



SIHTASUTUS  
Kutsekoda



HARIDUS- JA  
TEADUSMINISTEERIUM



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti  
tuleviku heaks

## Töajõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA

# Tulevikuvaade töajõu- ja oskuste vajadusele: siseturvalisus ja õigus

## Õiguse alavaldkond

Uuringu terviktekst

Tallinn 2019

Kutsekoda

Koostajad Terje Kaelep ja Anneli Leemet, Kutsekoda

Retsensendid Dilaila Nahkur-Tammiksaar, Prokuratuur; Eve Strang, Notarite Koda; Helen Tulve, Tallinna Kaubamaja Grupp AS; Olav Aarna, Kutsekoda; Sigrid Vaher, Haridus- ja Teadusministeerium; Siim Tammer, Finantsinspeksioon; Tristan Ploom, Tallinna Halduskohus

Akadeemiline toimetaja Olav Aarna, SA Kutsekoda  
Keeletoimetaja Airi Männik

**Täname uuringu valmimisele kaasaaitamise eest:** Almar Sehver, Patendivolinike Koda; Birgit Hänilane ja Riina Maat, Rahandusministeerium; Eve Strang, Notarite Koda; Heidi Roosimägi ja Ülle Pettai, Eesti Statistikaamet; Kaidi Lippus ja Kairit Kirsipuu, Justiitsministeerium; intervjueeritud, retsensendid jt osalenud valdkonna esindajad

**Täname õiguse alavaldkonna eksperdikogu liikmeid:** Annemari Öunpuu, Swedbank AS; Anu Uritam, Eesti Kohtunike Ühing, Harju Maakohus; Imbi Jürgen, Eesti Advokatuur, Advokaadibüroo PricewaterhouseCoopers Legal; Krista Paal, Eesti Juristide Liit; Leen Eenpalu, Eesti Advokatuur; Marianne Tiigimaa, Prokuratuur; Helen Vahkal, Karmen Vilms ja Mari Saarniit, Justiitsministeerium; Sille Uusna, Haridus- ja Teadusministeerium; Aare Kruuser, Tallinna Ülikool; Age Värvi, Tartu Ülikool; Kristi Joamets, Tallinna Tehnikaülikool

Rakendusuuringu on valminud „Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014–2020“ prioriteetse suuna „Prioriteetne suund 1: ühiskonna vajadustele vastav haridus ja hea ettevalmistus osalemaks tööturul“ Euroopa Liidu vahendite kasutamise eesmärgi 5 „Õpe kutse- ja kõrghariduses on suuremas vastavuses tööturu vajadustega“ meetme „Õppe seostamine tööturu vajadustega“ tegevuse „Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteemi loomine“ ehk OSKuste Arendamise koordinatsioonisüsteemi loomine (edaspidi: OSKA) eesmärkide elluviimiseks ja tulemuste saavutamiseks.

Väljaande autoriõigus kuulub sihtasutusele Kutsekoda. Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: **Kaelep, T., Leemet, A. (2019). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: siseturvalisus ja õigus. Õiguse alavaldkond. Uuringuaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda.**

## Eessõna

Õigusnõustamist ja head advokaati on inimesed vajanud aastatuhandeid ning huvitavaid näiteid õigusajaloost pakub iga sajand. Hammurapi seadustekogu<sup>1</sup> loetles hulga karistusi pahategude eest, *Corpus iuris civilis*<sup>2</sup> koondas endas kogu keeruka Rooma õiguse ning maailma vanim, aastal 1088 ukсед avanud Bologna ülikool õpetas algusest peale eelkõige kanoonilist ja tsiviilõigust. Igal ajastul on olnud oma ootused heale juristile.



Tänapäeva Eesti ühiskonnas oodatakse juristilt head orienteerumist Euroopa Liidu õiguses ja suure pildi nägemise võimet, kuid ka selliseid käsitööoskusi nagu lepingute koostamise ja kohtupaberite kirjutamise oskus. Nüüdisaegne jurist on ladus suhtleja, suurepärase meeskonnamängija, iseseisev ja otsustusjulge inimene, kel on hea tehniline taip, et hankida riigi infosüsteemidest vajalikke andmeid. Ülikoolide õiguserialadele on igal aastal suur tung ning heal juristil ei ole töö leidmisega raskusi.

OSKA õiguse valdkonna rakendusuring kirjeldab tänapäeva tööandja ootusi juristile. Uuringu käigus otsiti vastust küsimusele, kuidas õpetada tulevasi juriste, et täita tööandjate vajadus sobiva tööjõu järele lähema kümne aasta jooksul. Mida uuringust välja lugeda?

Kindlasti ei kao traditsioonilised õiguselukutsed – kohtuniku, notari, advokaadi ja prokuröri amet on edaspidigi vajalik. Nende ametite pidamiseks on vaja väga häid teoreetilisi õigusteadmisi ja õiguse magistrikraadi.

Teisalt muutub juristi tööpõld nii ettevõttes kui ka avalikus teenistuses. Temalt oodatakse ühest küljest kitsamale valkonnale keskendumist, kuid teisalt laiemaid teadmisi majandusest, sotsiaaltööst või tehnoloogiast.

Kuidas saab koolihariduse andja sellele kaasa aidata, et õigusharidus vastaks tööturu vajadustele? Kindlasti on tulevasele tööandjale tähtsad praktilised kutseoskused, nagu lepingute koostamine või süüdistusakti kirjutamine. Teisalt ei peaks kõrgkool koolitama meile prokuröre või advokaate, vaid laia silmaringiga õigusteadlasi, kel on silmapaistvad alusteadmised õigusest ja õigussüsteemist ning suurepärase analüüsioskuse ja võimekus omandada konkreetseid kutseoskused ametisse asudes. Juristi elukutsele on esitatud palju ootusi ning kõiki teadmisi ei saa ülikool anda. Teadmised on alati õpitavad. Olen tihtilugu töötajaid värvates jõudnud järeldusele, et oskused ja isikuomadused on need, mis tegelikult määravad ära elus hakkamasaamise. Neist oleneb ka erialane edukus, sest valituks ei pruugi osutada mitte lihtsalt heade teadmistega inimene, vaid noor särasilm, kel on sobiv iseloom. Lisaks erialaste teadmiste tasemele – see peab muidugi olema laitmatu! – soovitan õigushariduse andjatel pöörata tähelepanu õpetamise viisidele. Hea suhtlusoskuse ja täpse eneseväljenduse, meeskonnatöö- ja ajajuhtimisoskuse saab ülikool igale õppijale kaasa panna.

Kai Härmand

Justiitsministeerium, õiguspoliitika valdkonna asekancler

---

<sup>1</sup> Hammurapi seadustekogu kehtestas Vana-Babüloonia kuningas Hammurapi 18. sajandil eKr.

<sup>2</sup> Rooma keisri Justinianus I tellitud Rooma õiguse täielik kogu ehk Justinianuse koodeks valmis 529. aastal.

## Sisukord

Eessõna .....	3
Sisukord.....	4
Lühendid .....	6
Lühikokkuvõte.....	7
Sissejuhatus.....	9
1. Valdkond ja põhikutsealad.....	11
1.1. Õiguse valdkonna määratlemine klassifikaatorite vaates .....	11
1.2. Põhikutsealade kirjeldus ning levinumad õpi- ja karjääriteed .....	14
1.2.1. Jurist.....	14
1.2.2. Prokurör .....	16
1.2.3. Kohtunik.....	16
1.2.4. Kohtunikuabi .....	17
1.2.5. Õigusassistent .....	17
1.2.6. Advokaat .....	18
1.2.7. Notar .....	18
1.2.8. Muud vabad õiguselukutsed .....	19
2. Valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad trendid, uuringud ja arengukavad.....	21
2.1. Valdkonna arengut Eestis mõjutavad trendid .....	22
2.1.1. Riigi õigusaktide mõju .....	22
2.1.2. Majanduskeskkonna ja rahvusvahelistumise mõju .....	23
2.1.3. Demograafiliste muutuste mõju .....	24
2.1.4. Tehnoloogiliste muutuste mõju.....	26
2.1.5. Töövormide mitmekesistumine, väärtushinnangute ja töökultuuri teisenemine ....	29
2.2. Riiklikud arengudokumendid, strateegiad ja valdkonna uuringud .....	30
2.3. Valdkonna võimalikud uued ametid .....	33
2.4. Kokkuvõte .....	34
3. Statistiline ülevaade valdkonna tööhõivest ja ettevõtetest .....	35
3.1. Hõivatud valdkonnas.....	35
3.1.1. Hõivatute arvu dünaamika.....	36
3.1.2. Palk.....	40
3.2. Statistiline ülevaade valdkonna ettevõtetest .....	41
3.3. Kokkuvõte .....	45
4. Oskuste vajadus .....	46

4.1.	Erialaste oskuste ja teadmiste vajaduse muutused .....	46
4.2.	Üldiste teadmiste ja oskuste vajadus.....	47
4.3.	Kokkuvõte .....	49
5.	Tööjõuvajadus ja hõiveprognoos .....	51
5.1.	Hinnang kutsealadel hõivatute arvu muutusele .....	51
5.2.	Tööjõu asendamise vajadus ja tööjõuvajadus kokku.....	56
5.3.	Kokkuvõte .....	56
6.	Koolituspakkumine .....	58
6.1.	Tasemeõppe õppekavad .....	58
6.2.	Õppurite statistika tasemeõppes.....	59
6.2.1.	Vastuvõtt.....	59
6.2.2.	Lõpetajad .....	60
6.3.	Lõpetajate prognoos ja tasemeõppe koolituspakkumine.....	61
6.4.	Õppe kvaliteet ja arenguvajadused .....	65
6.5.	Täiendus- ja ümberõppe võimalused ja vajadused.....	72
6.6.	Järeldused .....	73
7.	Tööjõunõudluse ja -pakkumise võrdlus .....	76
8.	Õiguse valdkonna uuringu järeldused ja ilmnunud kitsaskohad .....	82
8.1.	Õppe kvaliteedi, õppekorralduse ja lõpetajate oskustega seotud ettepanekud ja soovitused.....	82
8.2.	Õppekohtade arvu ehk koolituspakkumisega seotud ettepanekud ja soovitused.....	85
8.3.	Üldised valdkonnaga seotud ettepanekud ja soovitused .....	86
	Kasutatud allikad.....	88
	LISA 1. OSKA põhiterminid .....	94
	LISA 2. Uuringus osalenud ja intervjueeritud eksperdid.....	97
	LISA 3. Ekspertintervjuu kava.....	99
	LISA 4. Valdkonna ja põhikutsealade määratlus klassifikaatorite järgi.....	101
	LISA 5. Õiguserialade lõpetajate sissetulek.....	103
	LISA 6. Kuritegevuse ja kohtuasjade statistika .....	105
	LISA 7. Analüüsitud õppekavad.....	109
	LISA 8. Tallinna Ülikooli parendustegevused EKKA kvaliteedihindamise raames esitatud ettepanekute arvestamiseks.....	110
	LISA 9. Tööjõunõudluse ja -pakkumise tasakaal .....	111
	LISA 10. Tööjõupakkumise arvutamise aluseks olev keskmine lõpetajate arv 2015/2016.–2017/2018. õa õppekavade kaupa .....	113
	LISA 11. Metoodika .....	114

## Lühendid

BA – bakalaureuseõpe  
EKKA – Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur  
EL – Euroopa Liit  
EHIS – Eesti hariduse infosüsteem  
EMTAK – Eesti majanduse tegevusalade klassifikaator  
ETU – Eesti tööjõu-uuring  
HTM – Haridus- ja Teadusministeerium  
ISCED – rahvusvaheline ühtne hariduse liigitus  
ISCO – ametite klassifikaator  
KUT – kutseharidus  
MA – magistriõpe  
MKM – Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium  
REL – rahva- ja eluruumide loendus  
RAK – rakenduskõrgharidusõpe  
STÕ – siseturvalisus ja õigus  
REL2011 – rahva- ja eluruumide loendus 2011  
VEK – valdkondlik eksperdikogu

### **Õppeasutused:**

TalTech – Tallinna Tehnikaülikool  
TLÜ – Tallinna Ülikool  
TÜ – Tartu Ülikool

## Lühikokkuvõte

OSKA õiguse valdkonna rakendusuringuga otsiti vastust küsimusele, kuidas muuta koolituspakkumist, et täita õiguse valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust lähema kümne aasta jooksul. Lühikokkuvõttes tutvustatakse kõige olulisemaid uuringu tulemusi.

Riiklike arengusuundade mõju, majanduskeskkonna muutumine, rahvusvahelistumine, demograafilised muutused, tehnoloogia areng ning väärtushinnangute ja töökultuuri teisenemine seavad järjest suuremaid ootusi töötajate üldistele oskustele ja erialastele teadmistele ning mõjutavad lähema kümne aasta perspektiivis tööd kõikidel valdkonna põhikutsealadel. Töö õiguse valdkonnas muutub eri tegurite koostoimel keerulisemaks ja kasvab õigusnõustamise vajadus. See ei tähenda tingimata töökohtade arvu kasvu tervikuna.

### **Prognoosi kohaselt jääb õiguse valdkonna hõive lähema kümne aasta perspektiivis tervikuna ligikaudu viimaste aastate tasemele, kuid muutub hõivestruktuur:**

- avalikus halduses juristide hõive kahaneb (v.a kohtud, prokuratuur, õigusloome);
- kohtute ja prokuratuuriga seotud kutsealade hõive jääb umbes praegusele tasemele, kuid ette on näha töökorralduslikke ja töötajate kvalifikatsioonieeldusi puudutavaid muudatusi;
- õigusteenuste turuga seotud töökohtade arv suureneb, kuna spetsialiseerumisvajadus, klientide ootused, ostujõud ja tehingute keerukus kasvavad;
- kasvavad ootused töötajate oskustele ettevõttejuristide kutsealal, kuid töökohtade arv jääb efektiivsussurve tõttu samaks;
- õigusvaldkonnas vähenevad tehnilisema iseloomuga ja assisteerivad tööülesanded;
- valdkond vajab igal aastal kokku üle 70 uue töötaja, sh ligikaudu kolmveerand erasektoriga ja veerand avaliku haldusega seotud kutsealadele.

### **Valdkonna koolituspakkumises on vastuolusid praeguse pakkumise ja tööturu tegelike vajaduste vahel:**

- ülikooli lõpetajate õiguslase tõlgendusoskuse ja üldoskuste tase vajab tööandjate hinnangul parandamist;
- valikainete pakkumist oleks vaja regulaarselt koostöös töömaailmaga analüüsida ja uuendada;
- magistriõppe lõpetajate oskuste tase võiks õiguse õppekavade võrdluses olla ühtlasem;
- nii tööandjatele kui ka õppuritele tuleks selgitada, millised on erineva spetsialiseerumisega magistriõppekavade lõpetanute võimalused tööturul;
- õiguslane koolituspakkumine ei ole proportsioonis töökohtade arvu muutumisega tulevikus – õppekohtade arvu oleks otstarbekas vähendada nii kutsehariduses (poole võrra) kui ka kõrghariduse esimesel (kolmandiku võrra) ja teisel astmel (neljandiku võrra);
- kohtunikuabide koolitusvajaduse tagamiseks tuleks avada sobiv täienduskoolitusprogramm.

### **Üleilmsete trendide ja valdkonna arengu mõjul muutuvad järjest olulisemaks järgmised erialased oskused ja teadmised:**

- tugevad alusteadmised praktiseeritavast õigusvaldkonnast, õigusvaldkondade vaheliste seoste tundmine ja rakendamine;
- finants- ja pangandusõigus, idufirmadega seotud temaatika (nt kapitali kaasamine), Euroopa Liidu õigus üldiselt (sh Euroopa Liidu Kohtu praktika), Euroopa Liidu õigusaktide tundmine ja

rakendamine kitsamalt (nt rahapesu tõkestamine, rahvusvahelised sanktsioonid, vastavuskontroll (ingl *compliance*), isikuandmete kaitse); tehnoloogia- ja IT-õigus, riigihanke- ja konkurentsioigus;

- õigusliku arvamuse kirjutamise, esitamise ja põhjendamise oskus;
- korrektsete lepingute jt dokumentide koostamise oskus;
- rahvusvaheline õiguslane töö;
- oskus analüüsida oma tööd teiste ametialade vaatenurgast (nt advokaatidel või prokuröridel kohtuniku vaatenurgast);
- oskus selgitada õigusteemasid mittejuristidele arusaadavalt;
- oskus väljendada end erialaselt lühidalt, mõistetavalt, loogiliselt ja korrektset;
- valdkondlikud info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) oskused (nt digitõendite hankimine, käitlemine ja hindamine; arusaamine digilepingute elutsüklist; oskus analüüsida oma tööd IT-süsteemide ja -arenduste kontekstis; küberturvalisus);
- erialane võõrkeelte oskus.

### **Üleilmsete trendide ja valdkonna arengu mõjul muutuvad järjest tähtsamaks järgmised üldised oskused ja teadmised:**

- üldised majandusalased või kitsama sektori ärialased teadmised, finantsvaldkonna tundmine;
- sotsiaalvaldkonna ja psühholoogia alased teadmised, oskus olla vahendaja või lepitaja rollis;
- projektijuhtimisoskus ja oskus töötada meeskonnas;
- kontseptuaalne ja strateegiline mõtlemine;
- analüüsi- ja sünteesioskus;
- oskus väljendada ennast nii kirjalikult kui ka suuliselt lühidalt, mõistetavalt ja korrektset, seda ka ajalise või mahulise piirangu korral;
- suhtlusoskus (sh võõrkeeltes) ja mitmekultuurilises keskkonnas töötamise oskus;
- kohanemisvõime tehnoloogiliste muutuste ja muutuvate tööülesannetega.

Õiguse valdkonnas on head koostöösuhted kutseliitude, tööandjate ja õppeasutuste vahel. Valdkond on noorte seas jätkuvalt populaarne ja õppida soovijaid on lihtne leida. Siiski on ülikoolidel raskusi õppejõudude leidmise ja neile konkurentsivõimelise töötasu tagamisega.

Avalikus halduses on võrreldes erasektoriga keerulisem leida sobivate oskustega töötajaid ning sektoril on vaja senisest veelgi enam toetada praktikaprogrammide ja karjääriinfo pakkumist. Justiitsministeeriumilt oodatakse õigusteemuste turu reguleerimist ka väljaspool vabasid õiguselukutseid (nt kohtutäiturid ja notarid), et tagada kvaliteetne õigusnõustamise tase.



## Sissejuhatus

Vabariigi Valitsus kiitis 2014. aasta veebruaris heaks tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordinatsioonisüsteemi kontseptsiooni, mida on lühidalt hakatud nimetama OSKA süsteemiks ehk lihtsalt OSKA-ks<sup>3</sup>. Selle eesmärk on paremini siduda tööturu vajadusi ja koolituspakkumist ning aidata kaasa sellele, et tööturul toimuvad muutused ja ühiskonna vajadused jõuaksid koolituspakkumisse võimalikult kiiresti. See on tähtis, kuna vajalike oskustega tööjõu nappusest on demograafiliste muutuste ja madala töötuse määra taustal saanud majandustsükli praeguses etapis ettevõtetele üks suurimaid takistavaid tegureid uue tööjõu palkamisel<sup>4</sup>. Samuti on Eesti seadnud konkurentsivõime kavas „Eesti 2020“ kesksel eesmärkideks Eesti tootlikkuse ja tööhõive parandamise<sup>5</sup>. OSKA arendamist koordineerib Sihtasutus Kutsekoda.

OSKA seob tööturuosaliste eksperditeadmise haridus- ja koolitusteenuste struktuuri, mahtu ja sisu planeerimist toetavaks süsteemiks ning toetab tööandjate ja õppeasutuste koostööd õppekavade arendamisel ning ajakohase tööturuteabe jõudmist karjääriteenustesse. Nende eesmärkide täitmiseks tehakse OSKA raames detailsemad tööjõu- ja oskuste vajadust käsitlevad uuringud keskmiselt viie majandusvaldkonna kohta aastas. Uuritavad majandusvaldkonnad nimetab igaks aastaks OSKA koordinatsioonikogu. OSKA valdkondlike uuringute tegemiseks on töötatud välja ühtne metoodika, milles on pandud paika uuringute põhialused ning kirjeldatud tulemusteni jõudmise teed. OSKA metoodika on leitav veebilehelt [www.kutsekoda.ee/oska](http://www.kutsekoda.ee/oska).

Õiguse alavaldkonna uuring on siseturvalisuse ja õiguse valdkonna uuringu esimene osa. Selle eesmärk oli leida vastus küsimusele, kuidas muuta valdkonna koolituspakkumist, et täita valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust lähema kümne aasta vaates. Nimetatud eesmärgi saavutamiseks kombineeriti uuringu käigus nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid uurimismeetodeid ja -allikaid (intervjuude, statistiliste andmete ja dokumentide analüüsi jne). Täpne metoodika kirjeldus on lisatud aruandele (lisa 11).

Õiguse valdkonna analüüsimiseks ja analüüsi põhjal ettepanekute tegemiseks moodustati valdkonna erialaliite, tööandjaid, õppeasutusi ja avalikke sektoreid kaasav valdkonna eksperdikogu (VEK). VEK-i töö eesmärk oli sõnastada ettepanekud koolituspakkumise muutmiseks valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadusest lähtuvalt. Ettepanekuteni jõudmiseks hindas VEK globaalsete tulevikutrendide ja Eesti arengustrateegiade mõju valdkonna arengule, tööjõu- ja oskuste vajadust lähiajal ja kümne aasta pärast ning valdkonna koolituspakkumist.

Püstitatud uurimisprobleem jagati kaheksaks uurimisküsimuseks, millele vastamiseks tehtud analüüse eristab traditsioonilisest uurimistegevusest eeskätt see, et tulemuste kehtivust kontrolliti samm-sammult valdkonna eksperdikogus ja sellele lisaks kaasatud ekspertidega. VEK-i töö tulemusena formuleerisid eksperdid seisukohad, mis nende hinnangul on seni olnud takistuseks piisava arvu ja oskustega töötajate saamisel. Kitsaskohtadena sõnastati analüüsi tulemusena ilmnunud peamised probleemkohad ja nende lahendamiseks vajalikud tegevused (vt ptk 8). Kuigi ettepanekud ja soovitused on sõnastatud tegevustena, pole tegemist rakenduskava, vaid soovitustega, mida sihtrühmad saavad enda tegevustes rakendada. Esitatud ettepanekute rakendamise seirega

---

<sup>3</sup> Aruandes kasutatud OSKA põhitervimid koos seletustega on esitatud lisa 1.

<sup>4</sup> Eesti Pank (2014). Eesti ettevõtete palga- ja hinnakujunduse uuring. <http://www.eestipank.ee/ettevotete-palga-ja-hinnakujunduse-uuring>

<sup>5</sup> Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“. <https://riigikantselei.ee/et/konkurentsivoime-kava-eesti-2020>

alustatakse aasta pärast uuringu avalikustamist. Tagasiside kogumiseks saadetakse ettepanekute eestvedajatele küsitlus, mille tulemustest lähtuvalt analüüsib OSKA uuringumeeskond koos VEK-iga rakendatud tegevuste piisavust valdkonna tööjõu- ja oskustega seotud kitsaskohtade leevendamiseks. Valdkonna rakendusuuringu aruande on koostanud SA Kutsekoda.

# 1. Valdkond ja põhikutsealad

Peatükis kirjeldatakse uuringuvaldkonna määratlust ja selle piire statistiliste klassifikaatorite mõistes. Antakse ülevaade, millised kutsealad uuringuvaldkonda kuuluvad<sup>6</sup>.

