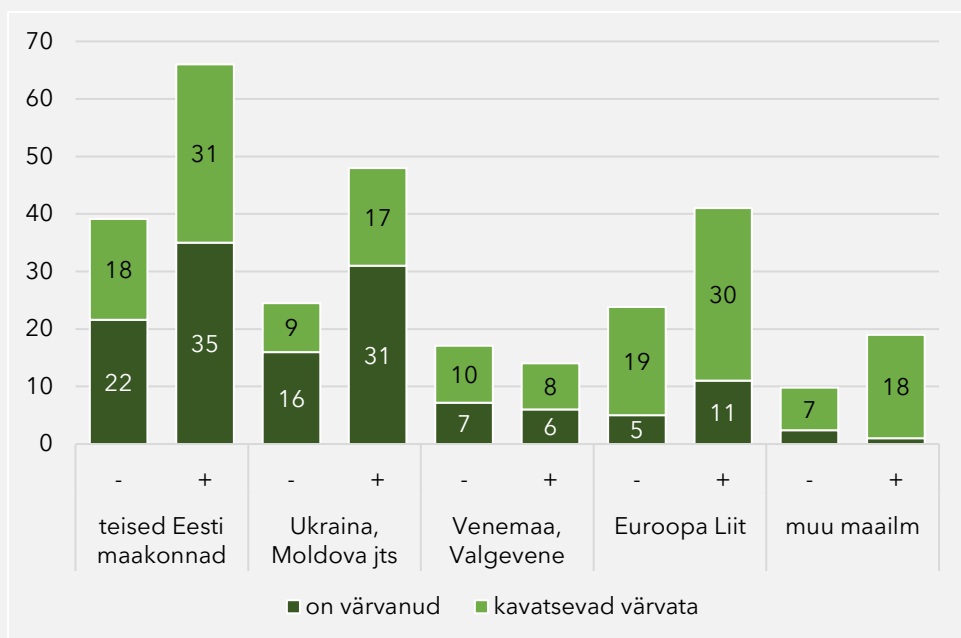
„Piirkonnas on palju töötuid, aga me ei leia töötajaid – inimesed eelistavad uue töökoha otsimisele sotsiaalabi. See on suurem väljakutse kui oskuste puudumine!“

„Me oleme valmis töötajaid ise koolitama – see pole probleem. Aga inimesed peab ise tahtma areneda, muidu ei ole koolitusel mõtet“.

¹ Uuringus osales 258 väikese ja keskmise suurusega ettevõtet (VKE). Detailsem ülevaade küsitlusest on esitatud lühiraportis nr 6.



Joonis 1. Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete juhtide hoiakud tööjõu värbamispiirkondade suhtes (% ettevõtetest, N=255)



Joonis 2. Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete juhtide värbamishoiakud ja -kogemused sõltuvalt kasvuperspektiivist (% ettevõtetest, N=255)

Tööjõu kasvu prognoosivate ettevõtete kogemus mittekohaliku (nii Eestist kui välismaalt värvatud) tööjõu kasutamise ja märkimisväärselt suurem võrreldes stabiilsusele või kahanemisele orienteeritud ettevõtetega (joonis 2). Oluliselt suurem on ka värbamisjulgus ning ligi kolmandik kasvuperspektiiviga ettevõtetest on valmis tööjõudu värbama mujalt Eestist või Euroopa Liidust, kuuendik aga koguni kolmandatest riikidest (v.a. Venemaa ja Valgevene).

Venemaa ja Valgevene tööjõu suhtes on huvi, ilmselt geopoliitilise olukorra tõttu, vähenenud. Muudest piirkondadest on keskmisest suurem huvi uusi töötajaid värvata nii välismaalt (eriti Venemaa) kui ka muudest Eesti piirkondadest töötleva tööstuse valdkonna ettevõtetel. Veonduse ja laondus valdkonna ettevõtted on keskmisest enam huvitatud uusi töötajaid värbama Ukrainast jts piirkondadest, samuti EL liikmesriikidest ja mujalt maailmast. Põllumajandusettevõtted on keskmisest enam valmis värbama uut tööjõudu Ukrainast jts piirkondadest.

Millised on ettevõtjate hoiakud töötajate väljaõppe osas?

(Uute) töötajate puhul vajalike pädevuste saavutamiseks on tööjõu kasvu prognoosivate ettevõtete seas populaarseim viis väljaõpe kohapeal kolleegist juhendaja/mentori käe all:

„Me ei saa kuskilt võtta valmis inimesi, kes oleksid täpselt nende masinatega töötanud – iga töötaja tuleb ise välja koolitada. Meie jaoks on kõige olulisem, et tal oleks tahe töötada ja praktiline kogemus, ülejäänu ehitame koolitusega juurde“ (ettevõtja).