## 1.1. Õiguse valdkonna määratlemine klassifikaatorite vaates

OSKA programmi raames tehakse tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringuid enamasti majandussektorite või -klastrite kaupa. Samas ei ole mõistlik kutsealad, mille esindajad töötavad mitmes majandussektoris, käsitleda igas sektoris eraldi. Neid kutsealad käsitletakse horisontaalselt üle majanduse. Käesolevas uuringus on horisontaalselt käsitletud õigusharidust eeldavaid kutsealad kõigis sektorites. OSKA uuringu sidumiseks statistikaga ning lähtuvalt OSKA programmi lähteülesandest (katta viie aasta jooksul tööhõiveprognoosiga kõik majandussektorid ja ametialad) on uuritav valdkond seostatud ka ametite klassifikaatori<sup>7</sup> (AK 2008 / ISCO-08), riigi ametiasutuste teenistuskohdade klassifikaatori<sup>8</sup> ja majandustegevusalade klassifikaatori (Eesti majanduse tegevusalade klassifikaatori ehk EMTAK-i) rühmadega. Kuna käesolev uuringuvaldkond on kutsealapõhine, on esmane seos ametite ja teenistuskohdade klassifikaatoriga.

Õiguse valdkonna uuring hõlmab vertikaalses ehk majandustegevusalade klassifikaatori vaates kahte tegevusala: jao M „Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus“ tegevusala 691 „Juriidilised toimingud“ (õigusnõustajate, advokaatide, notarite, kohtutäiturite ja pankrotihaldurite tegevus) ja jao O „Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus“ tegevusalasid 84231 „Kohtute tegevus ja haldus“ ning 84239 „Muud õiguskaitse ja kohtutega seotud tegevused, prokuratuuri tegevus“ (vt tabel 1).

Tabel 1. OSKA õiguse valdkonda kuuluvad tegevusalad EMTAK<sup>9</sup> 2008 järgi

EMTAK-i jagu	EMTAK-i tegevusala	Kood	EMTAK-i tegevusala täpsustus
M. Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	691 Juriidilised toimingud	69101	Advokaatide ja advokaadibüroode tegevus
		69102	Õigusnõustajate ja õigusbüroode tegevus
		69103	Notarite tegevus
		69109	Muud juriidilised toimingud
O. Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	8423 Õiguskaitse ja kohtud	84231	Kohtute tegevus ja haldus
		84239	Muud õiguskaitse ja kohtutega seotud tegevused, prokuratuuri tegevus

Tabelis 2 on esitatud põhikutsealadel (vt ptk 1.2 nende moodustamise kohta) hõivatute arv ning seosed eeldatava haridustaseme, majandustegevusalade ja riigi ametiasutuste teenistuskohdade

<sup>6</sup> Uuritavaid kutsealad nimetatakse OSKA uuringutes põhikutsealadeks.

<sup>7</sup> Ametite klassifikaator. [http://metaweb.stat.ee/view\\_xml.htm?id=3005499&selectedRow=0&siteLanguage=e](http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=3005499&selectedRow=0&siteLanguage=e)

<sup>8</sup> Vabariigi Valitsuse 8. novembri 2012. a määruse nr 92 „Riigi ametiasutuste teenistuskohdade koosseisude kehtestamise kord, teenistuskohdade klassifikaator ja teenistuskohdade liigitamise kord“ lisa 4 „Teenistuskohdade klassifikaator“. [https://www.riigiteataja.ee/akti/1170/4201/9010/VV\\_92m\\_lisa4.pdf#](https://www.riigiteataja.ee/akti/1170/4201/9010/VV_92m_lisa4.pdf#). Klassifikaator hõlmab ministeeriume ja nende valitsemisalas olevaid ametiasutusi, Riigikantseleid ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleid.

<sup>9</sup> Eesti majanduse tegevusalade klassifikaator. <https://www.rik.ee/et/e-ariregister/emtak-tegevusalad>

klassifikatsioonisüsteemidega (detailsema ülevaate seostest ametite klassifikaatori ja riigi ametiasutuste teenistuskohdade klassifikaatoriga leiab lisa 4 tabelist L4.1).

Andmeallikate valikul on ajakohasuse ja täpsuse tõttu eelistatud administratiivallikaid (Rahandusministeeriumi aruandluskeskkonna ja kutseühenduste esitatud andmeid). Kahjuks ei kata need kõiki uuringu kontekstis olulisi tegevusalasid, näiteks Rahandusministeeriumi personaliarvestuse andmetes ei kajastu kohalike omavalitsuste ega enamiku hallatavate asutuste hõive. Seetõttu on paralleelselt kasutatud traditsioonilist OSKA alusandmestikku, kus tööjõu-uuringu hõiveandmed on ühendatud 2011. a rahva- ja eluruumide loenduse (REL2011) ametialade andmestikuga. Alternatiivina kaaluti ka töötamise registri andmete kasutamist, kuid alakaetuse<sup>10</sup> tõttu otsustati sellest loobuda.

Kokku on põhikutsealadel hõivatud üle 5200 inimese (alla 1% kõigist hõivatutest Eestis), neist veidi üle kolmveerandi on hõivatud kas avalikus halduses (40%) või juriidiliste toimingute tegevusalal (37%). Ülejäänud rakenduvad kõikvõimalikes muudes majandusharudes, peamiste tööandjate tegevusalana võib mainida finants- ja kindlustustegevust (7%), kutse-, teadus- ja tehnikaalast tegevust (v.a juriidilised toimingud, st raamatupidamine ja auditeerimine, maksu- ja juhtimisnõustamine) (3%), kinnisvaraalast tegevust (1%), hulgi- ja jaekaubandust (1%) ning haldus- ja abitegevusi (sh inkassoteenus ja krediidiinfo) (1%)<sup>11</sup>.

Lisaks on teada, et õiguserialadel omandatavad teadmised ja oskused võivad osutuda asjakohaseks rohkemate ametialade puhul, mille tööjõuvajadust see uuring ei käsitlenud. Seda asjaolu on arvestatud tööjõuvajaduse ja koolituspakkumise võrdlemisel, lähemad selgitused leiab alapeatükist 6.3.

Tabel 2. Õiguse valdkonna põhikutsealade seos majandustegevusalade ja eeldatava haridustasemega ning hõivatute arv

Institutsioon / EMTAK-i tegevusala	Põhikutseala	Eeldatav haridustase	Hõivatuid	Allikas, kommentaar
Kohtud / avalik haldus (O84 „Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus“)	Kohtunik	EKR 7 MA	232	Rahandusministeerium – SAP BO aruandluskeskkond, aruanne HR059 „Personalistatistika 31.12.2018 seisuga“
	Kohtunikuabi		51	
	Kohtujurist, konsultant, nõunik		248	
Prokuratuur / avalik haldus (O84 „Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus“)	Prokurör, abiprokurör		167	
	Konsultant		20	
Vabad õiguselukutsed / M691 „Juriidilised toimingud“	Vandeadvokaat, vandeadvokaadi abi		834	Advokatuuri aastaraamat 2018, seisuga 31.12.2018 (ei sisalda liikmelisuse peatanute arvu)

<sup>10</sup> Beltadze, D. (2019). Töötamise registrisse on kantud 85% hõives olevatest inimestest. <https://www.rup.ee/uudised/maksud-ja-raamatupidamine/tootamise-registrisse-on-kantud-85-h-ives-olevatest-inimestest>

<sup>11</sup> Statistikaamet, rahva- ja eluruumide loendus 2011.

	Kohtutäitur, kohtutäituri abi		69	Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda, seisuga 31.12.2018
	Pankrotihaldur		50	Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda, seisuga 31.12.2018 (topeltarvestuse vältimiseks ei sisalda hõivenumber advokaate)
	Patendivolinik		14	Patendivolinike Koda, seisuga 31.12.2018 (hõivenumber hõlmab ainult õigusharidusega patendivolinikke)
	Notar, notari asendaja		136	Notarite Koda, juuni 2019
Avalik haldus (O84 „Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus“)	Õigusloomejurist		190	Rahandusministeerium – SAP BO aruandluskeskkond, aruanne HR059 „Personalistatistika 31.12.2018 seisuga“
M691 „Juriidilised toimingud“	Jurist õigus- büroodes ja vabade elukutsete esindajate büroodes	EKR 6, 7 BA, MA	820*	Notarite Koda; Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda; OSKA alusandmestik**, 2015–2017 keskmise töötajate arv
Horisontaalne (v.a O84 „Avalik haldus“ ja M691 „Juriidilised toimingud“)	Jurist ettevõtetes ja orga- nisatsioonides (v.a juriidiliste toimingute ja avaliku halduse tegevusalal), <i>in- house</i> -jurist		970	OSKA alusandmestik**, 2015– 2017 keskmine töötajate arv
Avalik haldus (O84 „Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus“)	Jurist avalikus halduses (v.a kohtud, prokuratuur, õigusloome)	EKR 6, 7 BA, MA	1190*	OSKA alusandmestik**, 2015– 2017 keskmine töötajate arv; Rahandusministeerium – SAP BO aruandluskeskkond, aruanne HR059 „Personalistatistika 31.12.2018 seisuga“
Horisontaalne	Õigusassistent	EKR 5, KUT 5	240*	Rahandusministeerium – SAP BO aruandluskeskkond aruanne HR059 „Personalistatistika 31.12.2018 seisuga“; OSKA alusandmestik**, 2015–2017 keskmise töötajate arv
Kokku			5230	

\* Arv tugineb mitme allika alusel kombineeritud hinnangule.

\*\* OSKA alusandmestikus on tööjõu-uuringu hõiveandmed ühendatud REL2011 ametialade andmestikuga (st REL2011 andmeid tööjõu jagunemise kohta ametialati on aasta-aastalt ajakohastatud tööjõu-uuringu andmetega tööga hõivatute arvu ja sektoriti jagunemise kohta)<sup>12</sup>.

## 1.2. Põhikutsealade kirjeldus ning levinumad õpi- ja karjääriteed

OSKA uuringutes on tööjõu- ja oskuste vajaduse analüüsimise peamine ühik põhikutseala. Nii nimetatakse käsitletavale valdkonnale omast hariduslikku ettevalmistust nõudvat ja tööprotsessis sarnast rolli täitvate ametialade kogumit. Õiguse valdkonna põhikutsealade moodustamiseks valiti koos ekspertidega välja valdkonnaspetsiifilisi oskusi nõudvad ametialad ja rühmitati need töö sisu sarnasuse alusel põhikutsealadeks. Lisaks intervjuudest ja VEK-i töörühmadest saadud sisendile on põhikutsealade kirjeldamisel tuginetud valdkonda reguleerivatele õigusaktidele<sup>13</sup>, katusorganisatsioonide kodukordadele ja veebilehtedele, haridusasutuste veebilehtedele ja tööpakkumistele. Eraldi tähelepanu on pööratud kohustusliku täienduskoolituse vajadusele ja võimalikele karjääriteedele. Põhikutsealade oskuste vajadus on esitatud peatükis 4.

Õiguse valdkonna põhikutsealadel töötamine eeldab õigusharidust, regulaarset enesetäiendamist ning sõltuvalt kutsealast ka täiendavate koolitus- või ettevalmistusprogrammide läbimist ning eksamite sooritamist.

Õigusteadust saab õppida Tallinna Tehnikaülikoolis (TalTech), Tartu Ülikoolis (TÜ) ja Tallinna Ülikoolis (TLÜ). Lisaks klassikalistele eestikeelsetele õigusteaduse õppekavadele on võimalik õppida ka erineva spetsialiseerumisega ingliskeelsete õppekavade alusel, näiteks „Euroopa Liidu ja rahvusvaheline õigus“ või „Tehnoloogiaõigus“ (MA, TalTech<sup>14</sup>); „Inimõigused digitaalses ühiskonnas“ (MA, TLÜ<sup>15</sup>); „Infotehnoloogiaõigus“ (MA, TÜ<sup>16</sup>). Kutsehariduses (tase 5) on võimalik õigusharidust omandada Tallinna Majanduskoolis („Õigusassistent“).

Haridusvalikute tegemisel peaksid tulevased üliõpilased tutvuma kindlasti õppekava kirjeldusega ja valitud õppekava lõpetanute võimalustega tööturul, kuna kitsama spetsialiseerumisega õppekavad ei pruugi anda vajalikku ettevalmistust klassikalisteks õiguselukutseteks (notarid, advokaadid, prokurörid, kohtunikud).

### 1.2.1. Jurist

Sõltuvalt ametikohast on juristi töö seotud kirjaliku või suulise õigusnõustamise, õigusloome, õiguslike arvamuste, dokumentide ja lepingute koostamise ning kliendi või tööandja esindamisega läbirääkimistel või kohtus. Juristid töötavad ettevõtetes, notari- ja advokaadibüroodes, kohtutes,

---

<sup>12</sup> Andmestik pärineb MKM-ilt, seda kasutatakse ka MKM-i tööjõuproгноosi alusena. Vt lähemalt [https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognos\\_2027\\_lyhikirjeldus.pdf](https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognos_2027_lyhikirjeldus.pdf).

<sup>13</sup> Paljudel õiguse valdkonna ametialadel võib olla seaduses sätestatud kvalifikatsiooninõuete erisusi, mida ei ole siinses peatükis täies mahus kajastatud, et säästa lugeja aega ja vähendada uuringuaruande üldmahtu. Vajaduse korral on põhikutsealale lisatud viide konkreetsele seadusele, kust lugeja leiab detailsed nõuded.

<sup>14</sup> <https://www.ttu.ee/sisseastujale/magistriope-2/erialad-10/majandusteaduskonna-erialad-2/oigusteadus-magistriope/#peerialad-41>

<sup>15</sup> <https://www.tlu.ee/yti/inimoigused-digitaalses-uhiskonnas>

<sup>16</sup> <https://oigus.ut.ee/et/sisseastumine/infotehnoloogiaoigus>

prokuratuuris ja muudes organisatsioonides ning avalikus halduses (ministeeriumid ja nende valitsemisala asutused, kohaliku omavalitsuse asutused). Juristide roll on väga vastutusrikas, tihti stressirohke ja sageli tuleb teha tööd suure ajasurve all.

Ekspertide hinnangul on juristina töötamise soovituslik eeldus õiguslase magistriõppe läbimine, kuna see annab valdkonnas töötamiseks tervikliku akadeemilise hariduse. Vähemal määral peetakse sobivaks valdkondlikku bakalaureuse- või rakenduskõrgharidust (varasemad õppekavad Sisekaitseakadeemias), mis sobivad esmatasandi õigusteenuse pakkumiseks, tööks assisteerivatel ametikohtadel, asjaajamiseks äriühingutes jm. Bakalaureusekraadiga leitakse rakendust avalikus halduses, kohtutäiturina, pankrotihaldurina (kehtivad töökogemuse või eksamite sooritamise lisanõuded), tugifunktsioone täitvatel ametikohtadel õigusteenuseid osutavates büroodes (näiteks juristina, notari, kohtutäituri või pankrotihalduri abina) ning eri ametikohtadel ettevõtluses. Samuti on tööd võimalik leida mittetulundusühingutes ja sihtasutustes jm.

### **Juristidel on hulk täpsemaid ametinimetusi ja rolle.**

**Ettevõttejuristi** tööülesanded on mitmekesised, töö keerukuse ja vastutuse ulatuse tõttu suuremates ettevõtetes kirjeldasid intervjueritud ettevõttejuristi kui ettevõtte oma advokaati. Vajaduse korral peab ettevõttejurist olema ka targa tellija positsioonil, kui ettevõtte otsustab kaasata õiguslast kompetentsi väljastpoolt. Töö võib sisaldada nii ettevõttesisest nõustamist kui ka suhtlemist või läbirääkimisi ettevõtte koostööpartneritega, lepingute ja arvamuste koostamist, nõuete esitamist, esindamist kohtus ja ametiasutustes.

**Kohtujurist** teeb kohtuasja lahendamist ettevalmistavaid toiminguid ja menetleb kohtuasja kohtumenetluse seadustes<sup>17</sup> ette nähtud ulatustes. Tal peavad olema väga head teadmised kohtumenetlusest ja kohtusüsteemist, üldiselt on ta spetsialiseerunud tsiviil-, haldus- või karistusmenetlusele. **Prokuratuuri konsultant** valmistab ette (menetlus)dokumente, koostab vastuseid kaebustele, avaldustele ja kirjadele, abistab prokuröri kohtuistungite ettevalmistamisel, analüüsib kohtu- ja prokuratuuripraktikat, süstematiseerib toimikuid ja koostab kokkuvõtteid ning ülevaateid. **Riigikohtu nõuniku** ülesanne on sõltuvalt ametikohast (tsiviil-, kriminaal- või halduskollegiumis) lahendada kohtuasjade menetluse võtmisega seotud küsimusi, valmistada ette kohtuasjade läbivaatamist ning kohtulahendite projekte. Kohtus<sup>18</sup> ja prokuratuuris töötamiseks on vaja õigusteaduse magistrakraadi<sup>19</sup>, eesti keele oskus peab vastama C1-tasemele ning eeldatakse kõrgeid kõlblisi isikuomadusi.

Sõltuvalt ametikohast avalikus halduses vastab **nõunik** asutusele laekunud päringutele, vajaduse korral viib läbi haldusmenetluse ja annab õigusnõu, koordineerib õigusloomet, osaleb õigusaktide väljatöötamises ja rakendamises. Töö võib eeldada töörühmades osalemist, õigusanalüüside tegemist, asutuse kohtus esindamist, infopäevade ja koolituste korraldamist jm.

Siinne juristide näidisametite loetelu ei ole täielik, nimetati veel õigusnõustajaid, õigusnõunikke, haldusjuriste jt.

---

<sup>17</sup> Tsiviilkohtumenetluse seadustik. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13261659?leiaKehtiv>  
Kriminaalmenetluse seadustik. <https://www.riigiteataja.ee/akt/782861?leiaKehtiv>  
Halduskohtumenetluse seadustik. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129062012056?leiaKehtiv>

<sup>18</sup> Kohtute seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/12769841?leiaKehtiv>

<sup>19</sup> Prokuratuuri konsultantide puhul võib magistrakraad olla omandamisel.

Juristidel on väga mitmekesised karjäärivõimalused. Kohtujuriste nähakse uute kohtunike võimaliku kasvulavana, prokuratuuri konsultandid sobivad kandideerima abiprokuröriks ja prokuröriks ning kohtujuristik. Notaribüroos töötavad juristid on sobivad kandidaadid notari asendajateks ja kohtunikuabideks. Avalikus halduses (sh õigusloomes) ja eraettevõtluses töötavad juristid liiguvad eelkõige advokaatideks ja vastupidi, samuti on neil võimalik kandideerida tööle prokuratuuri või kohtusüsteemi.

Karjääritee planeerimisel tuleb arvestada, et **enamikule allnimetatud ametitele** ei ole võimalik kandideerida õigusteaduse bakalaureusekraadiga, kuna need eeldavad magistrakraadi või sellega võrdustatud kvalifikatsiooni. Lisaks magistrakraadile oodatakse eesti keele oskust C1-tasemel, kõrgeid kõlblisi omadusi ning tööks vajalikke isikuomadusi, tähtis on valmisolek osaleda elukestvas õppes.

### 1.2.2. Prokurör

Prokuröride ülesanne on tagada kohtueelse kriminaaluurimise seaduslikkus ja tulemuslikkus, nad teevad järelevalvet jälitusametkondade tegevuse üle kuritegude avastamisel ja kriminaalajade kohtueelses menetluses, esindavad kohtus riiki, osalevad rahvusvahelises koostöös jm<sup>20</sup>. Töö eeldab valmisolekut vastutada ja otsustada, initsiatiivikut ja head pingetaluvust. Prokurörielt eeldatakse süvateadmisi karistusõigusest ja kriminaalmenetlusest.

Prokuröridel on ametitasemeid, millest nähtub kutsealasisene karjääriredel: **abiprokurör, ringkonnaprokurör, eriasjade prokurör, vanemprokurör, juhtivprokurör, juhtiv riigiprokurör ja riigi peaprokurör**<sup>21</sup>.

Prokuröriks võib saada näiteks prokuratuuri konsultant, politseiuurija, kohtunik või advokaat, palju tullakse ka otse ülikoolist. Juhtivale kohale (vanemprokurör, juhtivprokurör, juhtiv riigiprokurör) määratakse töötajaid enamasti prokuratuurist. Prokurörid teevad horisontaalset karjääri, liikudes nt advokatuuri või kohtunikuks. Vastupidine karjäärimudel on ekspertide hinnangul pigem harv valik, kuigi prokuröriks kandideerivate advokaatide arv kasvab.

### 1.2.3. Kohtunik

Kohtunik töötab maakohtus, halduskohtus, ringkonnakohtus või Riigikohtus. Kohtunikuks saamiseks tuleb sooritada kohtuniku eksam või on vaja töökogemust vandeadvokaadi või prokurörina.<sup>22</sup> Kohtunikul peavad olema väga head teadmised praktiseeritavast menetlusest ja seonduvast õigusvaldkonnast ning hea stressitaluvus. Töö hõlmab inimestega suhtlemist, emotsioonide ja konfliktidega toimetulekut, töös tuleb kasutada valdkonna IKT-vahendeid. Kohtunik määratakse ametisse eluajaks.

Enim kohtunikke töötab maakohtutes, kus arutatakse tsiviil-, kriminaal- ja/või väärteoasju, tuginedes asjaomasele menetlusseadustikule. Halduskohtunikud täidavad esimese astme kohtunike rolli haldusasjades. Ringkonnakohtunikud tegelevad teise astme kohtunikenäna maa- ja halduskohtute

---

<sup>20</sup> Prokuratuuri põhimäärus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/120032013013>

<sup>21</sup> Prokuratuuriseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/116032011008?leiaKehtiv>

<sup>22</sup> Eesti kohtute veebileht. Kohtunikuks nimetamine. <https://www.kohus.ee/et/eesti-kohtunikud/kohtunikuks-nimetamine>



lahenditele esitatud apellatsioon- ja määruskaebustega. Riigikohtunikud tegelevad madalama astme kohtute lahenditele esitatud kaebustega ja teevad põhiseaduslikkuse järelevalvet.<sup>23</sup>

Kohtuniku amet on ekspertide hinnangul üks valdkonna hinnatumaid ning seda peetakse pigem karjääritee tipuks, kust teistesse ametitesse on seni vähe liigutud. Kohtusüsteemis liigutakse karjääriredelil esimese astme kohtunikust teise astmesse ning edasi, harvem ka otse Riigikohtusse.

#### 1.2.4. Kohtunikuabi

Kohtunikuabil võib magistrikraadi asemel olla rakenduskõrghariduslik kohtunikuabi eriharidus (varasem Sisekaitseakadeemia õppekava) ja ta peab läbima kohtunikuabi ettevalmistuskava (v.a sobiva töökogemuse olemasolu korral)<sup>24</sup>. Vaja on väga häid teadmisi tsiviilõigusest ja eri registritega seotud menetlusest (ühinguõigus, kinnistusraamatuõigus ja nendega seotud menetlusnormid), et tagada andmete õiguskindlus ja kohane menetlus kinnistusraamatus ning äriregistris. Kohtunikuabi töötab maakohtu kinnistus- ja registriosakonnas ning vaatab kinnistusregistrisse kandmiseks läbi kinnistamisavaldusi ja teeb kinnistamisotsuseid. Üksikud kohtunikuabid menetlevad maksekäsu kiirmenetluse avaldusi Pärnu maakohtu maksekäsuosakonnas. Töö on peamiselt seotud arvuti ja infosüsteemide kasutamisega ning valdav osa kohtunikuabisid töötab kaugtöö vormis.

Ekspertide hinnangul puudub praegu ametil selge karjäärimudel, vähesel määral liigutakse tööle notariks või notaribüroo juristiks.

#### 1.2.5. Õigusassistent

Õigusassistent abistab juristi, notarit, kohtuniku, advokaati või teisi tippspetsialiste (kohtutäitureid, pankrotihaldureid, kohaliku omavalitsuse ametnikke jt). Tema põhilised tööülesanded on õigusteenuste korraldamine ja klientide esmane tehniline õigusteenindamine, sh menetlusedokumentide ning tähtaegade ja menetluskordade selgitamine. Ta teeb tippspetsialisti probleemipüstituse alusel esmase analüüsi erialases valdkonnas (nt analüüsib kohtupraktikat või õigusnormide rakendamise praktikat). Õigusassistendi töö sisaldab andmete kogumist ja uurimist erialastest infosüsteemidest, sh juriidilise kaasuse jaoks faktide kontrollimist ja õiguslaste dokumentide projektide koostamist. Õigusassistendi tööülesanded sõltuvad konkreetsest organisatsioonist ja eeldavad suhtlusvalmidust, kiiret ja paindlikku tegutsemist, teabe konfidentsiaalsuse tagamist ning toimetulekut erinevate inimeste ja olukordadega.<sup>25</sup>

Õigusassistent on eelistatult lõpetanud viienda taseme kutseõppe Tallinna Majanduskoolis või omandab õiguslast kõrgharidust bakalaureuseõppes. Osal töökohtadel omandatakse peamised oskused ka keskhariduse baasil töökogemuse ja täienduskoolituste kaudu. Levinumad õigusassistentide ametinimetused on järgmised: **notari abi, juristi abi, kohtuistungis sekretär, referent, kohtutäituri assistent ja pankrotihalduri abi.**

---

<sup>23</sup> Eesti kohtute veebileht. Eesti kohtusüsteem. <https://www.kohus.ee/et/eesti-kohtud/eesti-kohtususteem>

<sup>24</sup> Kohtute seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/12769841?leiaKehtiv>

<sup>25</sup> Kutsestandardid: õigusassistent, tase 5. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10555044>

## Vabad õiguselukutsed<sup>26</sup>

### 1.2.6. Advokaat

**Vandeadvokaat** ja **vandeadvokaadi abi** osutavad õigusteenust eri õigusvaldkondades, koostavad õigusanalüüse, lepinguid jm dokumente, nõustavad kliente, teevad klientide õigustoiminguid, esindavad või kaitsevad klienti õigusvaidlustes. Nad on Eesti Advokatuuri liikmed, vandeadvokaadi abid töötavad patrooni (vandeadvokaat) juhtimisel. Advokaatidel on õigus osutada riigi õigusabi.

Advokaadina töötamise eeldus on kas vandeadvokaadi abi või vandeadvokaadi eksami sooritamine. Vandeadvokaadiks saamise eeldus on varasem töötamine (vähemalt kolm aastat) vandeadvokaadi abina või muul õigusvaldkonnast magistrikaadi eeldaval ametikohal.<sup>27</sup> **Vandeadvokaadi abi** eksamil hinnatakse eksamineeritava teoreetilisi teadmisi, lähtudes Eesti ülikoolide õigusteaduskondade magistriõppekavast. **Vandeadvokaat** peab tundma õigusakte ja kohtupraktikat, osutama kvaliteetset õigusabi ka keerukates õiguslikes vaidlustes, tal peavad olema põhjalikud teoreetilised ja praktilised teadmised praktiseeritavas õigusvaldkonnas (eraõigus ja tsiviilkohtumenetlus; riigi põhikord, avalik õigus ja halduskohtumenetlus; karistusõigus ja kriminaalmenetlus). Ta peab suutma anda hinnanguid materiaal- ja menetlusõiguse küsimustes ning advokaadi kutsetegevust ja kutse-eetikat puudutavates küsimustes. Vandeadvokaat peab olema võimeline tegutsema patrooni ja büroopidajana.<sup>28</sup>

Vandeadvokaadi abid teevad suure tõenäosusega karjääri vandeadvokaadina. Advokaadid liiguvad tihti juristideks mujale era- või avalikku sektorisse ja neile on avatud karjäärivõimalused ka prokuratuuris. Viimane on ekspertide hinnangul pigem harva esinev karjäärivalik. Vandeadvokaatidel on võimalik lihtsamalt kandideerida kohtunikuks.

### 1.2.7. Notar

Notar on vaba õiguselukutse esindaja, kes peab ametit oma nimel ja vastutusel. Ta tõestab tsiviilõiguse vallas õigustähendusega asjaolusid ja sündmusi ning teeb ametitoiminguid, mille eesmärk on tagada kohtuvaidlusi ennetav õiguskindlus. Notari ametitegevus jaguneb kohustuslikeks ametitoiminguteks ja vabatahtlikeks ametiteenusteks. Notari ametitoimingud jagunevad üldjoontes kolmeks: tehingute notariaalne tõestamine, notariaalne kinnitamine ja pärimisasjade menetlemine. Lisaks võib notar pakkuda õigusnõustamist väljaspool ametitoiminguid, tegeleda poolte lepitamisega, enampakkumiste, loosimiste jms läbiviimise ja tulemuste tõestamisega, väärisesemete hoiule võtmisega, olla vahekohtunikuks jm<sup>29</sup>. Kõik notarid on Notarite Koja liikmed.

Notarid määratakse ametisse eluajaks (kuni pensioniea saabumiseni, justiitsminister võib notari taotlusel ametisolekut pikendada kuni kümme aastat). Asjaomased konkursid korraldavad Notarite Koda ja Justiitsministeerium, notari nimetab kindlasse tööpiirkonda ametisse justiitsminister. Notarilt eeldatakse notarikandidaadi konkursi ja kandidaaditeenistuse (kestab kaks aastat) läbimist ning notarieksami sooritamist. Notari karjäär algab notarikandidaadina, sealt liigutakse edasi notariks. Notari asendajana võivad töötada notarikandidaadid, notari asendaja eksami sooritanud isikud või endised notarid.

---

<sup>26</sup> Advokaadid, notarid, pankrotihaldurid, patendivolinikud, kohtutäiturid.

<sup>27</sup> Advokatuuriseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/122062016023?leiaKehtiv>

<sup>28</sup> Eesti Advokatuuri kodukord. <https://www.advokatuur.ee/est/oigusaktid/kodukord>

<sup>29</sup> Notarite Koja veebileht. Ametitoimingud. <https://www.notar.ee/19794>

### 1.2.8. Muud vabad õiguselukutsed

Lisaks advokaatidele ja notaritele on vabade õiguselukutsete esindajad **pankrotihaldur**, **patendivolinik** ja **kohtutäitur**. Tegemist on OSKA metoodika mõistes väikesearvuliste kutsealadega, mis on analüüsi kaasatud tuleviku tööjõuvajaduse prognoosi ja koolituspakkumise tasakaalu hindamiseks. Muudes alapeatükkides nende ametite esindajatel pikemalt ei peatuta.

**Kohtutäitur** sundtäidab täitedokumente<sup>30</sup>. Täitedokumendid on mh jõustunud või viivitamata täitmisele kuuluv kohtuotsus, sunniraha ja asendustäitmise kulude sissenõudmise aluseks olev haldusakt, kohtutäituri otsus kohtutäituri tasu, täitekulude ja sunniraha määramise kohta jm seaduses nimetatud täitedokumendid. Kohtutäitur teeb tööd enda nimel ja vastutusel ning peab enne ametisse asumist läbima kandidaaditeenistuse, eksami ja konkursi. Pärast eksami sooritamist on võimalik töötada ka pankrotihaldurina.<sup>31</sup> Kohtutäituri puhul ei nõuta magistrikraadi juhul, kui kandidaadil on lisaks bakalaureusekraadile sobiv erialane (sõltuvalt ametikohast ühe- kuni viieaastane) töökogemus. Vaba kohtutäituri ametikoha täitmise vajaduse üle otsustab ning kohtutäituri ametikoha täitmise konkursi kuulutab välja Justiitsministeerium. Ametisse nimetatud kohtutäitur peab läbima täiendava vähemalt kuus kuud kestva väljaõppe<sup>32</sup>.

**Pankrotihaldur** on pankrotimenetluses võlgniku seaduslik esindaja, kes teeb võlgniku nimel pankrotivaraga seotud tehinguid ja muid toiminguid ning esindab võlgnikku kohtus pankrotivaraga seotud vaidlustes<sup>33</sup>. Pankrotihaldurina töötamine eeldab magistrikraadi või sellele vastava kvalifikatsiooni olemasolu, halduri väljaõppe ja eksami läbimist. Bakalaureusekraadiga on võimalik halduriks kandideerida vaid inimesel, kellel on kaheaastane töökogemus rahanduse, õiguse, juhtimise või raamatupidamise valdkonnas. Ilma pankrotihalduri väljaõppeta ja eksamit läbimata on haldurina tegutsemise õigust võimalik taotleda vandeadvokaadil, vandeaudiitoril ja seaduses kirjeldatud juhtudel ka kohtutäituri. Väljaõpet ei pea läbima halduri eksami sooritanud isik, kes on töötanud vähemalt kolm aastat finantsjuhtimis-, õigus- või majandusalast kõrgharidust nõudval töö<sup>34</sup>.

**Patendivolinik** on õigusnõustaja intellektuaalomandi valdkonnas. Ta nõustab, kuidas kaitsta ja jõustada tööstusomandi õigusi (patent, kasulik mudel, kaubamärk, tööstusdisainilahendus, geograafiline tähis jms), samuti aitab tööstusomandiga seotud lepingulistes küsimustes. Patendivolinikuna võib tegutseda isik, kes on Patendivolinike Koja liige ning kellele on seaduses sätestatud alustel ja korras antud patendivoliniku kutse tegutsemiseks ühes või mõlemas patendivoliniku kutsetegevuse valdkonnas. Patendivoliniku kutsetegevuse valdkondasid on kaks: 1) leiutis (patent ja kasulik mudel) ja mikrolülituse topoloogia ning 2) kaubamärk, tööstusdisainilahendus ja geograafiline tähis.<sup>35</sup> Enamikul patendivolinikel on loodus- või tehnikateaduste magistri kraad, ametisse on võimalik kandideerida ka sobiva valdkondliku

---

<sup>30</sup> Täitemenetluse seadustiku § 2 loetelu. <https://www.riigiteataja.ee/akt/113062012002?leiaKehtiv>

<sup>31</sup> Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koja veebileht. Kohtutäituri ametitegevus. <http://www.kpkoda.ee/content/avaliku-poole-lingid/kohtut%C3%A4ituri-ametitegevus>

<sup>32</sup> Kohtutäituri seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129062018020?leiaKehtiv>

<sup>33</sup> Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koja veebileht. Pankrotihaldur. <http://www.kpkoda.ee/content/avaliku-poole-lingid/%C3%BCIdinfo>

<sup>34</sup> Pankrotiseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/112112010015?leiaKehtiv>

<sup>35</sup> Patendivolinike Koja veebileht. Kes on patendivolinik. <https://pvkoda.ee/patendivolinikud>

töökogemusega vandeadvokaadil. Patendivoliniku kutse taotleja peab sooritama patendivoliniku kutseksami.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Patendivolinike Koja veebileht. Kuidas saada patendivolinikuks? <https://pvkoda.ee/patendivolinikud/kuidas-saada-patendivolinikuks>

## 2. Valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavad trendid, uuringud ja arengukavad

Õiguse valdkonda mõjutavad laiemalt majandusliku ja poliitilise keskkonna muutused, näiteks riigi ja EL-i õigusaktide muutumine, rahvusvahelise majanduse areng, aga ka inimeste õigusteadlikkuse kasv ja muutuvad väärtushinnangud. Valdkonna tuleviku tööhõive ja oskuste vajadust mõjutavate trendide väljaselgitamisel lähtuti Eesti seisukohalt kõige olulisemaks peetud trendide loetelust, mis on esile tõstetud OSKA programmi raames valdkonnaülest arvamusiidrite kaasabil valminud kogumikus „Töö ja oskused 2025“<sup>37</sup>. Ekspertidelt saadud teabele tuginedes seostati kogumikus nimetatud suunad õiguse alavaldkonna trendidega. Saadud teabe põhjal sõnastati viis eksperte enim kõnetanud teemat:

- riigi õigusaktide mõju;
- majanduskeskkonna ja rahvusvahelistumise mõju;
- demograafilised muutused;
- tehnoloogiliste muutuste mõju;
- töövormide mitmekesistumine, väärtuste ja töökultuuri teisenemine.

Lisaks analüüsiti valdkonna tuleviku tööhõive ja oskuste vajaduse prognoosimisel toetava materjalina varasemaid valdkonnaga seotud uuringuid, aramusartikleid, tuleviku mõju analüüse, valdkonna arengut mõjutavaid riiklikke arengudokumente jt andmeallikaid. Materjalide valikul lähtuti nende valdkonnaga seotusest ning tulevikuarengu seostamisest oskuste või tööjõu vajadusega. Eri allikatest ilmnenuid trende täpsustati, tuginedes rahvusvahelistele analüüsidele ja eksperdi hinnangutele, ning täiendati, lähtudes valdkonna oludest Eestis. Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele.

- Milline on trendide mõju valdkonnale Eestis üldiselt (sh mõju tööprotsessidele)?
- Milline on trendide mõju valdkonna tööjõuvajadusele?
- Milline on trendide mõju valdkonna oskuste vajadusele?

Järgnevates alapeatükkides on tutvustatud peamisi üleilmseid mõjureid ja ekspertide hinnanguid, milline võib olla nende mõju õiguse valdkonnale Eestis. Tuuakse küll näiteid, kuid ei kirjeldata trendide detailset mõju tööjõu- ja oskuste vajadusele põhikutsealade kaupa. Seda analüüsitakse põhjalikumalt alavaldkondade hõive ja oskuste vajadusega seotud peatükkides 4 ja 5.

---

<sup>37</sup> Töö ja oskused 2025 (2016). Pärna, O. (koostaja). SA Kutsekoda. <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Tulevikutrendid-1.pdf>

## 2.1. Valdonna arengut Eestis mõjutavad trendid

### 2.1.1. Riigi õigusaktide mõju

Riigi mõju valdkonna tööjõu ja oskuste vajadusele hinnati mitmekülgseks ja väga suureks. Ühelt poolt muutub valdkonnas töö sisu sõltuvalt sellest, kuidas areneb riiklik ja rahvusvaheline õigusruum, teisalt on määrav roll riigi otsustel seoses põhikutsealade kvalifikatsiooninõuete, töökohtade arvu ja töökorraldusega.

#### Mõju töö sisule illustreeriti järgmiste näidetega:

- kohtutele funktsioonide lisamine või neilt funktsioonide äravõtmine muudab kohtunike oskuste vajadust. Näiteks perekonnaõiguse arengusuundadest tulenevalt on viimase 5–10 aasta jooksul kohtutele lisandunud funktsioone, mis eeldavad uute probleemide lahendamist (laste eestkoste, perekonnavaidlused, võlgade ümberkujundamine) ning seega uusi teadmisi ja oskusi (teadmised sotsiaalvaldkonnast, oskus teha tööd lastega jm);
- riigihangete arvu kasv seoses uue EL-i rahastusperioodiga (alates 2021. a), mis suurendab vajadust nõustada kliente riigihangetel osalemise asjus;
- õigusaktide hulga kasv eri valdkondades (keskkonnakaitse, kaubandus, toiduainetööstus jm) loob vajaduse inimeste järele, kes nendes orienteeruvad.

#### Töökorralduslike muutustena nimetati järgmisi asjaolusid:

- võimaluste loomine kutsealade vahel liikumiseks (nt advokaadid, kohtunikud, prokurörid), mis tõenäoliselt suurendab vabatahtlikku tööjõu voolavust sektoris ja suurendab survet palkade ühtlustamiseks;
- kohtunike eripensioni kaotamine, mis suurendab tulevikus kohtunike vabatahtlikku tööjõu voolavust;
- kohtute töö planeeritav reform, mille eesmärk on vähendada kohtute töökoormuse regionaalseid erinevusi;
- võimalik töökorralduse reform prokuratuuris, et eristada selgemalt tugifunktsioonid ja otsustusõigus. Selle mõjul suureneks prokuröride ametikohtade arvelt proportsionaalselt konsultantide arv ja tekiks kohtutega võrreldav töömudel (kohtujuristi ja kohtuniku tandem);
- riigi otseses mõjusfääris olevate ametite töökohtade arvu kujundamine (nt notarite ja kohtutäiturite arv).

Praktikas juba toimuvaid muutusi saab kirjeldada kohtute süsteemi näitel, kus alates 1. augustist 2016 on laiendatud isikute ringi, keda saab töökogemusele tuginedes nimetada esimese astme kohtunikuks. Seadusemuudatuse mõjul on kohtunikukonkurssidel suurenenud tugevate kandidaatide hulk ja on kasvanud kohtunikueksami sooritajate osakaal.<sup>38</sup>

Ekspertide hinnangul mõjutab riik valdkonna toimimist ja kuvandit ka riigi õigusabi ja esmatasandi õigusnõu pakkumise teel. Riigi õigusabi saajat esindab ja nõustab õigusmenetluses Eesti Advokatuuri

---

<sup>38</sup> Kiris, H. (2018). Kiirpilk kohtunikuks saamise korraldusele. Kaugeleulatuvate järeldusteta. Kohtute aastaraamat 2017.

[https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/%C3%B5igusalased%20materjalid/Riigikohtu%20tr%C3%BCkised/Kohtu%20aastaraamat%202017\\_pdf%20veebi.pdf](https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/%C3%B5igusalased%20materjalid/Riigikohtu%20tr%C3%BCkised/Kohtu%20aastaraamat%202017_pdf%20veebi.pdf)

määratud advokaat, õigusteenust osutatakse riigi kulul (riigi õigusabi seaduse alusel)<sup>39</sup>. Esmatasandi õigusnõu annab riigi toel Eesti Õigusbüroo (juristaitab.ee) tasuta või soodustingimustel<sup>40</sup>. Ekspertid leidsid, et riigi toel osutatava õigusteenuse kvaliteeti tuleks märkimisväärselt parendada ja selle korraldust reformida. Ka riik ise on kriitiline ja näeb arenguruumi riigi õigusabi rahastuse viimises kulupõhiseks, konkurentsiolekorra loomises ning noorema põlvkonna advokaatide kaasamises, et tagada vajalik järelkasv ja valdkonna jätkusuutlikkus<sup>41</sup>.

Riigi mõju tõsteti esile ka valdkonna osalises reguleerimata jätmises, võttes arvesse, et Eestis pole reguleeritud õigusbüroode turgu ega kehtestatud kvalifikatsiooninõudeid õigusbüroo pidajatele või töötajatele. Ekspertide hinnangul on see valdkond, kus riik peaks edaspidi rohkem sekkuma, et õigusbüroodes ei saaks õigusteenust osutada asjaomase väljaõppeta töötajad.

### *2.1.2. Majanduskeskkonna ja rahvusvahelistumise mõju*

Majandus muutub üha rahvusvahelisemaks ning ettevõtluskeskkond on ekspertide hinnangul viimastel aastatel muutunud pigem keerulisemaks. Rahvusvaheliste õigusaktide hulk ja tähtsus kasvab ning valdkonna keerukus pigem suureneb kui kahaneb nii praegu kui ka lähitulevikus. Rahvusvaheliste muutuste mõjul muutuvad omakorda riigisisesed nõuded. Kõige paremaks näiteks lähiminevikust peeti finantssektoris toimuvaid muutusi, kus EL-i liikmesriigid rakendavad üle-euroopalisi finantsregulatsioone tõlgendamist võimaldavates küsimustes erinevalt ning õigusaktidega seatavad kitsendused muutuvad järjest enam riigikeskseks. Kasvab vajadus tunda rahvusvahelist õigust (sh EL-i määrusi, mis on otsekohalduvad ja millele ei pruugi olla Eesti seadustes viidatud). Ekspertid nägid siin ka uute ametite ja oskuste vajadust, mille praktilise näitena nimetati vastavuskontrolli spetsialiste, kes aga alati ei pea olema juristid (oleneb valdkonnast).

Majanduskasvu korral suureneb klientide ostujõud, mis koos paraneva õigusteadlikkusega suurendab vajadust õigusteenuste järele. Hoolimata ostujõu kasvust soovivad kliendid teenuseid saada soodsamalt ja järjest lühema ajaga. Ühelt poolt sunnib see töötama tõhusamalt, teisalt kasvatab vajadust elektroonilist infot analüüsivate tehniliste lahenduste järele. Rahvusvahelise haardega praktikute hinnangul on klientide ootused suuremale tootlikkusele ja teenuse kiirusele ühelt poolt suurim õigusteenuse äri kitsaskoht, kuid samal ajal innustab see uusi tehnoloogilisi lahendusi arendama<sup>42</sup>.

Kuna töö muutub intervjueritute hinnangul õigusvaldkonnas eri tegurite koostoimel pigem keerulisemaks ja ajamahukamaks, siis kasvab vajadus õigusteenuste järele üldiselt. Mida keerulisemaks valdkond muutub, seda otstarbekam on õigusteenust spetsialiseerunud büroodelt sisse osta, kuid ettevõtetes jt organisatsioonides säilib vajadus lihtsamate igapäevasemate oskuste ja targa tellija kompetentsi järele. *In-house*-juristidelt eeldatakse aga järjest enam ettevõtte tegevusvaldkonnaga seotud õigusküsimuste süvitsi tundmist. Paralleelselt nõustamisteenuse mahuga

---

<sup>39</sup> Riigi õigusabi koduleht. <http://www.riigioigusabi.ee/>

<sup>40</sup> Eesti Õigusbüroo veebileht. <https://www.juristaitab.ee/et>

<sup>41</sup> Justiitsministeerium (2017). Justiitsministeeriumi valitsemisala arengukava aastateks 2019–2022. [https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/justiitsministeeriumi\\_arengukava\\_2019-2022.pdf](https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/justiitsministeeriumi_arengukava_2019-2022.pdf)

<sup>42</sup> Koovit, K. (2019). Briti advokaadibüroo partner: meie büroo võiks olla Eestis oluliselt suurem, kui oleks keda palgata. Ärileht. <https://arileht.delfi.ee/news/juhtimine/briti-advokaadiburoo-partner-meie-buroo-voiks-olla-eestis-oluliselt-suurem-kui-oleks-keda-palgata?id=85891523>

kasvab selleks tehtava taustatöö maht, näiteks äriõiguses on kasvanud notariaalsete tehingute keerukus ja maht. Varasemaga võrreldes on järjest sagedamini vaja teha toiminguid inglise keeles.

Kasvavate valdkondadena nimetasid advokaadid konkurentsioigust ja intellektuaalomandiõigust. Üha enam on vaja lahendada ka tehnoloogia ja IT valdkonnaga seotud õigusküsimusi. Rahvusvahelistumine toob endaga kaasa vajaduse osata lisaks inglise, saksa ja vene keelele ka muid võõrkeeli (nt hiina või prantsuse keelt). Keeleoskuse puudumine pärsib Eesti juristide rahvusvahelise karjääri võimalusi EL-is, näiteks pole Eesti juristide arv Euroopa Kohtus või Üldkohtus kuigi suur. Prantsuse keele oskus võimaldaks nendesse asutustesse kandideerida, et saada kogemusi EL-i õiguse tõlgendamises ja arendamises<sup>43</sup>.

Rahvusvahelisemad mõtted on omandanud kuritegevus ning rahvusvaheline koostöö on muutunud prokuratuuri töö igapäevaseks osaks. Prokurörid peavad lisaks Eesti õigusele hoidma end kursis rahvusvahelise õigusega, olema valmis rahvusvaheliseks koostööks ja osalema rahvusvahelises õiguskaitsealases suhtluses.<sup>44</sup>

### *2.1.3. Demograafiliste muutuste mõju*

Eestis ja laiemalt kogu Euroopas muutub elanikkonna demograafiline struktuur: nooremate ja keskealiste osakaal väheneb ja vanemate inimeste osakaal suureneb. Statistikaameti rahvastikuproгноosi kohaselt kasvab 2019. aastaga võrreldes 65-aastaste ja vanemate inimeste arv Eestis 2030. aastaks ligi 42 000 võrra ehk 16% (vt joonis 1). Põhilises tööeas (20–64 aastat) inimeste arv väheneb 47 000 võrra ehk 6%, laiemas mõttes tööealiste (15–74) arv siiski palju vähem, 17 000 võrra ehk 2%<sup>45</sup>. Sisserände (sh tagasirände) märkimisväärne suurenemine võib aga tööjõu vähenemist leevendada.