Selline praktika muudab väga vajalikuks mentorluselase koolituse. Samuti kogub populaarsust töötajatele arenguvõimaluste pakkumine läbi senisest erinevaid oskusi arendavate (katse)projektide, mis võivad luua motivatsiooni ümber- ja täiendõppeks ning pakuda võimalusi horisontaalseks või vertikaalseks karjääriks (joonis 3).

Formaalsetest õppevõimalustest on tööandjate seas suurim valmisolek lühikoolitusteks, mida praegu kasutab neljandik ja plaanib hakata kasutama pool ettevõtjatest (vt ka lühiaruannet „Lühikoolituste roll Ida-Virumaa tööjõusiirde toetamisel“).

Uuringutulemused näitavad, et Ida-Virumaa väike- ja keskmiste ettevõtete juhid eelistavad kohapealset ja paindlikku värbamise-koolituse kombinatsiooni: tööjõuvajaduse kasvu prognoosivatest ettevõtetest üle poole (52%) on valmis pakkuma töökohapõhist

õpet ja praktikat, samal ajal kui lühemad ja riskivabamad vormid nagu tööampsud/platvormitöö (24%) ning osaajaga töö koos väljaõppega karjääripöördeks valmistujatele (20%) saavad samuti toetust. Pikemate koolitusprogrammide suhtes ollakse ettevaatlikud – kolmandik tööandjaid eeldab, et juba tööl olev töötaja leiab ise aega ja vahendeid oma oskuste täiendamiseks ning alles seejärel arutatakse ametikõrgendust ja palgatõusu; sama hoiak on valdav ka kasvu mitteprognosivate ettevõtete seas. Seal on vastuseis pikematele programmidele on veelgi tugevam, peegeldades kulutundlikkust, vähest suutlikkust mujalt värvata ja eelistust kohalikele lühiajalistele lahendustele.

Millised on ettevõtjate hoiakud paindlike töövõtuvormide osas?

Töõjõu mujalt-värbamise ning väljaõppe kõrval võib olla oluline töõjõuturu puudujääkide leevendaja ka paindlikkus töölevõtu vormi osas. Joonis 4 annab ülevaate Ida-Viru väike- ja keskmiste ettevõtete valmidusest kasutada lisaks täistööajapõhisele lepingule rakendada ka muid töövõtuvorme.

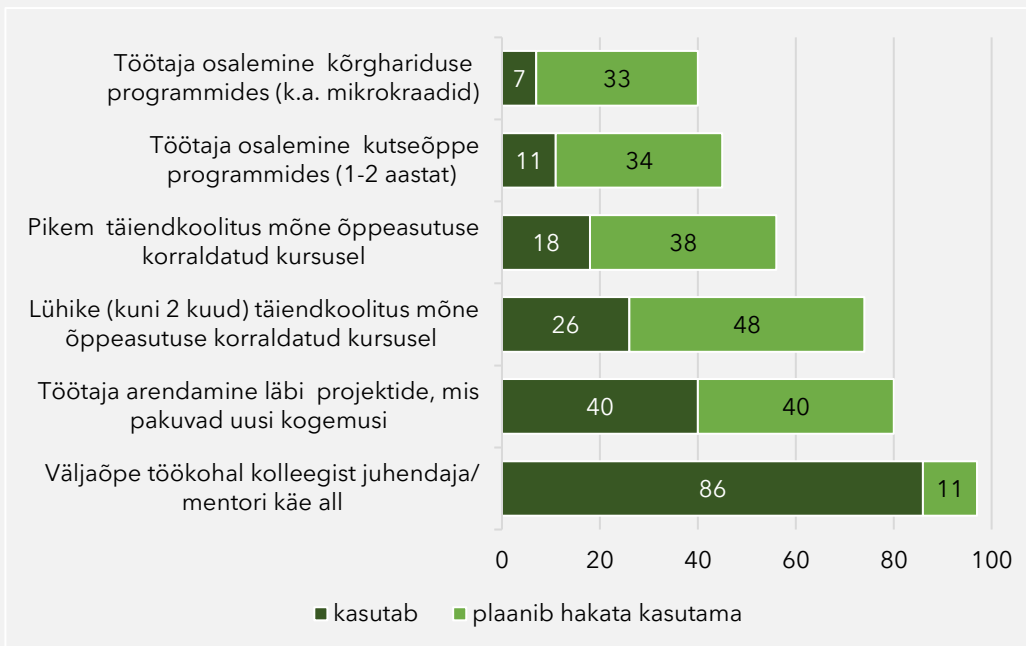
Lepinguga osaline tööaeg ning tööamps/platvormitöö on kolmandikus Ida-Viru ettevõtetes juba kasutust leidnud ning teist samapalju ettevõtteid plaanib seda tulevikus töõjõuvajaduse täitmiseks kasutada. Seega suureneb piirkonnas tõenäoliselt mitmel töökohal töötamine ja sellega seoses ka karjääriplaneerimise ning oskuste-põhise mõtlemise arendamise vajadus töövõtjate seas. Poolte tööandjate jaoks on vajadusel vastuvõetav ka kaugtöö võimaldamine muude piirkondade spetsialistide jaoks, kuid see võib eeldada töö ümberkorraldamist või -mõtestamist.