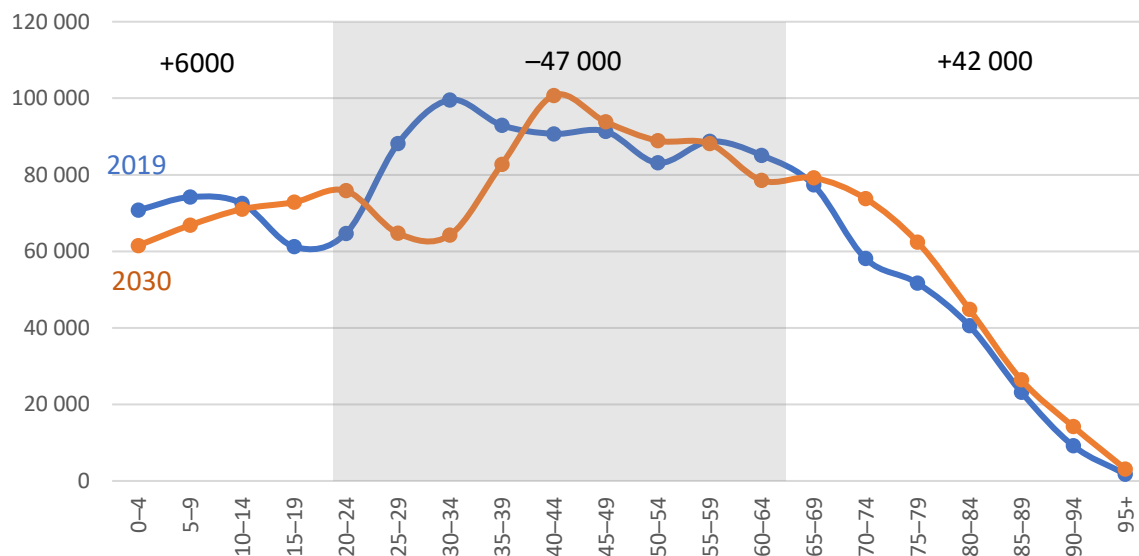
---

<sup>43</sup> Teras, L. (2018). Õigustõlke võlud ja valud Euroopa Liidu kohtusüsteemis. Kohtute aastaraamat 2017. [https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/%C3%B5igusalsed%20materjalid/Riigikohtu%20tr%C3%BCkised/Kohtu%20aastaraamat%202017\\_pdf%20veebi.pdf](https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/%C3%B5igusalsed%20materjalid/Riigikohtu%20tr%C3%BCkised/Kohtu%20aastaraamat%202017_pdf%20veebi.pdf)

<sup>44</sup> Riigi peaprokuröri ülevaade Riigikogu põhiseaduskomisjonile seadusega prokuratuurile pandud ülesannete täitmise kohta 2018. aastal. [https://www.prokuratuur.ee/sites/www.prokuratuur.ee/files/elfinder/article\\_files/peaprokurori\\_ulevaade\\_28\\_05.2019.pdf](https://www.prokuratuur.ee/sites/www.prokuratuur.ee/files/elfinder/article_files/peaprokurori_ulevaade_28_05.2019.pdf)

<sup>45</sup> Statistikaameti rahvastikuproгноos (RV086), põhistsenaarium.





Joonis 1. Rahvastikuprognosis 2019 vs. 2030. Allikas: Statistikaamet, rahvastikuprognosisi põhistsenaarium

Sotsiaalseid, sh demograafilisi muutusi hindasid eksperdid valdkonna kaalukaks mõjutajaks. Eestis on kasvanud inimeste keskmine eluiga ning suure tõenäosusega kasvab see veelgi. See toob mõningast leevendust tööjõupuudusele, kuid tingib vajaduse arvestada teenuste pakkumisel senisest enam eakate sihtrühma ootuste ja vajadustega. Eesti 50–74-aastaste tööjõus osalemise määr on viimase kümne aasta võrdluses kasvanud 54%-lt 61%-le.<sup>46</sup> Vanemaealiste osalemist tööturul suurendab ka pensioniea järkjärguline tõstmine 65. eluaastani aastaks 2026. Kuivõrd vanemaealine elanikkond on tööturul kauem aktiivne, tuleb neil kiirelt muutuvast ühiskonnas konkurentsivõime säilitamiseks järjepidevalt oma teadmisi täiendada ja oskusi arendada. Proovikiviks on tehnoloogilise arenguga kohanemine<sup>47</sup>.

Ühe sotsiaal-majandusliku trendina on McKinsey instituudi (2017) aruanne<sup>48</sup> esile tõstnud inimeste üha kasvavad sissetulekud arenenud riikides, millest johtuvalt võib prognoosida suuremat nõudlust teenuste, sh õigusteenuste järele. OSKA ekspertide hinnangul suurendab rahvastiku vananemine ja jõukuse kasv pärimisõiguse olulisuse kasvu, millele tulevikus lisandub järjest enam rahvusvahelisi dimensioone (suurenenud rändevoogude ja piiriüleste peresuhete tõttu) ning kasvab nõudlus uute teenuste järele (nt varade haldamine).

Rahvusvahelised migratsioonitrendid suurendavad rahvusvahelise õiguse ja inimõiguste tundmise tähtsust, mille tõttu on vaja laiendada ka avaliku ja kolmanda sektori töötajate (sh mittejuristide) teadmisi nendes õigusvaldkondades.

Jätkuv linnastumine ja ettevõtluse koondumine suurematesse linnadesse mõjutab ka õiguse valdkonna teenuste osutamist. Suur osa valdkonna tööst koondub Tallinna, mis kasvatab lokaalset

<sup>46</sup> Statistikaamet TT332

<sup>47</sup> European Commission (2016). The impact of ICT on job quality: evidence from 12 job profiles. [http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?action=display&doc\\_id=16160](http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?action=display&doc_id=16160).

<sup>48</sup> McKinsey Global Institute (2017). Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.ashx>.

konkurentsi tööjõu leidmisel ning suurendab vajadust kaugematest regioonidest Tallinna tööle käia või teha kaugtööd. See trend mõjutab ka valdkonna koolituspakkumist – ekspertide hinnangul eelistavad noored üha enam Tallinnas õppida, sest siin asuvad valdkonna tööandjad.

On piirkondi, kus on raske tööjõudu leida. Kõige keerulisemaks hinnati tööjõu leidmist Ida-Virumaal, kus napib nii kohtunikke, prokuröre, advokaate kui ka juriste. Hoolimata headest karjäärivõimalustest ei tule noored Ida-Virumaale keeleoskuse puudumise tõttu. Lahendusvõimalused peituvad kohalikele noortele valdkonna töövõimaluste tutvustamises, nii eesti kui ka vene keele õppe arendamises ning tehnoloogiliste lahenduste, nt videokonverentside ja mujal maailmas levivate vaidluste veebipõhise lahendamise (ingl *online dispute resolution*) keskkondade kasutuselevõttus<sup>49</sup>. Lisaks keelebarjäärile mõjutavad noorte valikuid ka elukoha ja sotsiaalse keskkonnaga seotud tegurid ning pikaajalised karjääriplaanid, mis on seotud peamiselt Tallinnas ja Tartus paiknevate töökohtadega.

Valdkonnas on kutsealasid (nt kohtunikud, kohtunikuabid), kus kasvab lähitulevikus pensionile suundujate arv ja seetõttu tööjõu vajadus. Üldiselt hindasid eksperdid valdkonna tööd selliseks, mida on võimalik teha soovi korral ka kõrge vanuseni ehk seni, kuni tahetakse osaleda elukestvas õppes ja oma teadmisi regulaarselt värskendada.

#### 2.1.4. Tehnoloogiliste muutuste mõju

Tehnoloogia areng on üks keskseid tulevikutööd mõjutavaid tegureid kõikides valdkondades. Mobiilne internet, pilvetehnoloogia, asjade internet<sup>50</sup>, suurandmete<sup>51</sup> kasutamine, tehisintellekti<sup>52</sup> ning liit- ja virtuaalreaalsuse areng muudavad nii tehtava töö laadi ja sisu kui ka töötamise viisi. Tehnouuendused loovad tingimused uute tegevus- ja juhtimismudelite tekkeks ja rakendamiseks. Tehnoloogilised lahendused võimaldavad osutada teenuseid inimeste vajadustest lähtudes, suurendada teenuste interaktiivsust ning tuntavalt kasvatada (rahvusvahelist) koostööd. Kõik need muutused suurendavad ka tehnoloogiaõiguse osatähtsust.

Notisüsteemide kasutuselevõtt võimaldab paljusid tegevusi automatiseerida ning vähendada sel moel tööjõuvajadust. Kasvav roll on elektroonilistel teenustel, mis on peamiselt riigi loodud. Näiteks soodustab portaali e-toimik<sup>53</sup> olemasolu muu hulgas osa kohtuvaidluste<sup>54</sup> varasemast kiiremat menetlemist. Samuti võimaldab keskkond suhelda kohtu ja teiste menetlusosalistega. OSKA ekspertide hinnangul on see vähendanud juristide töökoormust lihtsamate avalduste ja nõuete koostamisel ning lihtsustanud suhtlust kohtuga. Lihtsamaid avaldusi saavad lühikese väljaõppe järel esitada ka mittejuristid. Notariaalsete kinnitamiste maht on ekspertide hinnangul lähimenevikus tänu

---

<sup>49</sup> Asi, A. (2017). Astrid Asi: noorel advokaadil on Ida-Virumaal võimalik kiiresti nime teha. <https://www.advokatuur.ee/est/blogi.n/astrid-asi-noorel-advokaadil-on-ida-virumaal-voimalik-kiiresti-nime-teha>

<sup>50</sup> Asjade internet (ingl *internet of things*) – kontrollerite, ajamite ja sidetehnoloogia kasutamine seadmetes, mis võimaldab neil suhelda, neid jälgida ja juhtida.

<sup>51</sup> Suurandmed (ingl *big data*) – keeruliste seostega struktureerimata andmehulgad.

<sup>52</sup> Tehisintellekt (ingl *artificial intelligence*) – modelleeritud ajuprotsessidest tulenev arvuti suutlikkus jäljendada inimese vaimset tegevust. <https://www.eki.ee/dict/vsl/index.cgi?Q=tehisintellekt>

<sup>53</sup> E-toimik on veebipõhine infosüsteem, kuhu on koondatud tsiviil-, haldus-, kriminaal- ja väärteomenetluse dokumendid, nendega seotud toimingud, muu andmestik ja protsessid. <https://www.rik.ee/et/e-toimik>

<sup>54</sup> Eesti kohtute veebileht. Maksekäsu kiirmenetlus. <https://www.kohus.ee/et/kohtuasjade-menetlused/maksekasu-kiirmenetlus>

digiallkirjastamisele vähenenud ca 60%. Töö valdkonnas eeldab järjest rohkem infosüsteemide kasutamise oskust ning nõuab kiiremat orienteerumist IKT-s. Kasvab näiteks kohtuistungite pidamine kaugsuhtlusvahendeid kasutades, nt videokonverentsi teel, enamik kohtunikuabidest töötab kodukontoris, notarite ja kohtutäiturite töö eeldab uute süsteemidega töötamist (nt digitõestamist<sup>55</sup>). Kohtunikuabide töös on dokumentide kontrolli väidetavalt juba maksimaalselt automatiseeritud ning nende tööjõu vajadus seetõttu enam ei vähene.

Ekspertid leidsid, et Eesti turu ja eriti eestikeelse õigusruumi väiksuse tõttu ei avaldu tehisintellekti mõju Eestis nii kiiresti kui ingliskeelses õigusruumis. Ingliseelses õigusruumis arendatakse kiiresti õigustehnoloogiat (ingl *LegalTech*) ja kasvab arendusega tegelevatesse tarkvarafirmadesse tehtavate investeeringute maht<sup>56</sup>. Tehisintellekt on tõhus suurte andmemahude töötlemisel, nt suurte äritehingute korral<sup>57</sup>. See asendab inimtööjõu ennekõike lihtsamate ja rutiinsemate tegevuste puhul, aga näiteid on ka arendustest, mille eesmärk on toetada otsuste langetamist vaidluste korral<sup>58</sup>. Lihtsamate dokumentide loomist (nt standardsed lepingud) automatiseeritakse väikel määral ka Eesti suuremates ettevõtetes. Näidislepinguid (rendi-, üüri-, töövõtulepingud jm) leiavad väikeettevõtted või potentsiaalsed erakliendid ise veebist ning nende koostamist ei osteta enam õigusteenusena. Ingliseelse õigusruumi näitel võib arvata, et luuakse üha rohkem tarkvara- ja veebilahendusi (ingl *LawTech*)<sup>59</sup>, mis võimaldavad väikeettevõtetel ja eraisikutel lihtsamaid õigusküsimusi ise lahendada. Kirjeldatud tegurite toimel väheneb lihtsama töö osakaal valdkonnas.

Interneti tähtsuse kasvu tõttu pööratakse järjest suuremat tähelepanu küberjulgeolekule, mille on paljud riigid seadnud üheks oma poliitikaprioriteediks<sup>60</sup>. Olemuslikult ei ole küberkuriteod tingimata uut tüüpi kuriteod, tegemist võib olla varguste, pettuste, võltsingute jm-ga, kuid neid pannakse toime digitaalses keskkonnas<sup>61</sup>. Üha vajalikum on oskus kaitsta enda ja andmete privaatsust. Ekspertide hinnangul kasvab küberkuritegevuse osakaal ning sellega seoses ka IKT-teadmiste vajadus õiguse valdkonnas. Praktiliste näidetena nimetati vajadust hinnata digitõendite autentsust, oskust digitõendeid hallata ja esitada ning küberkuritegusid menetleda. Küberturvalisusalased süvateadmised tuginevad intervjueritute hinnangul peamiselt IT-sektorile, kuid üldine teadlikkus digiturvalisusest peab kasvama kõikides valdkondades.

---

<sup>55</sup> Notarite Koda (2019). Notarite Koda: tehnoloogia toob notarid inimestele lähemale. <https://www.notar.ee/32303>

<sup>56</sup> Pivovarov, V. (2019). 713% Growth: Legal Tech Set An Investment Record In 2018. <https://www.forbes.com/sites/valentinpivovarov/2019/01/15/legaltechinvestment2018/#3906ef787c2b>

<sup>57</sup> Tiang & Partners (2019). Using legal technology in the procurement lifecycle / commercial contracts. <https://www.pwc.com/gx/en/services/legal/tech/assets/legal-technology-procurement-lifecycle.pdf>

<sup>58</sup> Newman, D. (2018). Top Seven Digital Transformation Trends In Legal For 2019. <https://www.forbes.com/sites/danielnewman/2018/12/18/top-7-digital-transformation-trends-in-legal-for-2019/#5948a22d535b>

<sup>59</sup> The Law Boutique (TLB) (2018). Is There a Difference Between LawTech and LegalTech? <https://medium.com/@thelawboutiquelondon/is-there-a-difference-between-lawtech-and-legaltech-68f776d5ab98>

<sup>60</sup> Raudvere, K. (2016). Ülevaade OECD teaduse, tehnoloogia ja tööstuse teemalistest raportitest 2014–2015. <https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2014/02/%c3%9clevaade-OECD-teaduse-tehnoloogia-ja-t%c3%b6%c3%b6stuse-teemalistest-raportitest-2014-2015.pdf>

<sup>61</sup> INTERPOL. Cybercrime. <https://www.interpol.int/Crimes/Cybercrime>

Trend, mis võib ekspertide arvates valdkonda mõjutada, on plokiahel tehnoloogia laiem rakendamine. Mujal maailmas jälgitakse selle arengut suurte lootustega<sup>62</sup>. Plokiahela nutilepingute (ingl *smart contracts*<sup>63</sup>) mehhanismiga saab äriprotsesse automatiseerida ja see võib tulevikus vähendada tööd õiguse valdkonnas. OSKA eksperdid leidsid, et konkreetsed lahendused on alles katsetamise faasis, tõenäoliselt ei rakendu need järgmise kümnendi jooksul ega vähenda sel ajal veel tööjõu vajadust Eestis.

Tehnoloogia areng muudab keerulisemaks nii valdkonnale tööjõu koolitamise kui ka praegu töötavate spetsialistide tehnoloogilise pädevuse tagamise. Tehnoloogia kasutamise oskus tuleb omandada tasemeõppe käigus, aga tehnoloogia arenguga sammu pidamiseks ja tööturul konkurentsivõime hoidmiseks tuleb osaleda täienduskoolitustel. Tehnoloogilised läbimurded seavad suuremad nõudmised juhtidele, kellel on tähtis roll trendidega seotud muudatuste algatamisel, eestvedamisel ja rakendamisel valdkonnas. McKinsey instituudi aruandes (2017) leitakse, et (inimeste) juhtimine, otsuste langetamine, nõustamine, loominguilise iseloomuga töö ja ametialane suhtlemine huvirühmadega on töö, mille automatiseerimise tõenäosus on väike, võrreldes näiteks samas tegevusvaldkonnas info ja andmete kogumise ja töötlemisega, kus automatiseerimise potentsiaal on väga suur<sup>64</sup>.

Frey ja Osborne'i (2013) väljatöötatud mudel keskendub eri ametite automatiseerimise tõenäosusele. Nad leiavad, et töö automatiseerimise esimene laine puudutab eelkõige administratiivseid tugitegevusi ja tootmistööd. Tehnoloogia arenedes liiguvad töötajad automatiseeritavate töödele alles jäävatele ametitele, mis eeldavad oskustes suuremat loominguilisust<sup>65</sup>. Õiguse valdkonna ametitest on Frey ja Osborne'i uuringu raames koostatud pingereast kõige väiksema, peaaegu olematu (3,5%) automatiseerimise tõenäosusega on näiteks advokaadi amet ja keskmise automatiseerimise tõenäosusega (40–41%) on kohtuniku ja kohtujuristi amet. Väga suure automatiseerimise tõenäosusega (94–98%) ametite hulka kuuluvad abijuristid (ingl *paralegals*), õigusassistendid (ingl *legal assistants*) ja -sekretärid (ingl *legal secretaries*). Selline trend kahandab tulevikus valdkonda sisenevate noorte töövõimalusi õiguse valdkonnas, kuna enamasti alustatakse tööd juba õpingute kõrvalt just tugifunktsioone täitvatel ametikohtadel<sup>66</sup>. Maailma majandusfoorumi 2018. aasta aruandes leitakse, et juristi amet üldiselt muutub juba lähiaastatel vähem vajalikuks<sup>67</sup>.

---

<sup>62</sup> Mire, S. (2019). What's The Future Of Law? 26 Experts Share Their Insights. <https://www.disruptordaily.com/future-of-law/>

<sup>63</sup> Plokiahela nutilepingute mehhanism tähendab praktikas seda, et andmeanalüüsi põhjal käivitatakse eeldefineeritud tingimuste olemasolu korral automaatsed (näiteks logistika) protsessid ilma lisasekkumiseta. <https://smartlog.kinno.fi/articles/project-smartlog-blockchain-logistics>

<sup>64</sup> McKinsey Global Institute (2017). A future that works: automation, employment, and productivity. <http://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Digital%20Disruption/Harnessing%20Automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx>

<sup>65</sup> Frey, C. B., Osborne, M. A. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? [http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)

<sup>66</sup> OECD (2018). Policy brief on the Future of Work. Putting faces to the jobs at risk of automation. <https://www.oecd.org/employment/Automation-policy-brief-2018.pdf>

<sup>67</sup> World Economic Forum (2018). The Future of Jobs Report. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)

### 2.1.5. Töövormide mitmekesisustumine, väärtushinnangute ja töökultuuri teisenemine

Praegu on õigusteadus noorte seas atraktiivne valdkond, kuid seoses tehnoloogia ja IT arenguga tekib ekspertide hinnangul palju uusi huvitavaid erialasid, millega õigusteadus peab tulevikus noorte pärast konkureerima. Noorte soov töötada rahvusvahelisel tasandil kahandab tõenäoliselt klassikalise õigusteaduse valimist, kuna noored ei soovi ennast siduda peamiselt ühe riigi keskse valdkonnaga. Eriala populaarsuse vähenemine võib hüpoteetiliselt tekitada olukorra, kus kaugemas tulevikus on raske leida Eesti õiguse spetsialiste.

Kuvand, et valdkonnas tuleb töötada vahetpidamata, ei vasta advokaatide hinnangul enam tegelikkusele. Uued põlvkonnad pühendavad vähem aega tööle, kasvab osakoormusega töötajate arv, soovitakse võtta aega perele, õpingutele ja hobidele. Regulaarset ületundide tegemist ei peetud ka teistel ametialadel enam normiks, vaid üha harvem ette tulevaks vajaduseks. Osakoormusega töötavate inimeste arvu kasvu korral on vaja rohkem töötajaid, kes töö ära teeksid, sest osakoormus õiguse valdkonnas tähendabki ekspertide hinnangul lühemat tööaega ühes valdkonnas, mitte mitut osakoormusega töökohta. Juristide jt ametialade tööd on enamasti võimalik soovi korral korraldada kaugtöö vormis ja seda võimalust rakendatakse üha rohkem. Sel moel korraldatakse näiteks kohtuistungeid ja kliendikohtumisi.

Töökeskkond ja töösuhted meenutavad üha enam maatriksit, kus puudub harjumuspärane juhtide ja alluvate hierarhia. Järjest vajalikumaks muutuvad multidistsiplinaarsed oskused ja teadmised – kasvav trend on nõustamisteenuste lõimimine, nt nõustamine äriprotsesside ja maksuõiguse vallas ning auditeerimine kompleksse teenusena<sup>68</sup>. Sellised muutused mõjutavad töötajate üldiste ja juhtimisoskuste vajadust – kasvab näiteks enese- ja projektijuhtimise ning muutuvates meeskondades töötamise osatähtsus. Ennast juhtivalt töötajalt oodatakse oskust ise valdkonna probleeme leida, ennetada ja lahendada. Ekspertide hinnangul suurenevad sellised trendid ootusi haridusmaailmale ja koolilõpetajatele, kuna edukaks hakkamasaamiseks töömaailmas on vaja tugevat üldiste oskuste taset. Haridussüsteemil on määrav roll tööturule sisenevate noorte tööga seotud väärtuste ja oskuste kujundamisel. Järjest olulisemaks muutub üldhariduse õppekvaliteet, õpi- ja tööharjumuse omandamine. Ekspertide hinnangul vajavad järeleaitamist digiajastu noorte koostöö- ja analüüsioskus ning otsuste langetamise ja info tõlgendamise oskus. Samuti peaksid noored omandama teadmised õiguse alustest juba üldhariduskoolis osana sotsiaalsest ja kodanikupädevusest<sup>69</sup> (näiteks noorte endi õiguste ja kohustuste näitel).

Multidistsiplinaarsus toimib trendina ka vastupidiselt, kuna üliõpilased saavad oma õppekavasid järjest rohkem ise kujundada ega pruugi huvitada ühe eriala viieaastasest süvitsi õppimisest. Tööturg omakorda peab kohanema noortega, kes on õppinud mitut eriala, osaliselt ka välismaal, ning soovivad asuda tööle ametikohtadele (nt kohtuniku või advokaadina), kus neil tuleb omandada ka Eesti õigusega seotud teadmisi ja oskusi.<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> Ojandu, A., Rillo, M., Luik, M. (2014). Estonian Consultancy Market Diagnostic Study. Civitta Eesti AS [http://eka.ee/wp-content/uploads/2017/01/EBRD\\_Civitta\\_Consultancy\\_market\\_study\\_final\\_report.pdf](http://eka.ee/wp-content/uploads/2017/01/EBRD_Civitta_Consultancy_market_study_final_report.pdf)

<sup>69</sup> Vabariigi Valitsuse 6. jaanuari 2011. a määrus nr 2 „Gümnaasiumi riiklik õppekava“. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129082014021?leiaKehtiv>

<sup>70</sup> Kõve, V. (2019). Õigus- ja kohtusüsteemi areng. Ettekanne kohtunike täiskogul 8. veebruaril 2019 Tartus. [https://www.kohus.ee/sites/www.kohus.ee/files/elfinder/kohtute%20aastaraamat%20001-208\\_digi.pdf](https://www.kohus.ee/sites/www.kohus.ee/files/elfinder/kohtute%20aastaraamat%20001-208_digi.pdf)

Kasvava tähtsusega on kliendisuhete loomine ja hoidmine ning kliendikeskne teenuste osutamine. Kui üldiselt leiti, et õigusaktide maht eri valdkondades pigem kasvab ja töö muutub üha keerulisemaks, siis on ka vastupidiseid näiteid. Osas majandusvaldkondades väärtustatakse ekspertide hinnangul üha enam headele koostöösuhetele ja vastastikusele usaldusele tuginevaid ärimudeleid, mida püütakse kiire ja sujuva tegevuse eesmärgil lepinguliselt võimalikult vähe reguleerida. Kasvab üldine suhtlemisoskuse ja kliendisuhete juhtimise tähtsus.

Jagamis- ehk platvormimajanduse esimesi ilminguid õigusnõu andmise valdkonnas võib leida ka Eestist (<https://hugo.legal/> ja <https://easyfind.lawyer/>), kuid intervjueritute hinnangul ei suurenda ega vähenda selline töökorraldus töö sisulist mahtu valdkonnas. Kvaliteetsete teenuste osutajate turule tulekul võib platvormimajandus tingida teenuste ümberjagamise teenuseosutajate vahel, kuid ei mõjuta valdkonna tööjõuvajadust tervikuna.

## 2.2. Riiklikud arengudokumendid, strateegiad ja valdkonna uuringud

See alapeatükk annab ülevaate uuringu kontekstis taust- või lisateabena kasutatud tähtsamatest seadustest, strateegia- ja arengudokumentidest ning autoritele kättesaadavatest, viimase viie aasta jooksul Eestis õiguse valdkonna tööjõu- või oskuste vajaduse teemat puudutavatest uuringutest.

Riigi õigus- ja kriminaalpoliitika kavandamine ja elluviimine on Justiitsministeeriumi peamine ülesanne. Ministeeriumi valitsemisala arengukava 2019–2022 tugineb riigi eelarvestrateegiale ja Vabariigi Valitsuse tegevuskavale ning see viiakse ellu tegevustena kolmes alavaldkonnas: 1) õiguspoliitika, 2) kriminaalpoliitika, 3) õigusemõistmine ja õiguskaitse<sup>71</sup>.

**Valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust mõjutavate tegevustena võib arengukavast leida järgmisi näiteid:**

- avalike teenuste parendamine kooskõlas riigivalitsemise reformiga, sh töötajate arvu vähendades või töötajate arvu kasvatamata;
- õiguspoliitika üldjuhtimise, õigusloome meetodika, õigusaktide mõjuanalüüsi ning normitehnilise ja keelelise kvaliteedi parendamine;
- eraõiguslike konfliktide kohtuvälise lahendamise võimaluste arendamine (vahekohtute tegevuse korrastamine ja lepitusmenetluse soodustamine);
- automaatse kõnetuvastuse tarkvara arendamine kohtuistungite helisalvestuste automaatseks transkribeerimiseks ning sellega seotud kohtute infosüsteemi (KIS) kasutajaliidese arendused;
- kohtulike registrite (nt kinnistusraamat, äriregister) infosüsteemide arendamine;
- kõrgharidusega juristide värbamine kohturegistrite süsteemi, et tagada selle töö kohtunikuabide pensionile jäämisel;
- paberivabale kohtumenetlusele üleminek;
- projektid, mille eesmärk on suurendada menetlusosaliste rahulolu kohtulahendite arusaadavuse ja menetlusinfo kättesaadavusega (puudutab kohtunike, kohtujuristide ja kohtuistungisekretärade tööd);
- kohtuistungisekretärade oskuste täiendamine, et toetada analüüsivõimekust ja tagada kvaliteetse digitaalse kohtumenetluse jaoks andmeterviklikkus;

---

<sup>71</sup> Justiitsministeerium (2017). Justiitsministeeriumi valitsemisala arengukava aastateks 2019–2022. [https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/justiitsministeeriumi\\_arengukava\\_2019-2022.pdf](https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/justiitsministeeriumi_arengukava_2019-2022.pdf)

- piisava ressursi tagamine prokuratuuris rahvusvahelises justiitskoostöös osalemiseks;
- infosüsteemide (nt prokuratuuri infosüsteem PRIS) loomine, ajakohastamine või omavaheline liidestamine (sh teiste ministeeriumite valitsemisala tegevusi ja süsteeme arvestades);
- mõistliku juurdepääsu tagamine kvaliteetsele õigusabile ja õiguskutsete teenusele (nt suurendades riigi õigusabi osutavate advokaatide arvu; samal ajal peaks iga aasta vähenema riigi õigusabi määramiste arv 300 võrra ning kasvama esmatasandi õigusnõu saanud inimeste arv ja portaali Jurist Aitab külastatavus);
- vajadus kiirendada alaealiste kahtlustatavate ja kannatanutega seotud kriminaalasjade menetlust, tagades alaealise eakohase kohtlemise.

Arengukavas leitakse, et õigusloomejuristide tase on ebaühtlane ning selle ühtlustamisele tuleb kaasa aidata keskse koolitamise ja suunatud koolitusprogrammidega. Riik on ka ise õiguse valdkonnas teenuse tellija, näiteks vajab riik kvaliteetset lepingulise esindaja (vandeadvokaadi) teenust kohaliku omavalitsuse haldusaktide järelevalves ette tulevates kohtuasjades.<sup>72</sup>

Justiitsministeerium tugineb oma töös ka teistele arengukavadele (nt Eesti konkurentsivõime kava „Eesti 2020“<sup>73</sup>, „Lõimuv Eesti 2020“<sup>74</sup> ja „Siseturvalisuse arengukava 2015–2020“<sup>75</sup>) ning strateegiatele (nt „Säästev Eesti 21“<sup>76</sup>). Kuna enamiku arengukavade kehtivus lõpeb 2020. a paiku ning need asenduvad lähiaastatel uute dokumentidega (nt riigi pikaajaline strateegia „Eesti 2035“<sup>77</sup>, mis peaks valmima 2020. a alguses), siis nendel siinses analüüsis pikemalt ei peatuta.

**Avaliku halduse töötajaskonnale** on viimastel aastatel suurt mõju avaldanud riigireform<sup>78</sup> ja haldusreform<sup>79</sup>. Riigireformi eesmärgid on muu hulgas valitsemise mahu vähenemine avalikus sektoris, dubleerivate tegevuste vähendamine, valitsussektori töökohtade arvu vähenemine kooskõlas tööealise elanikkonna kahanemisega ning maapiirkondade konkurentsivõime kasv. Käimas on ka riigiasutuste tugiteenuste tsentraliseerimine, kuid ekspertide hinnangul see pigem ei puuduta õiguse ametialasid. Haldusreformi eesmärk oli moodustada omavalitsused, mis suudavad osutada inimestele paremaid avalikke teenuseid, tagada piirkondade konkurentsivõime kasvu ning täita iseseisvalt neile seadusega pandud ülesandeid. Seoses sellega lõpetasid 1. jaanuaril 2018 tegevuse maavalitsused. Töökohtade arvu vähendamise suund avalikus halduses avaldab käesoleva uuringu mõistes mõju juristide jt õigusharidusega töötajate vajadusele valdkonnas.

**Riik reguleerib paljude õigusvaldkonna ametite kvalifikatsiooninõudeid** seadustes ja mõne ametiala töö sisu reguleerib määrus. Õigusaktides on reguleeritud kohtute, prokuratuuri, advokaatide, notarite, pankrotihaldurite, kohtutäiturite, kohtunikuabide ja avalikus halduses töötavate juristide töö. Täpsemalt on konkreetsetele dokumentidele viidatud üksikute põhikutsealade kirjelduse all (ptk 1.2).

<sup>72</sup> Justiitsministeerium (2017). Justiitsministeeriumi valitsemisala arengukava aastateks 2019–2022. [https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/justiitsministeeriumi\\_arengukava\\_2019-2022.pdf](https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/justiitsministeeriumi_arengukava_2019-2022.pdf)

<sup>73</sup> Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“. <https://www.riigikantselei.ee/et/konkurentsivoime-kava-eesti-2020>

<sup>74</sup> Valdkondlik arengukava „Lõimuv Eesti 2020“. <https://www.kul.ee/et/valdkondlik-arengukava-loimuv-eesti-2020>

<sup>75</sup> Siseturvalisuse arengukava 2015–2020. <https://www.siseministeerium.ee/et/stak>

<sup>76</sup> Eesti säästva arengu riiklik strateegia „Säästev Eesti 21“. [https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/saastev\\_eesti\\_21.pdf](https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/saastev_eesti_21.pdf)

<sup>77</sup> Strateegia „Eesti 2035“. <https://www.riigikantselei.ee/et/eesti2035>

<sup>78</sup> Riigireform. <https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigivalitsemise-reform>

<sup>79</sup> Haldusreformi seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/121062016001?leiaKehtiv>



## Kutseühenduste strateegiad

Õiguse valdkonna toimimist ja kuvandit ning tööjõu- ja oskuste trende kujundavad suuremad kutseühendid (nt Eesti Advokatuur, Notarite Koda, Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda), mille tegevus on samuti seadustega reguleeritud.

**Advokatuur** teeb liikmete üle järelevalvet ning abistab ja toetab kutseorganisatsioonina oma liikmeid. Advokatuur otsustab uute liikmete vastuvõtu üle, korraldab liikmetele täienduskoolitusi ning püüab järjepidevalt parendada advokaaditeenuste kvaliteeti. Lisaks osaletakse seadusloomes ja korraldatakse riigi õigusabi andmist. Advokatuuri strateegilised eesmärgid on muu hulgas seotud valdkonna e-teenuste arendamisega ja õigusabi kättesaadavuse parandamisega (sh regionaalselt).<sup>80</sup>

**Notarite Koda** on asutatud notarite ühendamise eesmärgil. Koja põhilised ülesanded on seotud notarite üle järelevalve tegemisega, notarite ametialase praktika ühtlustamisega, notarite ja notaribüroode töötajate väljaõppe korraldamisega, kandidaaditeenistuse korraldamise ning notarite elektroonilise infosüsteemi haldamise ja arendamisega.<sup>81</sup>

**Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koja** liikmed on kõik kohtutäiturid ja isikud, kellel on õigus tegutseda pankrotihaldurina. Muude ülesannete hulgas teeb koda haldusjärelevalvet kohtutäituri tegevuse üle, korraldab kohtutäiturite ja pankrotihaldurite väljaõpet ning eksameid, edendab valdkonna kutsetegevust ning arendab liikmete tööks vajalikke infosüsteeme.<sup>82</sup>

## Õiguse valdkonnaga seotud uuringud

Õiguse valdkonna tööjõu ja oskustega seonduvat ei ole Eestis viimastel aastatel autoritele teadaolevalt kuigipalju uuritud. Ülikoolid teevad **vilistlasuuringuid**, kuid neile vastanute osakaal on enamasti pigem väike ja küsimused liiga üldised, et nende tulemustele saaks tugineda kitsama valdkonna tööturgu puudutavates küsimustes lisaandmeallikana. Üks erandeid on 2019. aasta sügisel **Tartu Ülikooli õigusteaduskonna ja sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse (RAKE) koostöös valminud vilistlaste küsitlus**<sup>83</sup>. Uuringus on lisaks üldisele rahulolule ja koostöösoovile ülikooliga küsitud tagasisidet ka õpingute käigus omandatud õigusteadmiste ja üldoskuste rakendamise kohta töökohal. Ootuspäraselt langevad TÜ vilistlaste ja OSKA uuringu raames intervjueeritute hinnangud mitmes aspektis kokku, nt rõhutatakse vajadust osaleda elukestvas õppes ning üldoskuste (nt probleemilahendus-, analüüsi- ja tõlgendamisoskuse) tähtsust. Vastajatel paluti hinnata ka üksikute õppeainete kasutamist hilisemas tööelus ja seda, kas õppeained peaksid olema õppekavas kohustuslikud või valikained. Ülikoolil on kavas kasutada saadud teavet õppekavade arendamisel.

**Haridus- ja Teadusministeeriumi uuringutest**<sup>84</sup>, mis analüüsivad lõpetajate edukust tööturul, võib leida üldist teavet kõikide õiguse õppesuuna lõpetanute kohta (nt omandatud haridus, sissetulek ja erialase rakendumise üldised suundumused ning välisüliõpilaste rakendumine), kuid teavet ei anta

---

<sup>80</sup> Eesti Advokatuuri veebileht. Advokatuuri strateegia 2018–2027. <https://www.advokatuur.ee/est/advokatuur/new-node>

<sup>81</sup> Notarite Koda veebileht. <https://www.notar.ee/258>

<sup>82</sup> Kohtutäituri seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129062018020?leiaKehtiv>

<sup>83</sup> RAKE (2019). Tartu Ülikooli õigusteaduskonna vilistlaste küsitlus. [https://skytte.ut.ee/sites/default/files/skytte/oi\\_vilistlaste\\_kusitluse\\_aruanne\\_avalik\\_2019.pdf](https://skytte.ut.ee/sites/default/files/skytte/oi_vilistlaste_kusitluse_aruanne_avalik_2019.pdf)

<sup>84</sup> Leppik, M. (2019). Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2017. [https://www.hm.ee/sites/default/files/edukus\\_tooturul\\_2019.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/edukus_tooturul_2019.pdf)



kutsealade kaupa. Üldisi uuringus ilmnevaid trende on käesoleva analüüsi raames kasutatud töös valdkonna ekspertidega taustainfona.

**Töökohtade muutumist** teenistujate koosseisude muutumise näitel on väga värskest analüüsitud **kohalike omavalitsuste (KOV) haldusreformi järel** ühinenud omavalitsustes<sup>85</sup>. Uuringu tulemustest ilmneb, et üldise suundumusena on õigusharidust eeldavate ametikohtade arv pigem vähenenud. Juristide osakaal on ühinenud KOV-ides mõnevõrra suurenenud: enne ühinemist oli KOV-is keskmiselt 0,3 juristi ametikohta, pärast ühinemist 1,29 ametikohta (absoluutarvudes lisandus 16 ametikohta). Samal ajal vähenes märkimisväärselt (kokku 134 koha võrra) samuti peamiselt õigusharidust eeldavate valla- ja linnasekretäride ametikohtade arv.

Kuigi OSKA ekspertide hinnangul eeldab töö küberjulgeoleku vallas eelkõige IKT-haridust, siis Praxis **„Küberturbe valdkonna tööjõuvajaduse ja hariduse uuring“** (2019)<sup>86</sup> viitab, et ligi kuuendik küberturbe valdkonnas töötavatest spetsialistidest on IKT-välise taustaga, sh õigus-, finantsjuhtimis- või ajalooharidusega. Ühe uuringu järeldusena tõstetakse esile vajadust arendada küberturbealaseid kompetentse lõimituna eri valdkondadega, sh õigusteadusega.

### 2.3. Valdonna võimalikud uued ametid

Tulevikuametid on OSKA kontekstis ametid, mille olemasolu võiks valdkonna või tegevusala ettevõtete konkurentsivõimet tuntavalt parandada, kuid praegu veel ei ole neid töökohti Eesti tööturul (arvestataval hulgal). Need on ametid, mis lähitulevikus muutuvad oluliseks ja mille puhul on oodata hõive juurdekasvu<sup>87</sup>. Valdonna ekspertide hinnangul on viimastel aastatel lisandunud või arvuliselt kasvamas allpool loetletud uued (või uuenevad) rollid, mis võivad kajastuda nii töö osade kui ka ametikohtadena. Olemuslikult pole tegemist suurt lisandväärtust loovate uute ametitega lähtuvalt OSKA tulevikuameti definitsioonist, vaid need on töökohad, mis on loodud pigem vastuseks valdkonnas toimuvatele muutustele (õigusaktide arvu kasv). Siin nimetatud ametid täidavad küll valdkonnale omast rolli, kuid ei eelda tingimata õigusosalast tasemeharidust, vaid valdkondlikku täienduskoolitust.

- **Andmekaitse spetsialisti** tööks vajalikud teadmised omandatakse peamiselt täiendusõppe vormis. Sellist väljaõpet on varem pakkunud Tallinna Majanduskool kutsehariduse viienda taseme jätkuõppena, kus vastuvõtul eeldati õigusteaduse bakalaureuse diplomi olemasolu. Ülikoolide pakutaval täienduskoolitusel sellist haridusnõuet ei ole. Andmekaitse spetsialisti kompetentsid, millele peaks tuginema ka täienduskoolitus, on kirjeldatud Andmekaitse Inspeksiooni veebilehel<sup>88</sup>. Teadmisi infoõigusest ja andmekaitsest õpetatakse ka TÜ õppekavade „Infokorraldus“ ning „Infoühiskond ja sotsiaalne heaolu“ alusel.

---

<sup>85</sup> Rahandusministeerium (2019). Haldusreformi käigus toimunud kohaliku omavalitsuse ametiasutuste teenistuskohdade muutused. <https://haldusreform.fin.ee/static/sites/3/2019/06/ametikohtade-muutus-reform.pdf>

<sup>86</sup> Praxis (2019). Küberturbe valdkonna tööjõuvajaduse ja hariduse uuring. <http://www.praxis.ee/tood/kuberturbe-uuring/>

<sup>87</sup> Kutsekoda (2018). OSKA tööjõu- ja oskuste vajaduse valdkonna uuringute metoodika, versioon 2.1. <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2019/02/OSKA-metoodika-2.1-1.pdf>

<sup>88</sup> Andmekaitse Inspeksioon (2018). Andmekaitse spetsialisti ülesanded, teadmised ja oskused. <https://www.aki.ee/et/eraelu-kaitse/andmekaitse spetsialist>

- **Vastavuskontrolli spetsialisti** tööks vajalikud teadmised omandatakse peamiselt töökohal täiendusõppe vormis. Töö ei eelda tingimata õigusharidust ning sellel on palju ühiseid jooni audiitorite tööga (nt dokumentatsiooni vastavuse kontroll, klientide tehingute jälgimine, dokumentatsiooni haldamine, tehingute õigusaktidele vastavuse kontroll). Arvestades üldist õigusaktide arvu kasvu, on ekspertide hinnangul viimastel aastatel kasvanud vajadus sellist tööd tegevate spetsialistide järele.

Kindlasti ei ole siinne uute ametite loetelu lõplik ja ammendav, kuid näitab suunda, millised on võimalikud uued ja arenevad ametid õiguse valdkonnas.

## 2.4. Kokkuvõte

Valdkonna ja üleilmsed arengutrendid mõjutavad tööjõuvajadust nii kvantitatiivselt (arvuline kasv või kahanemine) kui ka kvalitatiivselt (kasvava tähtsusega oskused). Riiklike muutuste mõju, majanduskeskkonna muutumine, rahvusvahelistumine, demograafilised muutused, tehnoloogia areng ning väärtuste ja töökultuuri teisenemine seavad järjest suuremaid ootusi töötajate oskustele ja teadmistele ning mõjutavad lähema kümne aasta perspektiivis tööd kõikidel põhikutsealadel.

### **Kokkuvõttes võib öelda, et**

- riigil on väga suur mõju valdkonna arengule, arvestades nii riigi rolli õigusruumi arendamisel tervikuna kui ka põhikutsealade kvalifikatsiooninõuete reguleerimisel ja avalikus halduses töökorralduslike muudatuste tegemisel (sh e-teenuste arendamine);
- töö valdkonnas muutub eri tegurite koostoimel keerulisemaks ja kasvab õigusnõustamise maht, kuid see ei tähenda tingimata töökohtade arvu kasvu;
- rahvusvahelistumine mõjutab nii uute erialaste kui ka üldiste oskuste vajadust peaaegu kõikidel põhikutsealadel;
- demograafiliste ja majanduslike muutuste toimel liigub suurem osa valdkonna tööst suurematesse linnadesse, tööd tehakse kõrgema vanuseni, eakama elanikkonna osakaalu kasv suurendab nõudlust õigusteenuste järele;
- tehnoloogiliste muutuste mõjul automatiseeritakse tõenäoliselt osa valdkonna lihtsamast tööst, kuid eestikeelse õigusruumi väiksuse tõttu jõuavad need muutused riigisisesse sfääri mõnevõrra hiljem kui rahvusvahelisse ingliskeelsesesse õigusruumi;
- kasvava tähtsusega on osalemine elukestvas õppes, kuna lisaks erialasele enesetäiendamisele on vaja sammu pidada ka valdkonda puudutavate tehnoloogiliste uuendustega;
- valdkonnal tuleb kohaneda uute põlvkondade väärtushinnangutega – nende töötamisharjumused ja soov kujundada oma haridusteed erinevad varasemate põlvkondade omast.

Muutusi oskuste vajaduses (sh eraldi erialaste ja üldiste oskuste kaupa) on täpsemalt kirjeldatud 4. peatükis ning tööjõuvajaduse muutust põhikutsealade kaupa on hinnatud 5. peatükis.

### 3. Statistiline ülevaade valdkonna tööhõivest ja ettevõtetest

Käesolevas peatükis kirjeldatakse õiguse põhikutsealade hõivedünaamikat ja palgataset ning antakse ka ülevaade õiguse valdkonnaga põhitegevusala kaudu seotud ettevõtete majandusnäitajatest. Kuigi enamik õigusharidusega spetsialiste ei tööta õigusteenuste osutamisele spetsialiseerunud ettevõtetes, on õigusteenuse osutamine ja ostmine oluline trend, mida tuleb valdkonna tööjõunõudluse analüüsimisel arvestada. Valdkonna tööhõive ja ettevõtete statistilises analüüsis on peamiselt tuginetud Statistikaameti andmetele ning MKM-i tööjõu prognoosimudeli aluseks olevale andmestikule<sup>89</sup>. Lisaks on kasutatud valdkonna kutseühendustelt (Eesti Advokatuur, Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda, Notarite Koda, Patendivolinike Koda) ja Rahandusministeeriumilt saadud andmeid.

#### 3.1. Hõivatud valdkonnas

Valdkonna kutsealadel töötab hinnanguliselt üle 5200 inimese<sup>90</sup> ehk alla 1% kõigist Eestis hõivatutest ja ligi 2% kõigist valgekraedest (juhid ja spetsialistid) (vt joonis 2).