„Kaugtöö oleks lahendus, aga paljud ettevõtted pole selleks veel valmis. Tehnoloogia on olemas, kuid mentaliteet pole järele jõudnud“ (ettevõtja).

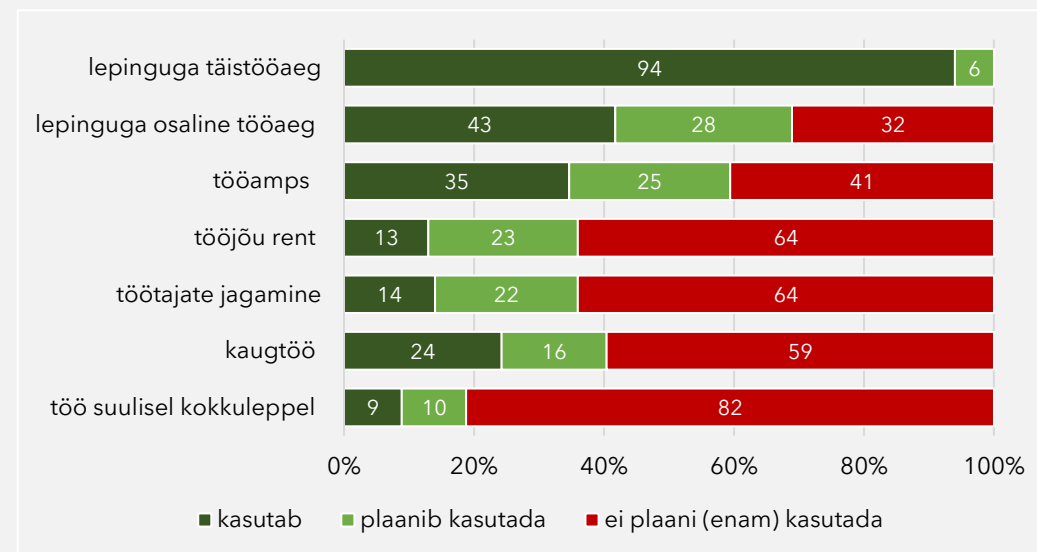
„Eelmise põlvkonna ettevõtjad ei ole muutusteks valmis. Muutuvad on töötajad ja tehnoloogia, aga juhtimiskultuur kipub ikka samaks jääma“ (ettevõtja).

Töõjõu rent ning töõjõu jagamine teiste ettevõtetega on mõnevõrra vähem populaarsed võimalused. Töö suulisel kokkuleppel (mis tähendab sisuliselt ümbrikupalka) on Ida-Viru ettevõtete seas vähe levinud ning ebapopulaarne.