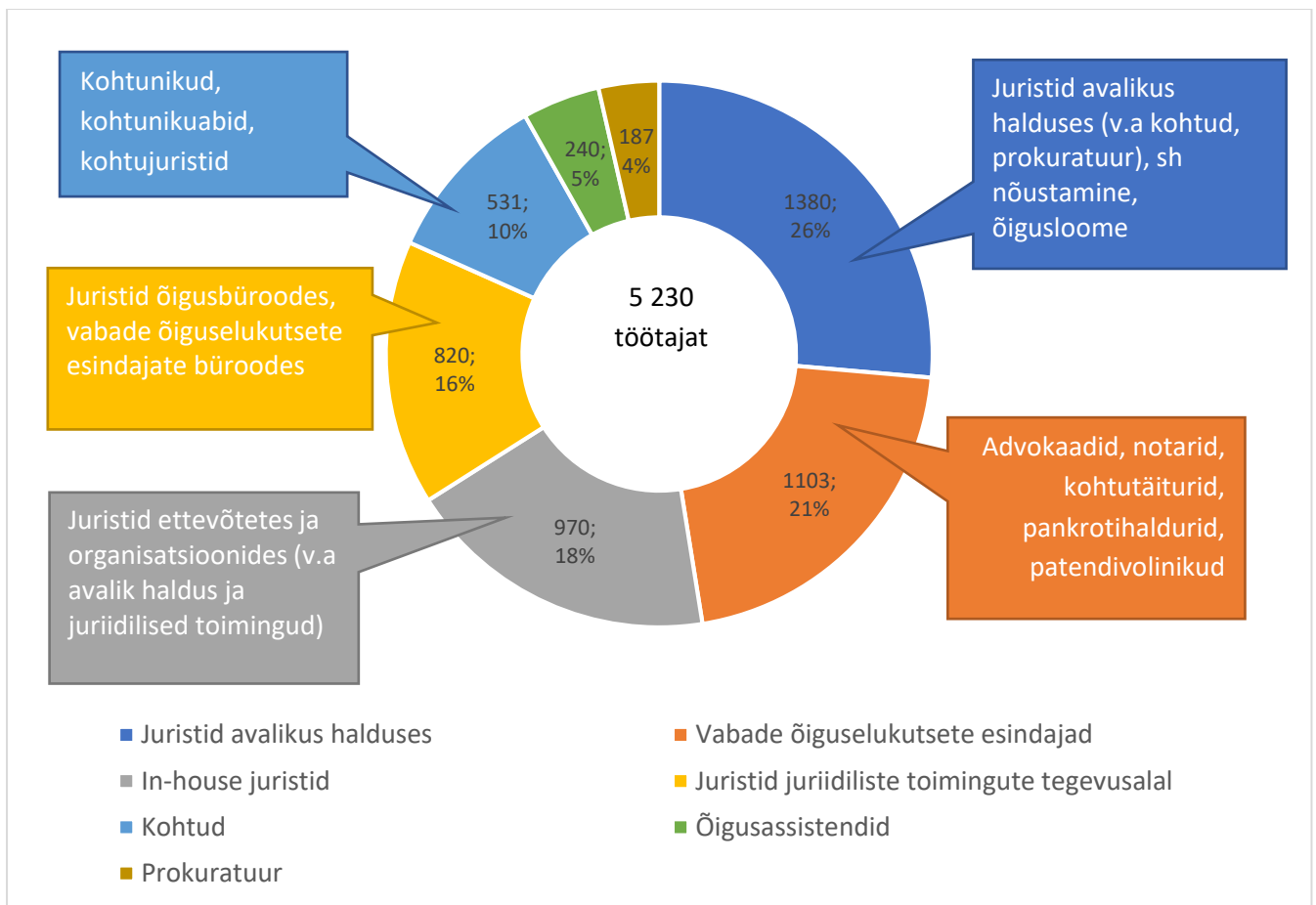
Õigusharidusega töötajate suurim tööandja on avalik haldus, sh kohtutesse koondub 10%, prokuratuuri 4% ning muudesse asutustesse ja organisatsioonidesse (valitsusasutused, põhiseaduslikud institutsioonid, kohaliku omavalitsuse asutused) veidi üle veerandi (26%) valdkonna hõivest. Veidi üle viiendiku (21%) hõivatutest moodustavad vabade õiguselikutsete esindajad (advokaadid, notarid, kohtutäiturid, pankrotihaldurid ja patendivolinikud) ning 16% valdkonnas hõivatutest töötavad vabade õiguselikutsete esindajate büroodes või õigusbüroodes juristidena.

Avalikus halduses ja juriidiliste toimingute tegevusalal (st vabade õiguselikutsete esindajatena, nende büroode töötajatena, õigusbüroode töötajatena) kokku rakendub üle kolmveerandi (77%) valdkonna töötajatest. *In-house*-juristidena ettevõtetes ja organisatsioonides väljaspool juriidiliste toimingute tegevusala ja avalikku haldust on hõivatud ligi viiendik (19%) ning õigusassistentidena (horisontaalselt üle kõigi majandustegevusalade) 5% valdkonna töötajatest.

---

<sup>89</sup> Näitajad on vajaduse korral esitatud kolme aasta libisevate keskmistena, et tasandada lühiajaliste kõikumiste mõju.

<sup>90</sup> OSKA alusandmestikus on tööjõu-uuringu hõiveandmed ühendatud REL2011 ametialade andmestikuga (st REL2011 andmeid tööjõu jagunemise kohta ametialati on aasta-aastalt ajakohastatud tööjõu-uuringu andmetega tööga hõivatute arvu ja sektoriti jagunemise kohta). Andmestik pärineb MKM-ilt, seda kasutatakse ka MKM-i tööjõuprognoosi alusena.



Joonis 2. Hõivatute jaotus õiguse valdkonna põhikutsealadel. Allikad: OSKA alusandmestik, 2015–2017 keskmine töötajate arv<sup>91</sup>; Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkonna andmed seisuga 31.12.2018; kutseühendused (Eesti Advokaatide, Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda, Notarite Koda, Patendivolinike Koda) seisuga 31.12.2018

### 3.1.1. Hõivatute arvu dünaamika

Parima ülevaate pikemaajalistest hõivetrendidest Eesti tööturul annab Statistikaameti tehtav Eesti tööjõu-uuring. Kuna tegemist on valikuuringuga ja Statistikaameti andmebaasis avaldatud teave ei võimalda piisava detailsusega jälgida muutusi just õigusharidust eeldavatel ametialadel<sup>92</sup>, koostati selle uuringu tarbeks eraldi väljavõtte. Tulemused on juhuslike kõikumiste vältimiseks ja võimalike statistiliste vigade tasandamiseks esitatud kolmeaastaste libisevate keskmistena.

<sup>91</sup> 2015–2017 keskmine töötajate arv OSKA alusandmestiku põhjal, kus tööjõu-uuringu hõive andmed on ühendatud REL2011 ametialade andmestikuga.

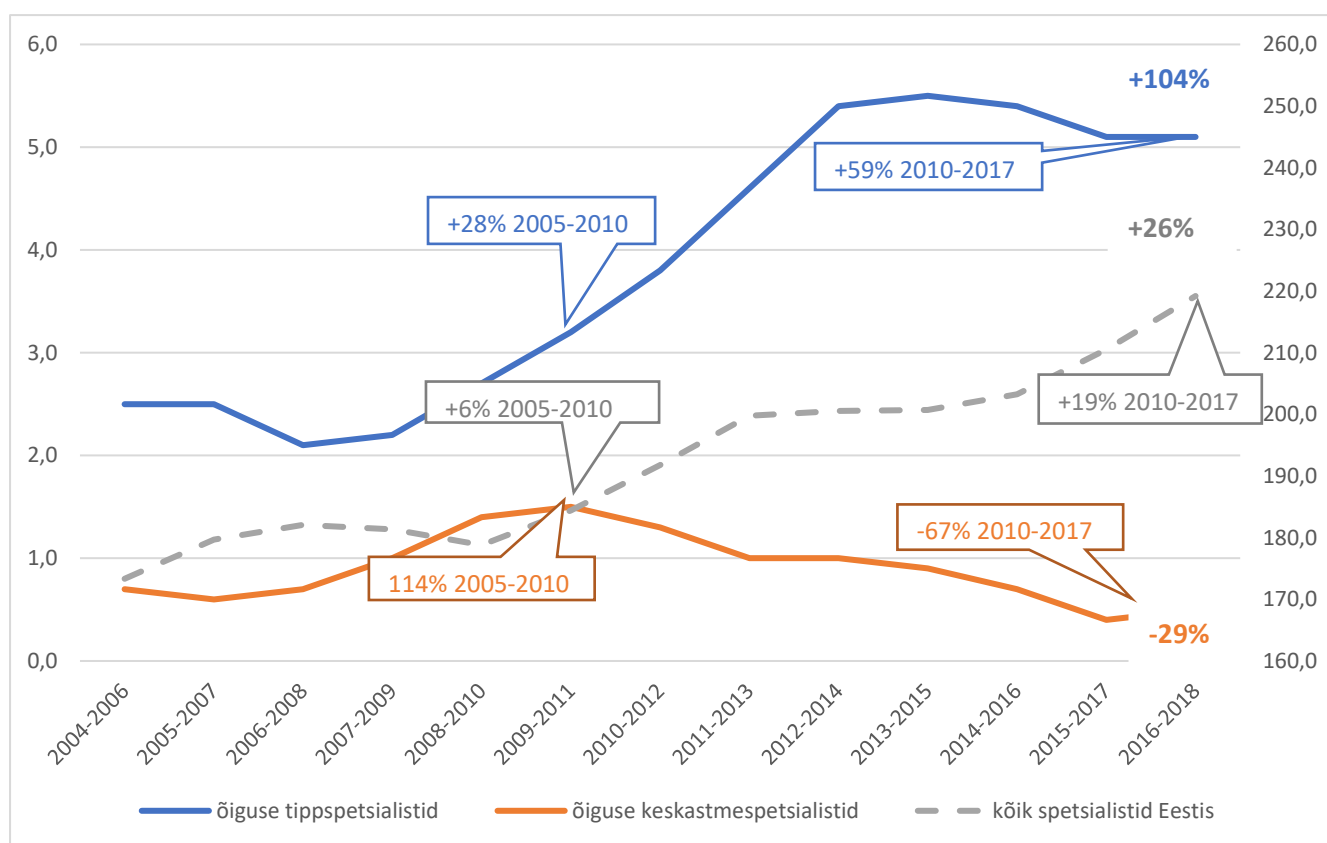
<sup>92</sup> Tippspetsialistid: advokaadid, prokurörid ja kohtujuristid (AK kood 2611), mujal õigusvaldkonnas liigitamata tippspetsialistid (AK kood 2619), kohtunikud (AK kood 2612). Keskastmepetsialistid: asjaajajad õigusküsimustes (AK kood 3342), õigusvaldkonna keskastme spetsialistid (AK kood 3411). Info ametialade ja täpsemate alajaotuste kohta: [http://metaweb.stat.ee/view\\_xml.htm?id=4456531&siteLanguage=ee](http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=4456531&siteLanguage=ee)

Õigusvaldkonna spetsialistide arv kokku on alates 2000ndate keskpaigast kasvanud märkimisväärselt, ligi kolmveerandi võrra – palju rohkem kui kõikide muude erialade spetsialistide arv (kasv 26%).

Tippspetsialistide arv on vaatlusalusel ajavahemikul kasvanud üle 100%, eriti kiire oli muutus aastatel 2007/2009–2012/2014, mil hõive kasvas koguni 2,5 korda (vt joonis 3). Siiski on näha, et aastatel 2012/2014–2013/2015 on kasv stabiliseerunud ning viimastel aastatel on ilmnenud ka väike langus.

Õigusvaldkonna keskastmepetsialistide arv on seevastu alates 2000ndate keskpaigast kahanenud ligi 30% võrra. Nende arv kasvas jõudsalt kuni majanduskriisini, kuid aastatel 2009–2011 pöördus hõivetrend langusesse.

Ilmnenud erisuunalised muutused tipp- ja keskastmepetsialistide hõivetrendides peegeldavad ilmselt struktuurset nihet töö iseloomus, kus tehnilisema iseloomuga ja assisteerivaid ülesandeid on järjest vähemaks jäänud.

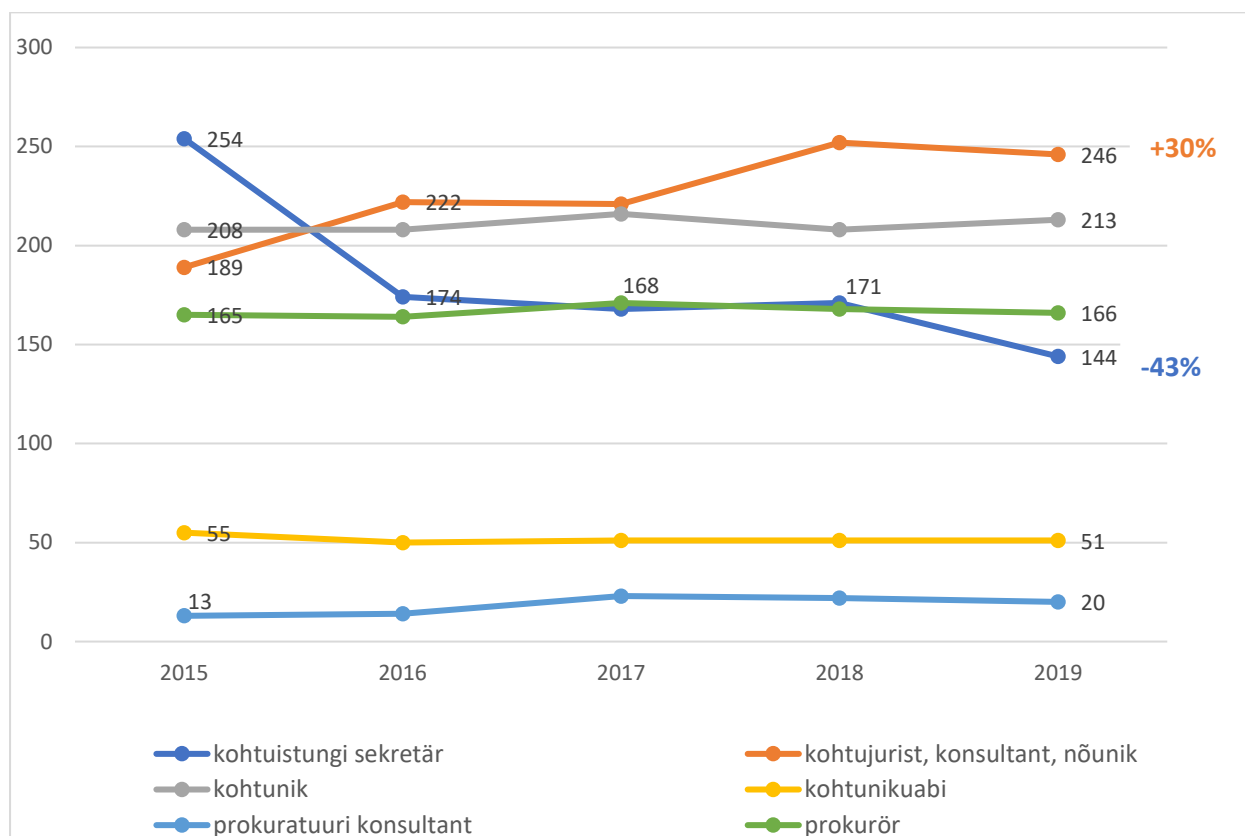


Joonis 3. Õigusharidusega tipp- ja keskastmepetsialistide<sup>93</sup> hõivedünaamika (vasak telg) spetsialistide koguhõive muutuse taustal (parem telg) 2004–2018 tuhandetes. Allikas: Statistikaamet, tööjõu-uuring

Kohtute ja prokuratuuriga seotud kutsealade hõive kokku on viimase viie aasta jooksul kahanenud 5%, suurim muutus on seotud kohtuistungisekretäride arvu kahanemisega (–43%) (vt joonis 4). Kasvanud

<sup>93</sup> Tippspetsialistid: advokaadid, prokurörid ja kohtujuristid (AK kood 2611), mujal õigusvaldkonnas liigitamata tippspetsialistid (AK kood 2619), kohtunikud (AK kood 2612). Keskastmepetsialistid: asjaajajad õigusküsimustes (AK kood 3342), õigusvaldkonna keskastme spetsialistid (AK kood 3411).

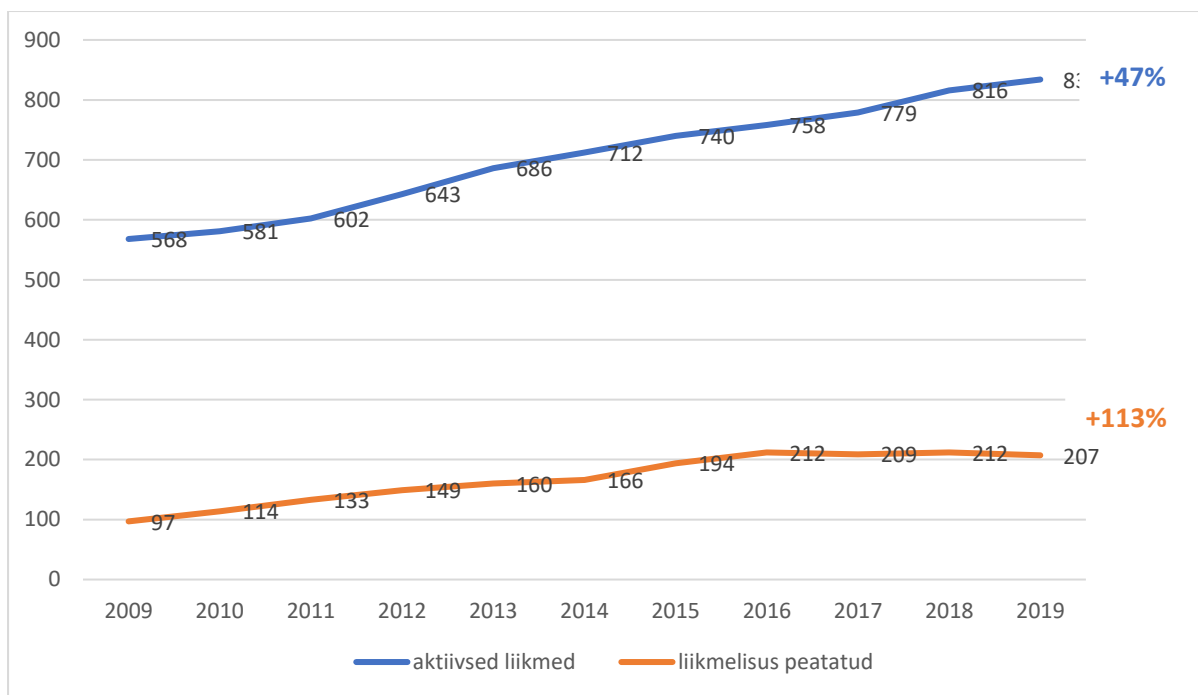
on seevastu kohtujuristide, konsultantide ja nõunike arv (30%) ning ka prokuratuuri konsultantide arv (54%). Kohtunike ja prokuröride arv on jäänud samale tasemele.



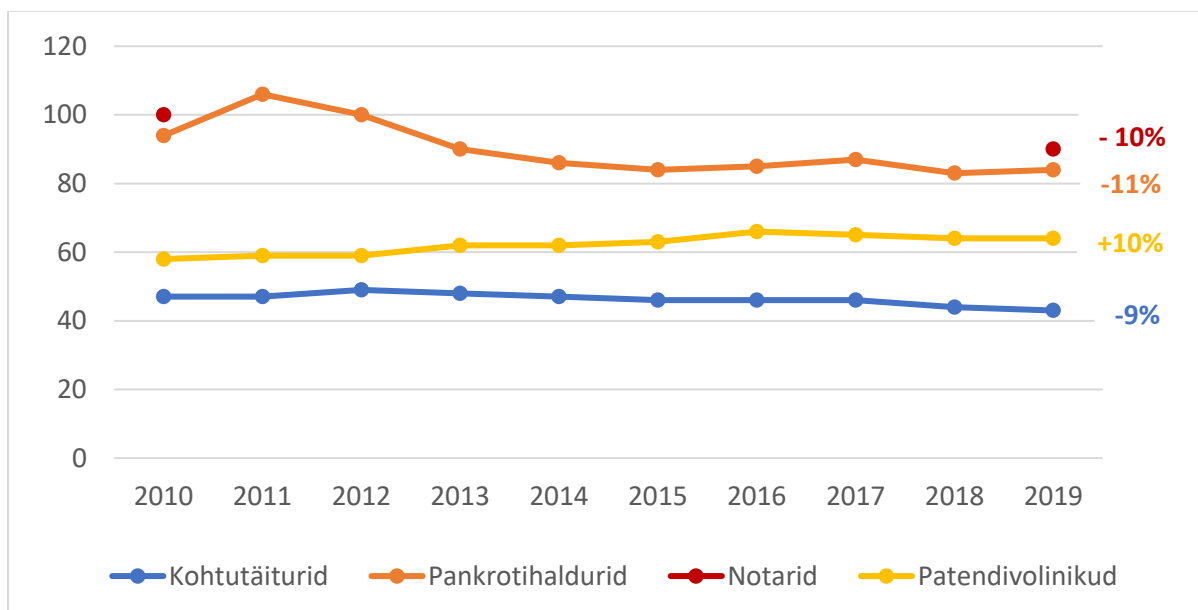
Joonis 4. Hõivatute arvu muutus kohtute ja prokuratuuriga seotud kutsealadel. Allikas: Rahandusministeeriumi SAP BO aruandluskeskkonna andmed

Advokaatide kui vabade õiguselukutsete suurima kutseala esindajate arv on viimasel kümnendil stabiilselt kasvanud. Võrreldes 2009. aastaga on Eesti Advokatuuris praegu aktiivseid liikmeid 47% võrra rohkem (vt joonis 5). Liikmelisuse peatanute arv on aja jooksul samuti kasvanud, isegi proportsionaalselt enam kui aktiivsete liikmete arv, mis võib viidata nii suurenevale liikuvusele õiguserialade vahel kui ka teatavale turu küllastumisele.

Ülejäänud vabade õiguselukutsete esindajate (kohtutäiturite, pankrotihaldurite, notarite) hõive näitab viimasel kümnendil pigem vähenemistrendi (kahanemine umbes kümnendiku võrra), erandiks on siin vaid patendivolinikud, kelle arv on umbes kümnendiku võrra kasvanud (vt joonis 6).



Joonis 5. Advokatuuri liikmeskonna arvuline muutus. Allikas: Eesti Advokatuur



Joonis 6. Hõivatute arvu muutus kohtutäiturite, pankrotihaldurite, notarite ja patendivolinike puhul. Allikas: kutseühendused

### 3.1.2. Palk

2014. aasta lõpul Statistikaameti tehtud töötasu struktuuriuuring pakub värskemaid ametlikku palgastatistika ametialade tasandil. Uuringut korratakse iga nelja aasta tagant ning muutusi on võimalik jälgida võrdluses 2010. aastaga. Kuigi 2014. aasta palgatase absoluutarvudes enam kindlasti ei kehti, võib siiski eeldada, et palgade struktuursed proportsioonid ei ole kuigivõrd muutunud. Tabelis 3 on esitatud töötasu struktuuriuuringu brutokuutasud õiguse valdkonnaga seotud ametialadel hõivatute kohta võrdluses Palgainfo Agentuuri 2016. aasta brutokuutasu andmetega<sup>94</sup>.

Õigusvaldkonna tippspetsialistide töötasu ületas 2016. aastal Eesti keskmist ligi kolmveerandi võrra, valdkonna keskastmespetsialistide töötasu aga vaid kümnendiku võrra (vt tabel 3). Samas on keskastmespetsialistide töötasu alates 2010. a kasvanud Eesti keskmisest kiiremini (54% vs. 45%), tippspetsialistide puhul on kasv (36%) jäänud keskmisega võrreldes tagasihoidlikumaks (vt joonis 6).

Tabel 3. Õiguse valdkonna tipp- ja keskastmespetsialistide keskmine brutokuutasu aastatel 2010, 2014 ja 2016. Allikas: Statistikaameti uuring „Töötasu struktuur“ 2010 ja 2014, Palgainfo Agentuuri tööandjate uuring 2016; autorite arvutused

	Keskmine brutokuutasu eurodes			Keskmise tasu muutus		Võrdlus kõigi ametialade keskmisega		
	2010*	2014*	2016**	2010 vs. 2014	2014 vs. 2016	2010	2014	2016
Õigusvaldkonna tippspetsialistid <sup>95</sup>	1443	1668	1962	16%	18%	+83%	+63%	+72%
Õigusvaldkonna keskastmespetsialistid <sup>96</sup>	815	889	1255	9%	41%	+4%	-13%	+10%
Kõigi ametialade keskmine (okt 2010, 2014, aprill 2016) <sup>***</sup>	787	1024	1140	30%	11%			

\* Statistikaamet, uuring „Töötasu struktuur“, oktoober 2010 ja 2014, tabel PA633.

\*\* Palgainfo Agentuur, tööandjate uuring, aprill 2016.

\*\*\* Statistikaamet, uuring „Töötasu struktuur“, oktoober 2010 ja 2014, aprill 2016, tabel PA006.

Õiguserialade lõpetanute teenistus on üldiselt kõrgem teiste samal õppeastmel lõpetanute teenistusest. Näiteks teenisid 2005.–2016. a õiguse MA lõpetanud 2017. a keskmiselt 16% ja BA (3 + 2 süsteemist) lõpetanud 15% kõrgemat sissetulekut kui selle õppeastme lõpetanud keskmiselt (vt lisa 5, tabel L5.1)<sup>97</sup>. Erandina tõuseb siin esile siiski õiguslane rakenduskõrgharidus, mille lõpetanud teenisid keskmiselt 7% vähem võrreldes teiste rakenduskõrghariduse erialade lõpetanutega.

<sup>94</sup> Tulemuste tõlgendamisel tuleb arvestada, et 2016. a Palgainfo Agentuuri uuringus on kasutatud teistsugust metodoloogilist lähenemist, mistõttu on tegemist pigem muutuste suunda ilmestava indikatsiooniga. Statistikaameti 2018. a kogutud andmed (avaldatakse mais 2020) annavad hiljutistest muutustest täpsema ülevaate.

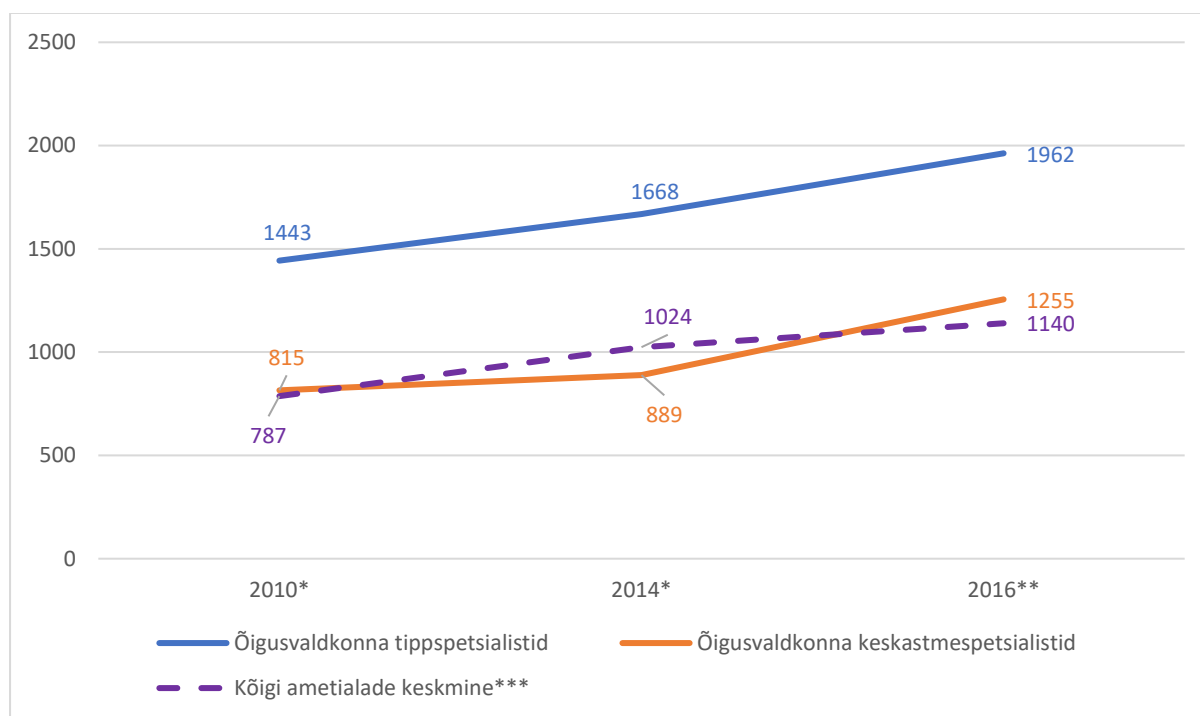
<sup>95</sup> Hõlmatud: advokaadid, prokurörid ja kohtujuristid (AK kood 2611), mujal õigusvaldkonnas liigitamata tippspetsialistid (AK kood 2619). Ei sisalda andmeid kohtunike (AK kood 2612) kohta.

<sup>96</sup> Hõlmatud: asjaajajad õigusküsimustes (AK kood 3342), õigusvaldkonna keskastme spetsialistid (AK kood 3411).

<sup>97</sup> Leppik, M. (2019). Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2017. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.



Võrreldes Eesti keskmisega<sup>98</sup> oli õiguse MA lõpetanute teenistus vaatlusalusel aastal 56% suurem (BA 4 + 2 süsteemis, st võrdustatud MA-ga 54%), BA (3 + 2 süsteemis) lõpetanutel 27% ja RAK lõpetanutel 3%.



\* Statistikaamet, uuring „Töötasu struktuur“, oktoober 2010 ja 2014, tabel PA633.

\*\* Palgainfo Agentuur, tööandjate uuring, aprill 2016.

\*\*\* Statistikaamet, uuring „Töötasu struktuur“, oktoober 2010 ja 2014, aprill 2016, tabel PA006.

Joonis 6. Õiguse valdkonna tipp- ja keskastmespetsialistide keskmise brutokuutasu dünaamika võrdluses kõigi ametialade keskmisega. Allikas: uuring „Töötasu struktuur“ 2010 ja 2014, Statistikaamet; Palgainfo Agentuuri tööandjate uuring 2016; autorite arvutused

Kõrghariduse lõpetajate õppesuundade palgavõrdluses asetub õigus 6. kohale, sellest kõrgem keskmine sissetulek on IKT, transporditeenuste, turvateenuste, tehnikaalade ning matemaatika ja statistika vilistlastel (vt lisa ET, joonis L5.1).

### 3.2. Statistiline ülevaade valdkonna ettevõtetest

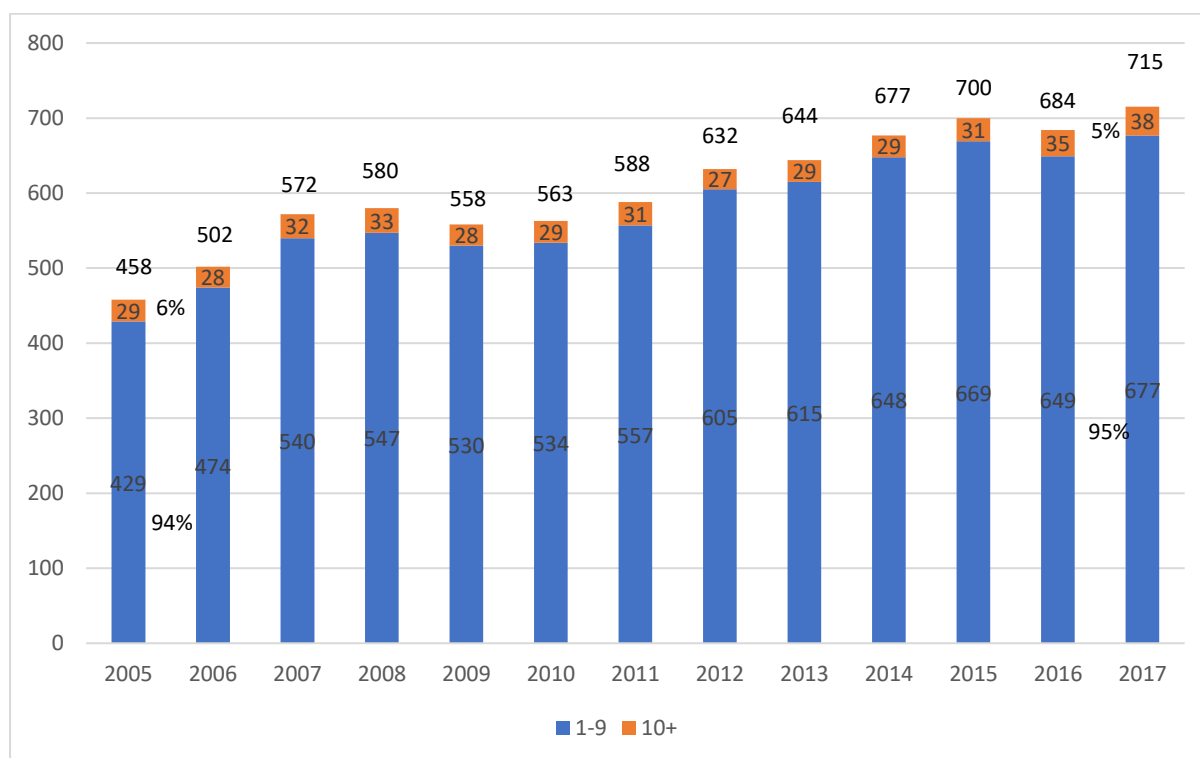
Järgnevalt on analüüsitud nende ettevõtete majanduslikku käekäiku, mille põhitegevusala on õiguse valdkonnaga otseselt seotud. Alapeatükis võetakse vaatluse alla juriidiliste toimingute tegevusala (EMTAK-i kood M691), mis majandustegevusalade klassifikaatori järgi hõlmab lisaks vabade õiguselukutsete esindajatele (advokaadid, notarid, kohtutäiturid, pankrotihaldurid, patendivolinikud) ja nende büroode tegevusele ka õigusnõustajaid ja õigusbüroosid. Kuna järgnev ülevaade põhineb Statistikaameti ettevõtlusaruande EKOMAR andmetel, tuleb tulemuste tõlgendamisel siiski silmas pida, et alusandmestik ei sisalda teavet notarite ja kohtutäiturite kohta. Lisaks peab arvestama, et

<sup>98</sup> Statistikaameti andmetel oli 2017. a keskmine palk 1221 eurot (Statistikaamet, uuring „Töötasu struktuur“, tabel PA001).

ka alla 20 töötajaga füüsilisest isikust ettevõtjad ei kajastu Statistikaameti ettevõtlusandmetes ega järgnevas ülevaates.

Ajavahemiku 2005–2017 majandusnäitajate analüüs aitab kirjeldada valdkonna praegust seisundit ja lähimineviku arengudünaamikat, mis on muu hulgas aluseks valdkonna lähituleviku arengu prognoosimisel. Kuigi õiguse valdkonna näol on tegemist enamikust OSKA valdkondadest erineva, kutsealapõhise valdkonnaga, annab ka siin ettevõtete majandusnäitajate analüüs kasulikku lisateavet.

Juriidiliste toimingute tegevusalal (M691)<sup>99</sup> tegutses Eestis 2017. aastal 715 ettevõtet, nende arv on kümne aastaga umbes veerandi võrra kasvanud (vt joonis 7). Valdavalt, 95% ulatuses, on tegemist 1–9 töötajaga mikroettevõtetega, mis on mõne protsendi võrra rohkem kui ettevõtluses keskmiselt (92%). Samas suurusjärgus mikroettevõtete osakaal iseloomustas tegevusala ka kümme aastat tagasi, mis tähendab, et ettevõtete üldarv on kasvanud valdavalt mikroettevõtete lisandumise teel (vt joonis 7). 10–19 töötajaga ettevõtteid oli 2017. a 4% ja sellest suuremaid 1%. Viimastel aastatel on üle 10 töötajaga ettevõtete arv hakanud kasvama, jõudes 2017. aastaks 38ni, kuid see ei ole siiski mõjutanud tegevusala ettevõtluse struktuuri tervikuna.



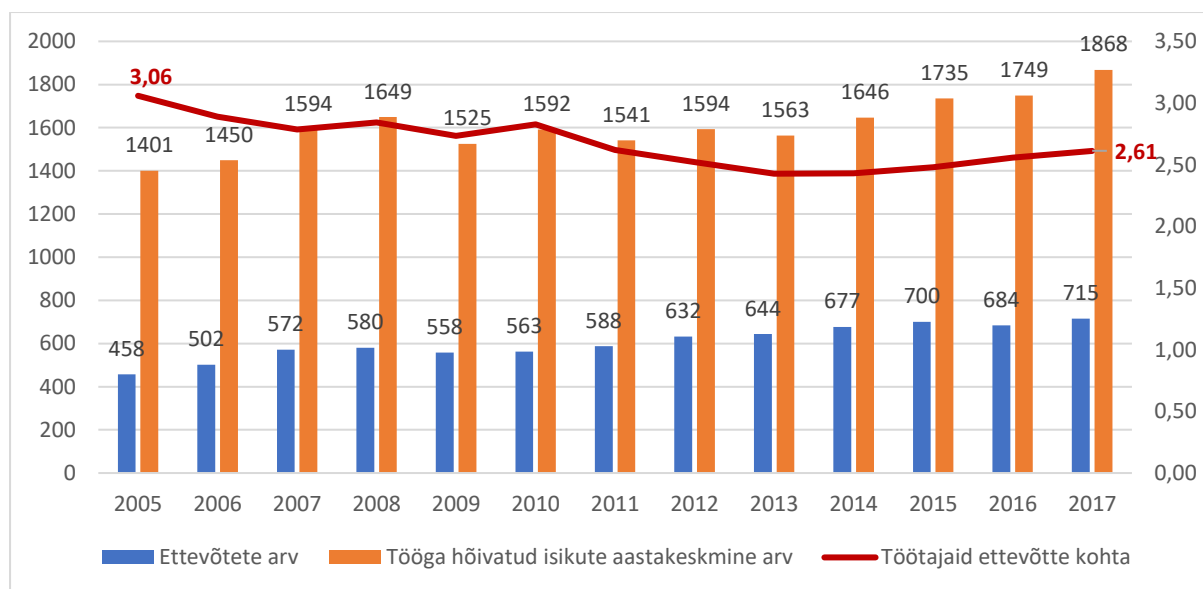
Joonis 7. Ettevõtete arvu<sup>100</sup> dünaamika juriidiliste toimingute tegevusalal (N691), mikroettevõtete arv ja osakaal. Allikas: Statistikaamet, tabel EM001

<sup>99</sup> Järgnev ülevaade põhineb Statistikaameti ettevõtlusaruande EKOMAR andmetel, mis ei hõlma teavet notarite ja kohtutäiturite kohta, kuigi nad kuuluvad EMTAK-i klassifikatsiooni järgi juriidiliste toimingute tegevusala alla. Lisaks peab arvestama, et ka alla 20 töötajaga FIE-d ei kajastu EKOMAR-i andmetes ega järgnevas ülevaates.

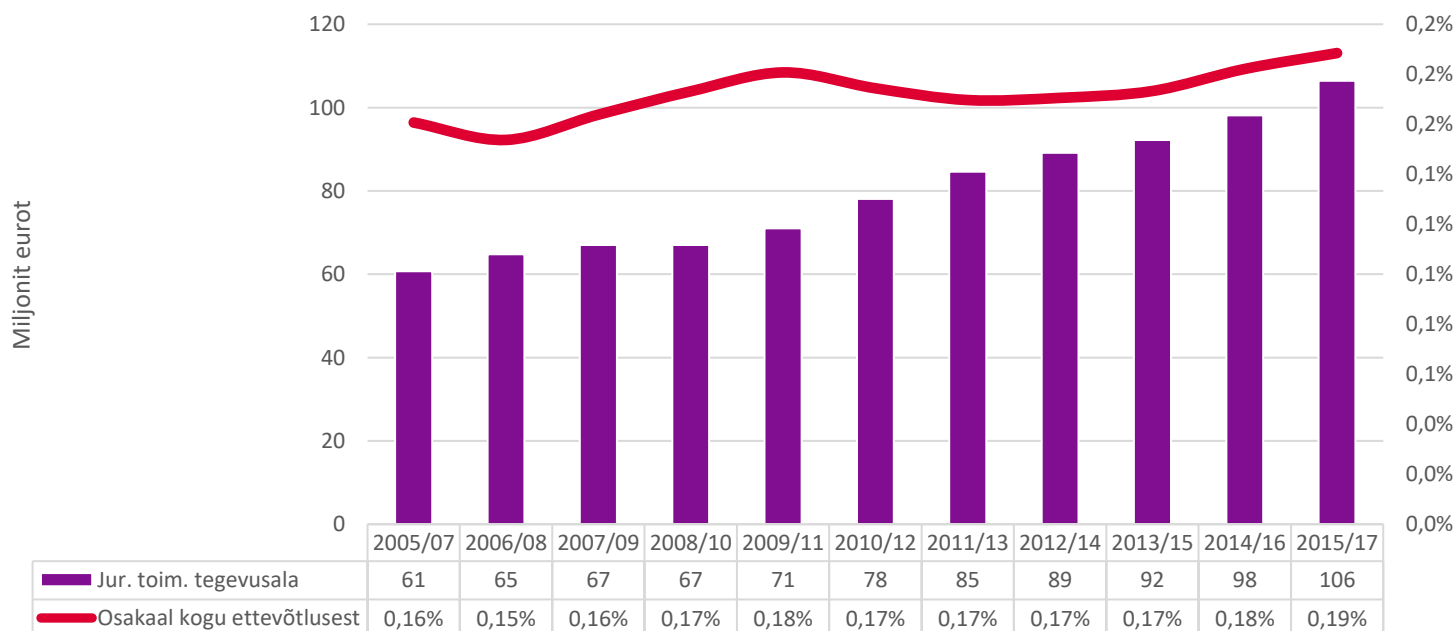
<sup>100</sup> Ettevõtete arv kajastab majanduslikult aktiivseid ettevõtteid, st ettevõtteid, kellel oli aruandeperioodil finantsmajanduslik tegevus (müügitulu, kulud jne).

Ettevõtete arv juriidiliste toimingute tegevusalal on kasvanud kiiremini kui töötajate arv, mis tähendab, et keskmiselt on bürood jäänud väiksemaks. Kui 2005. a töötas ettevõttes keskmiselt 3,6 inimest, siis 2014. a vaid 2,4. Alates 2015. a on ettevõtete ja töötajate suhtarvu kahanemise trend siiski peatunud ning 2017. aastaks oli keskmine töötajate arv ettevõttes 2,6 (vt joonis 8).

Kuigi statistiliste näitajate järgi domineerivad tegevusalal mikroettevõtted, leiab arvestatav osa hõivatutest (viimasel kümnel aastal stabiilselt umbes 40%) rakendust büroodes, kus on rohkem kui 10 töötajat.



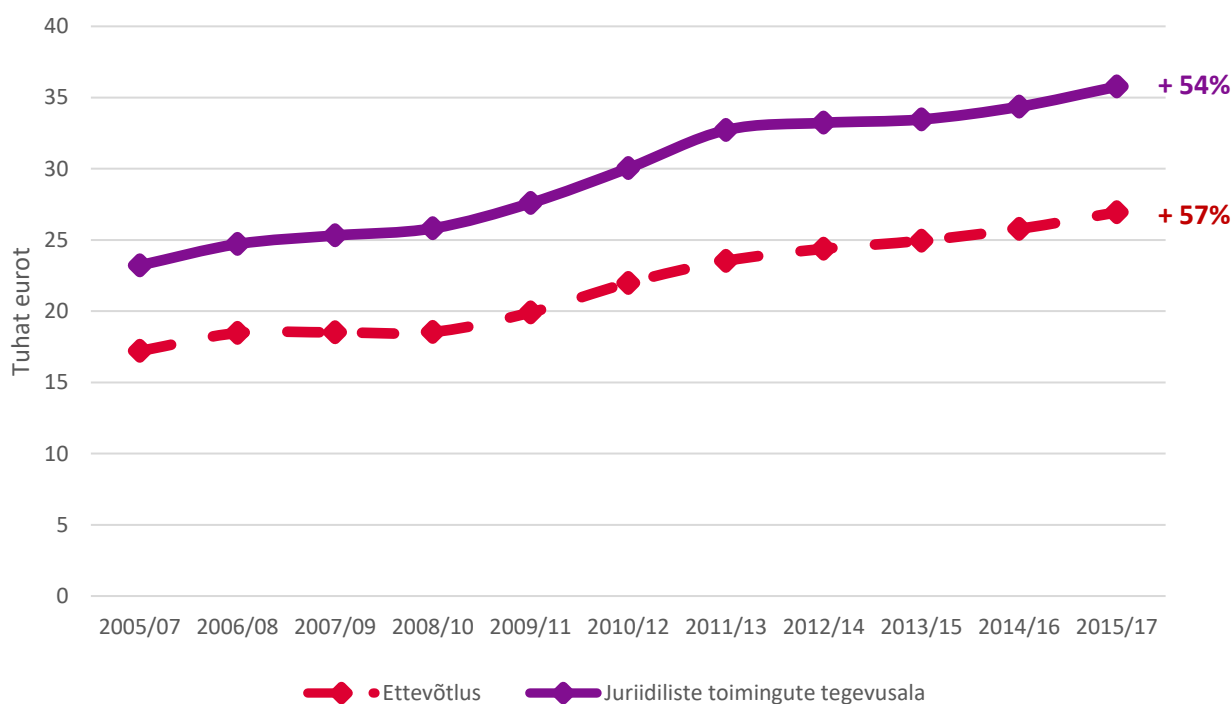
Joonis 8. Juriidiliste toimingute tegevusalal tegutsevate ettevõtete ja hõivatute arv (vasak telg) ning keskmine töötajate arv ettevõtte kohta (parem telg). Allikas: Statistikaamet, tabel EM001



Joonis 9. Müügitulu juriidiliste toimingute tegevusalal (vasak telg) ja osakaal kogu ettevõtluse müügitulust (parem telg). Allikas: Statistikaamet EM001

Tegevusala soodsast konjunktuurist annab tunnistust müügitulu ligi 75% kasv 61 miljonilt 106 miljonini ajavahemikus 2005/2007–2015/2017 kogu ettevõtluse 50% kasvu taustal (vt joonis 9). Küll aga on müügitulu töötaja kohta vaadeldaval ajavahemikul kasvanud mõnevõrra aeglasemalt (46%) kui kogu ettevõtluse asjaomane näitaja (49%).

Stabiilsesse müügitulu kasvu trendi tekkis majanduskriisi ajal seisak, ka aastaaruannetes esitatud kasumid vähenesid kriisieelse perioodiga võrreldes märkimisväärselt, ligi kolmveerandi võrra (kasumid jäävad jätkuvalt u 15% võrra alla kriisieelse tiptaseme). Juriidiliste toimingute tegevusala käivet mõjutas majanduskriisi siiski palju vähem kui teistes valdkondades, millest annab tunnistust asjaolu, et kriisi ajal pigem kasvas vaadeldava tegevusala osakaal kogu ettevõtluse müügitulust (vt joonis 9). Seoses majanduskeskkonna keerukuse, klientide ostujõu suurenemise ja kasvava nõudlusega õigusnõustamise järele võib eeldada ka selle tegevusala müügitulude jätkuvat kasvu, mis aga tõenäoliselt ei tähenda hõive suurenemist samas proportsioonis.



Joonis 10. Tööviljakus juriidiliste toimingute tegevusalal (töötaja kohta aastas) võrdluses kogu ettevõtlusega, kolme aasta keskmised näitajad. Allikas: Statistikaamet, tabel EM008

Tööviljakus<sup>101</sup> on juriidiliste toimingute tegevusalal ettevõtluse keskmisest palju kõrgem, viimastel aastatel umbes kolmandiku võrra. Tootlikkuse kasv viimasel kümnel aastal on jäänud Eesti majanduse keskmisest pisut aeglasemaks (vt joonis 10). Eriti torkab silma majanduskriisijärgne (alates 2012/2014) tootlikkuse kasvu aeglustumine.