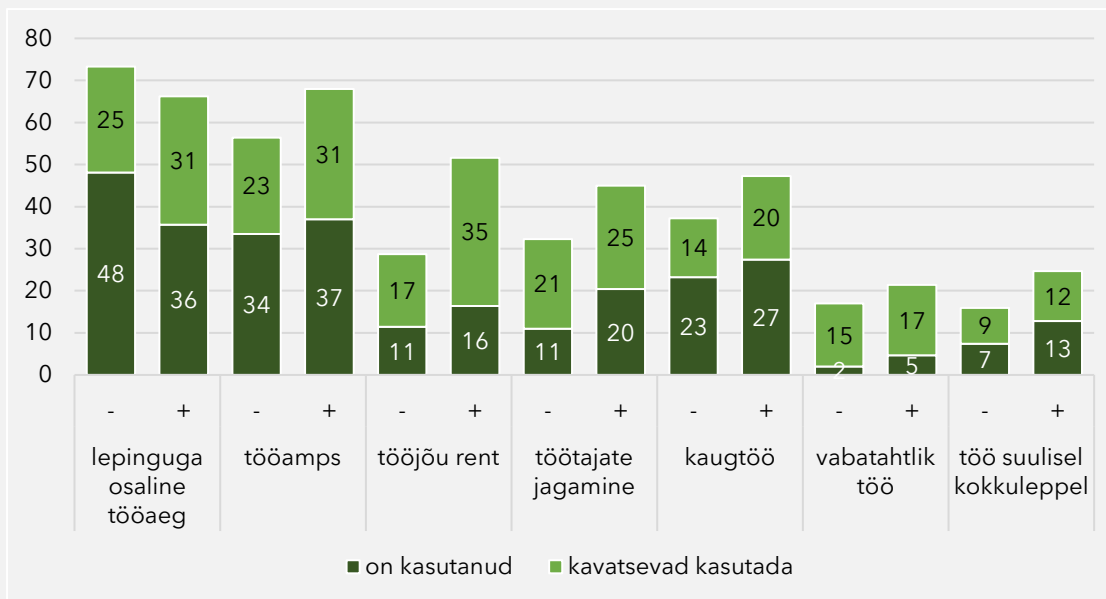
Töõjõu kasvu prognoosivate ettevõtetel on kasvu mittetaotletavate ettevõtetega võrreldes suuremad kogemused ning huvi paindlike töövormide rakendamiseks (joonis 5).



Joonis 3. Kogemus ja valmisolek töötajate pädevuste arendamiseks töõjõuvajaduse kasvu prognoosivates ettevõtetes (n=85)



Joonis 4. Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete juhtide suhtumine erinevatesse töövõtmidesse (%), n=255)



Joonis 5. Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete juhtide suhtumine erinevatesse töövormidesse sõltuvalt ettevõtte kasvuperspektiivist (% , n=255).

Kasvuperspektiiviga ettevõtted on liikumas paindlike ja „väljast“ kaasatavate töövormide teed: nad kasutavad ja plaanivad rohkem tööjõurentimist, tööampse ning töötajate jagamist, et mahtu kiiresti lisada või vähendada. Kasvu mitteprognoosivad firmad hoiavad seevastu lepingulise osalise töötaja mudeli juurde ning võtavad uusi vorme kasutusele aeglasemalt. Selgitus on lihtne: kasvavad tahavad kiiremini reageerida tellimustele ja hoida püsikulud madalamad, mistõttu ostetakse tööjõudu lühiajaliselt sisse või jagatakse seda partneritega; stabiilsust eelistavad ettevõtted peavad oluliseks tuttavat töökorraldust ja oma meeskonna paindlikku kasutust. Kaugtöös ja vabatahtlikus panuses liiguvad mõlemad rühmad tasapisi edasi, kuid kasvajate huvi on üldiselt veidi suurem.

Kokkuvõttes näitavad analüüsi tulemused, et Ida-Virumaa väikeste ja keskmiste ettevõtete strateegiad enda tööjõuga varustamisel on mitmekesised. Ollakse valmis tööjõudu mujalt värbama, ettevõttesiselt koolitama ning pakkuma ka paindlikke töövorme. Samas vajavad ettevõtted motivatsiooni ning toetust töötajate pädevuste tõstmiseks pikaajaliste koolitusprogrammide kaudu.

Kasutatud allikad:

- Bianchi, P., De Propriis, L., & Labory, S. (2024). People-centred policies for a just transition (digital, green and skills). *Contemporary Social Science*, 19(1–3), 262–282. <https://doi.org/10.1080/21582041.2024.2351479>
- International Labour Organization. (2023). *Social protection for a just transition* [Policy brief]. <https://www.ilo.org/publications/2023-social-protection-just-transition-policy-brief>
- Krawchenko, T., Gordon, M. (2021). How Do We Manage a Just Transition? A Comparative Review of National and Regional Just Transition Initiatives, *Sustainability* 2021, 13(11), 6070; <https://doi.org/10.3390/su13116070>

Report on valminud projekti „Ida Viru ettevõtluse teadusmahukuse suurendamise toetus: teadusvõimekuse pakkumise arendamine Ida Virumaal TA võrgustiku loomiseks,” fookusteema 4 „Siirdeprotsesside seire ja analüüs Ida-Virumaal” raames.

Viide raportile: Vihalemm, T.; Trumm, A. (2025). *Ida-Virumaa ettevõtete tööjõu värbamis- ja väljaõppestrateegiad*. [Lühiraport nr 2]. Teadus Ida-Virumaal – OÜF. <https://teadusidavirumaal.ee/ida-virumaa-ettevotete-toojou-varbamis-ja-valjaoppestrateegiad/>