<sup>101</sup> Tööviljakus ehk tootlikkus näitab, kui palju lisandväärtust on loodud tööga hõivatud isiku kohta (lisandväärtuse ja tööga hõivatud isikute suhe). Tööviljakust võib tõlgendada teenitud müügituluna töötaja kohta, millest on maha arvestatud n-ö vahetarbimine (nt kaupade-teenuste sisseost ja rent). Vt täpsemalt <http://www.stat.ee/files/koolinurk/abiks/sonastik/>; [http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Database/Majandus/03Ettevetete\\_majandusnaitajad/04Ettevetete\\_suhtarvud/02Aastastatistika/EM\\_008.htm](http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Database/Majandus/03Ettevetete_majandusnaitajad/04Ettevetete_suhtarvud/02Aastastatistika/EM_008.htm)

Töövõljalikus kasvus kiiresti ajavahemikul 2009/2011–2011/2013 (st sisuliselt majanduskriisi ajal), mil töötajate arv kasvas mõneks ajaks stabiliseerus, kuid müügitulu siiski kasvas. Sel perioodil edestas tegevusala ettevõtete töövõljalikus ettevõtluse keskmist koguni 40% võrra.

### 3.3. Kokkuvõte

- Valdkonna hõivatud leiavad tegevusalati enim rakendust avalikus halduses (40%, sh kohtutes ja prokuratuuris) ja juriidiliste toimingute tegevusalal (37%, sh vabade õiguselukutsete esindajad, nende büroode töötajad ja õigusbüroode töötajad).
- Erisuunalised muutused õigusvaldkonna tipp- ja keskastmespetsialistide hõivedünaamikas (kahanemine keskastmespetsialistidel, kasv tippspetsialistidel) alates 2000ndate keskpaigast peegeldavad struktuurseid nihkeid töö iseloomus, kus tehnilisema iseloomuga ja assisteerivaid ülesandeid on järjest vähemaks jäänud.
- Palgad valdkonna kutsealadel on keskmisest tunduvalt kõrgemad (tippspetsialistidel ligi kolmveerandi võrra). Õiguserialade lõpetanute teenistus on teiste samal õppeastmel lõpetanute keskmisest näitajast palju suurem. Õppesuundade lõpetajate palgavõrdluses jääb õigus 6. kohale.
- Juriidiliste toimingute tegevusalal oli 2017. aastal 715 ettevõtet, 95% ulatuses on tegemist 1–9 töötajaga mikroettevõtetega. Keskmine ettevõtte suurus on ajas vähenenud (keskmine ettevõtte 2017. a on väiksem kui 10 aastat tagasi). Ligi 40% hõivatutest töötab üle 10 töötajaga büroos.
- Müügitulu on viimasel kümnel aastal kasvanud kiiremini kui ettevõtluse keskmine müügitulu. Majanduskriisi mõju juriidiliste toimingute tegevusalale piirdus müügitulu kasvu pidurdumise ja kasumite vähenemisega. Eeldada võib müügitulu jätkuvat kasvu seoses kasvava nõudlusega õigusnõustamise järele.
- Töövõljalikus on ettevõtluse keskmisest umbes kolmandiku võrra suurem, tootlikkus kasvas viimasel kümnel aastal mõne protsendi võrra keskmisest aeglasemalt.

## 4. Oskuste vajadus

Selles peatükis keskendutakse õiguse valdkonna põhikutsealadel vajalike erialaste ja üldoskuste vajadusele. Oskuste prognoos tugineb kutsealasil mõjutavate trendide ja ekspertidega tehtud intervjuude analüüsile, fookusaruteludele ja ekspertide kirjalikule tagasisidele. Kirjeldatud on arendamist vajavaid, lähimal kümnendil jätkuva või kasvava tähtsusega ning tööandjate hinnangul praegustel koolilõpetajatel vajaka olevaid oskusi.

Maailma Majandusfoorumi 2018. aastal ilmunud aruanne „The Future of Jobs Report“<sup>102</sup> toob esile, et tehnoloogilised muudatused tingivad oskuste vajaduse muutusi kõigis valdkondades. Aruanne rõhutab ka, et omandatud oskuste kasutusaeg on järjest lühem. Enamiku kutsealade puhul muutuvad oluliseks tandemoskused, st kutsealadel, mis traditsiooniliselt on eeldanud peamiselt häid suhtlusoskusi, on järjest enam vaja ka tehnilisi oskusi ja vastupidi. Eksperdid seostasid nii erialaste kui ka üldiste oskuste ja teadmiste muutumise vajadust eelkõige riiklike muutuste mõju, majanduskeskkonna muutumise, rahvusvahelistumise, demograafiliste muutuste, tehnoloogia arengu, väärtushinnangute ja töökultuuri teisenemisega.

### 4.1. Erialaste oskuste ja teadmiste vajaduse muutused

Tööandjad rõhutasid tingimata vajalike erialaste oskustena lisaks **tugevatele alusteadmistele praktiseeritavast õigusvaldkonnast õigusvaldkondade omavaheliste seoste tundmist ja rakendamist**, mille praktiline näide on **kaasuste ehk õigusprobleemide lahendamise oskus**. Tähtis on näha õpitud ainete seoseid ja osata neid koos rakendada. Vajadus nimetatud oskuste järele pigem kasvab, kuna ekspertide hinnangul muutub õigusmaastik üha keerukamaks ning enamikul põhikutsealadel töötamine eeldab valdkondlikku akadeemilist kõrgharidust magistriastmel. Tähtsaks peeti oskust näha ette võimalikke õiguslikke vaidluskohti, neid ennetada või vaidluste lahendamist kavandada. Tugevat valdkondlike teadmiste pagasit ja töötaja analüütilist võimekust iseloomustab ka oskus **analüüsida oma tööd teiste valdkonna põhikutsealade vaatenurgast**. Tööd on vaja sisuliselt planeerida, lähtudes kokkupuutepunktidest eri õigusvaldkondadega või teiste põhikutsealade tööga (nt advokaadil, juristil või prokuröril tuleb lähtuda kohtuniku vaatenurgast).

Eksperdid ootavad, et tasemeõppe lõpetajatel oleksid interdistsiplinaarsed ja mitmekesised oskused, sest järjest keerulisemaks muutuv maailmas ainult headest õigusteadmistest tänapäeval alati enam ei piisa. Kõrgelt **hinnatakse mitme kõrghariduse omandamist**, mis võimaldab võtta eksperdi rolli mõnes kitsamas valdkonnas. Väiksemates ettevõtetes ja juriidilisi teenuseid osutavates büroodes peavad töötajad olema laiema silmaringiga ning õigusvaldkondades hästi orienteeruma; suuremates büroodes ja ettevõtetes on suurem võimalus spetsialiseeruda ühele valdkonnale.

Uuringus osalenud ekspertide hinnangul kasvab vajadus teadmiste järele järgmistes valdkondades: **finants- ja pangandusõigus, idufirmadega seotud temaatika** (nt kapitali kaasamine), **Euroopa Liidu õigus** (sh Euroopa Liidu Kohtu ja Euroopa Kohtu praktika) ja **sellest tulenevad õigusaktid** (nt rahapesu tõkestamine, rahvusvahelised sanktsioonid, vastavuskontroll, isikuandmete kaitse), **tehnoloogia- ja**

---

<sup>102</sup> World Economic Forum (2018). The Future of Jobs Report. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)

**IT-õigus, riigihanked ja konkurentsioigus.** Uute õigusaktide tõttu on tekkinud hulk uusi ametikohti (nt vastavuskontrolli spetsialist ja andmekaitsespetsialist).

Rahvusvahelistumise mõjul on näiteks prokuröridel järjest enam vaja tunda erialaseid **rahvusvahelisi koostööraamistikke ja uurimistoiminguid.** Kuna rahvusvaheline koostöö on kasvav trend kõikidel ametialadel, siis hindavad tööandjad **rahvusvahelise praktika- või õpikogemusega noori.**

Nii avalike kui ka erateenuste kasvav digiteerimine suurendab digilepingute hulka. Valdcondlike IKT-oskustena rõhutati üldise digiteerimise trendi survele tekkinud vajadust osata **digitõendeid hankida, käidelda ja hinnata.** Suuremates ettevõtetes (nt finants- ja kindlustussektoris) oodatakse valmisolekut **töötada dokumentide koostamist abistavate pool-automatiseeritud lahendustega** (ingl *contract generator*). See ei eelda küll programmeerimisoskust, aga koodi kirjutamise algteadmistest võib ekspertide hinnangul kasu olla. Veebikeskkondades sõlmitavate nutilepingute käsitlemise, tõendamise ja vajaduse korral kohtus kaitsmise oskus eeldab arusaamist digilepingute elutsüklist ehk sellest, **kuidas digitaalsed lepingud koostatakse ja sõlmitakse.** Avalikus halduses rõhutati vajadust **analüüsida oma tööd IT-süsteemide ja -arenduste kontekstis,** et mõista ja kavandada, kuidas õigusloome tulemused praktikas rakenduvad.

Järjest olulisemaks muutuvad **küberturvalisusega** seotud teadmised, kuid ekspertide hinnangul on selle ala spetsialistid peamiselt IT-haridusega või omandanud mitu kõrgharidust, ainult õiguslane kõrgharidus ei anna küberturvalisuse spetsialisti pädevust. Valdkonnaspetsiifilisi teadmisi on üha enam vaja küberkuritegevusega kokku puutuvatel õiguse ametialadel – prokuröridel, kohtunikel ja advokaatidel.

Vajalike erialaste oskustena nimetati **õigusliku arvamuse kirjutamise, korrektsete lepingute** ja teiste **õigusdokumentide** koostamise oskust. Erialaste dokumentide koostamine on tugevalt seotud üldiste oskuste vajadusega – selle puhul peeti tähtsaks väga head **seostamise ja tõlgendamise oskust,** oskust **väljendada ennast lühidalt, mõistetavalt ja korrektselt.** Nimetatud ootused kehtivad ka **suulisele väljendusoskusele,** mille osatähtsus tulevikus ei kahane. Eraldi rõhutati oskust **anda õigusteavet edasi mittejuristidele,** vajadust olla erialase teabe tõlkija ja vahendaja. Ekspertide hinnangul võiks nii suuline kui ka kirjalik väljendusoskus olla koolilõpetajatel senisest paremal tasemel; eraldi tähelepanu vajab oskus väljendada ennast lühidalt ja selgelt, arvestades **mahu- või ajapiiranguid.** Kirjaliku väljendusoskuse puhul rõhutati ka korrektse eesti keele valdamist. Koolide esindajad juhtisid tähelepanu sellele, et ülikooli õppima tulevatel noortel on võrreldes varasemate põlvkondadega kesisemad lugemis- ja kirjutamisharjumused.

## 4.2. Üldiste teadmiste ja oskuste vajadus<sup>103</sup>

Intervjueeritud rõhutasid, et hea jurist oskab õigusprobleemid ja nende lahendused seostada ka päris eluga ehk kliendi või tööandja tegevusvaldkonna, piirnevate tegevusalade või kuludega. Sõltuvalt töökohast on juristidel ja advokaatidel vaja üldisemaid **majandus-** või kitsama sektori **äriteadmisi** ja **projektijuhtimisoskust,** nad peavad **tundma finantsvaldkonda** ja **oskama töötada meeskonnas.** Näiteid saab tuua äriõiguse valdkonnast, kus kasvab klientide terviknõustamise osakaal, mis tähendab seda, et klient saab ühelt meeskonnalt õigus-, finants- ja maksunõustamise kompleksteenuse.

---

<sup>103</sup> Oskuste rühmitamisel on lähtutud abimaterjalist „Üldised kompetentsid. Kvalifikatsiooniga seonduvad terminid“ (2014). <http://www.kutsekoda.ee/fw/contenthelper/10448381/10506333>

Büroopidajatel ja sõltuvalt büroost ka selle töötajatel on vaja ka **turundus- ja müügitöö** oskusi. Kohtunike puhul rõhutati **vajadust orienteeruda sotsiaalvaldkonnaga seotud teemades**: laste hooldusõigusega seonduv, inimeste majandusliku olukorra või töövõime hindamine, erivajadustega ja eestkostet vajavate inimeste valdkond. Nimetati ka **psühholoogiateadmiste** vajadust ja oskust olla **vahendaja** rollis.

Kõikidel põhikutsealadel on järjest enam vaja valmisolekut kasutada **digitaalseid töökeskkondi ja infosüsteeme, kohandada oma tööstiili ja -meetodeid** kliendi või sihtrühma vajadustega.

### Suhtlemine, esitlemine, koostöö ja toetamine

**Suhtlusoskust** on vaja kõikidel põhikutsealadel, kus töötaja peab tegema meeskonnatööd ja puutub kokku klientide või koostööpartneritega. Nõutav on oskus teavet esitada ja oma seisukohti põhjendada loogiliselt, mõistetavalt ja eesmärki järgivalt. Eraldi nimetati **vajadust suhelda laste ja noortega** ametikohtadel, kus on tegemist alaealiste esindamisega või menetletakse nendega seotud kohtuasju.

**Võõrkeeltes suhtlemise oskusest** rääkides pidasid paljud eksperdid inglise keele oskust juba iseenesestmõistetavaks, kuid eri sihtrühmadega suhtlemist eeldavatel ametialadel on vaja osata ka **vene keelt**. Selle oskuse puudumine takistab peamiselt Ida-Virumaal ja Valgas kohtunike ja prokuröride leidmist, kuid **vene keele vähese oskusega on probleeme kõikidel põhikutsealadel**. Advokaatide ja juristide puhul peeti mõningatel juhtudel vajalikuks ka muude keelte (nt saksa, prantsuse, mandariini) oskust. Notarite puhul hinnati valmisolekut teha võõrkeelseid (sh ingliskeelseid) toiminguid pigem tagasihoidlikuks. **Mitmekultuurilises keskkonnas töötamise oskuse** tähtsuse kasvu on nimetatud näiteks õigusassistentide puhul, aga see puudutab ka teisi põhikutsealasiid.

**Koostööoskust** hinnati vajalikuks, sest valdkonnas on valdavalt tööülesanded, mida tuleb teha koostöös teiste meeskonnaliikmete, klientide või koostööpartneritega. Kasvava tähtsusega on **mõjutamine ja veenmine**, kuna üha rohkem oodatakse töötajatelt läbirääkimisoskusi ja oma tööga seotud protsesside analüüsi ja parandamist. Selleks, et vajalikke muudatusi ellu viia, on tarvis oskust veenda kolleege või koostööpartnereid. **Kaasamis- ja mõjutamisoskust** pidasid eriti vajalikuks avaliku halduse tööandjad, kes nimetasid ka oskust juhtida vaidluste osalisi **kompromisse leidma**. Nimetatud oskused eeldavad praktilist **argumenteerimis- ja väitlemisoskust**, mistõttu peaks ekspertide hinnangul argumenteerimine (sh läbirääkimiste praktika) olema kohustuslik õppeaine kõikidel õiguse õppekavadel.

### Juhtimine, sh inimeste ja protsesside juhtimine ning juhendamine

**Inimeste juhtimine** on oluline eri tasemel töötajatele meeskonna juhtimisel. Seda nimetati põhivajadusena peamiselt vabade õiguselukutsete esindajate puhul (vandeadvokaadid, notarid, kohtutäiturid jt), kes on büroopidaja rollis, sisuliselt ettevõtjad, ning peaksid hea seisma ka oma töötajate arendamise eest. Inimeste juhtimist eeldab ka kohtuniku töö vaidlustes diskussiooni juhi rollis või prokuröri roll menetluse juhina.

**Protsesside ja projektide juhtimise** kasvavat vajadust rõhutati advokaatide, juristide, kohtunike ja prokuröride puhul, kus töö iseloom eeldab sageli läbirääkimiste pidamist paljude osalistega ja ka töö jaotamist kolleegide vahel. Eksperdid märkisid, et sageli sõltuvad töö tulemused ja töö tegemiseks kuluv aeg suurel määral just tööprotsessi juhtimise asjakohasusest ja tõhususest.



**Juhendamisoskust** seostati sisekoolituste korraldamise vajadusega, näiteks suuremates organisatsioonides, kus juristid on sageli nn sisekliendi nõustajad ja **koolitajad**. Vajadus kasvab, kuna lihtsam juriidiline töö liigub teistele ametikohtadele (nt krediitspetsialistid koostavad lihtsamaid hagiavaldusi).

#### Mõtlemine, sh analüüsi-, tõlgendamis- ja üldistusoskus

**Analüüsi- ja sünteesioskus** on oluline, kuna ekspertide hinnangul kasvab analüütilise töö maht, kuid see oskus on tööturule jõudvate nooremate vanuserühmade esindajatel pigem nõrk. **Seostamisoskust** nimetati juristide alusoskuseks, mille omandamise peaks tagama **kaasuste lahendamist toetav õpe**. Õiguse valdkonnas kasvab vajadus digitaalselt kogutud suurandmete analüüsi, tõlgendamise, üldistamise ja nende põhjal otsuste tegemise oskuse järele. Suurandmetest tulenevad võimalused on vaja ekspertide hinnangul alles üles leida, see protsess on pigem algusjärgus ning tulevikus kasvava tähtsusega.

Rõhutati ka **kontseptuaalse ja strateegilise mõtlemise** tähtsust – suutlikkust näha suurt pilti, oma rolli kogu tööprotsessis, oma töö tegemise või tegemata jätmise mõju kogu tööprotsessile, analüüsida töö tegemise tõhusust ja oma tegevust ümber korraldada. Näiteks ettevõtte juristide puhul märgiti, et tervikpildi nägemine on seotud oskusega orienteeruda oma töö valdkonda reguleerivates õigusaktides, ennetada võimalikke ettevõtte tööd takistavaid asjaolusid, nõustada kolleege tulevikusuundumuste vallas.

#### Enesejuhtimine, sh kohanemine, toimetulek ja ettevõtlikkus

Kiiresti muutuv töökeskkond tingib vajaduse pidevalt kohaneda, olla valmis võtma uusi tööülesandeid ja teha ettepanekuid töökorralduse muutmiseks, osaleda elukestvas õppes nii erialaste teadmiste regulaarseks täiendamiseks kui ka uute digilahenduste kasutusele võtmiseks. Pingelistes töösituatsioonides on vaja emotsioonide juhtimise oskust.

**Vajalikest isikuomadustest** tõsteti esile ausust ja kõlbelisust, soovi teha vastutusrikast tööd ja olla iseseisev tööalaste otsuste langetamisel, otsustus- ja vastutusvõimet, stressi- ehk pingetaluvust, võimet kiiresti mõelda, õppimistahet ja -võimet, kohanemisvõimet, loovust, töötahet ja järjepidevust.

### 4.3. Kokkuvõte

Üleilmsete trendide ja valdkonna arengu mõjul muutuvad järjest tähtsamaks järgmised **erialased oskused ja teadmised**:

- tugevad baastadmised praktiseeritavast õigusvaldkonnast, õigusvaldkondade omavaheliste seoste tundmine ja rakendamine;
- finants- ja pangandusõigus, idufirmadega seotud temaatika (nt kapitali kaasamine), Euroopa Liidu õigus üldiselt (sh Euroopa Liidu Kohtu praktika), Euroopa Liidu õigusaktide tundmine ja rakendamine kitsamalt (nt rahapesu tõkestamine, rahvusvahelised sanktsioonid, vastavuskontroll, isikuandmete kaitse); tehnoloogia- ja IT-õigus, riigihanke- ja konkurentsioigus;
- õigusliku arvamuse kirjutamise, korrektsete lepingute jt dokumentide koostamise oskus;

- rahvusvaheline õigusala töö, sh rahvusvahelise erialase koostöö raamistikud ja uurimistoimingud;
- oskus analüüsida oma tööd teiste ametialade vaatenurgast;
- oskus selgitada õigusteemasid mittejuristidele arusaadavalt;
- oskus väljendada ennast erialaselt lühidalt, mõistetavalt, loogiliselt ja korrektselt;
- valdkondlikud IKT-oskused (nt digitööandite hankimine, käitlemine ja hindamine; arusaamine digilepingute elutsüklist; oskus analüüsida oma tööd IT-süsteemide ja -arenduste kontekstis; küberturvalisus);
- erialane võõrkeeleskus.

**Järjest tähtsamaks muutuvad järgmised üldised oskused ja teadmised:**

- majandus- või kitsama sektori ärialased teadmised, finantsvaldkonna tundmine;
- teadmised sotsiaalvaldkonnast ja psühholoogiast, oskus olla vahendaja või lepitaja rollis;
- projektijuhtimisoskus ja oskus töötada meeskonnas;
- kontseptuaalne ja strateegiline mõtlemine;
- analüüsi- ja sünteesioskus;
- oskus väljendada ennast nii kirjalikult kui ka suuliselt lühidalt, mõistetavalt ja korrektselt, arvestades aja- või mahupiiranguid;
- suhtlusoskus (sh võõrkeeltes) ja mitmekultuurilises keskkonnas töötamise oskus;
- tehnoloogiliste muutuste ja muutuvate tööülesannetega kohanemise võime.

## 5. Tööjõuvajadus ja hõiveprognoos

Selles peatükis käsitletakse uue tööjõu vajadust õiguse valdkonna põhikutsealadel lähema kümne aasta jooksul. Alapeatükis 5.1 käsitletakse prognoositavat hõivatute arvu muutust põhikutsealadel (töökohtade arvu muutusest tulenevat hõive kasvamist või kahanemist) lähema kümne aasta jooksul. Uue tööjõu vajadust, mis tuleneb pensionile siirduvate töötajate asendamise vajadusest, käsitletakse alapeatükis 5.2. Kokkuvõtvad järeldused on esitatud alapeatükis 5.3.

### 5.1. Hinnang kutsealadel hõivatute arvu muutusele

Õiguse põhikutsealadel **töökohtade arvu muutust prognoosides** võeti arvesse uuringu raames tehtud intervjuusid, eksperdikogu hinnanguid, valdkonna arengutrende ja majandusnäitajaid ning varasemaid uuringuid. **Pensionile siirdujate asendamise vajaduse** arvulised hinnangud põhinevad statistilisel mudelil, mis tugineb hõivatute vanusstruktuurile.

Esitav hõiveprognoos<sup>104</sup> rajaneb järgmistel eeldustel:

- prognoos lähtub konservatiivsest stsenaariumist, st kehtib stabiilse majandusarengu korral;
- riigireform, sh avaliku sektori töötajate arvu vähendamine jätkub samas tempos tööealise elanikkonna vähenemisega;
- demograafiline olukord ei võimalda hõive ekspansiivset kasvu;
- majanduses toimub rahvusvahelisest konkurentsiolekorrast tingituna aeglane liikumine suurema tootlikkuse ja lisandväärtusega ning väärtusahelas kõrgemal asetseva ettevõtluse suunas.

Õigusvaldkonna arengut ja tööjõuvajadust järgneval kümnendil mõjutab ekspertide hinnangul eelkõige **majandus- ja õiguskeskkonna kasvav keerukus**, mis on eeskätt seotud **rahvusvahelistumisega**. Leiti, et nii õigusaktide maht (st selle ulatus ehk reguleeritavate teemade hulk) kui ka keerukusaste ja sügavus (st kui palju midagi reguleeritakse) on alates EL-i astumisest järjest võimendunud ning tõenäoliselt see tendents jätkub. Uuringu raames tehtud intervjuude põhjal on alust eeldada, et see suundumus puudutab ühtviisi suurel määral nii avaliku halduse kui ka erasektoriga seotud kutsealasid ning võib kasvatada nende töömahtu.

Teise tähtsa eeldusena võeti prognoosi koostamisel arvesse riigireformist lähtuvate **konsolideerumissuundumuste mõju avalikus halduses**, eelkõige eesmärki tagada avalike teenuste kvaliteet juhul, kui töötajate arv väheneb või vähemalt ei kasva.

Olekorras, kus ettevõtlusega seotud õiguskeskkond muutub järjest komplitseeritumaks ja klientide ostujõud kasvab, võib eeldada õigusnõustamise vajaduse suurenemist ja tehingute keerukuse kasvu, st igale tehingule kulub rohkem töötunde. Paralleelselt ostujõuga kasvavad ka klientide ootused teenuse kiirusele, ulatusele ja kvaliteedile (vt ptk 2). Rutiinsemat tööd tellitakse õigus- ja advokaadibüroodest järjest vähem, õigusteenust ostetakse sisse mahukamate ja keerulisemate probleemide korral, mis tähendab, et ka targa tellija kompetentsi vajalikkus ettevõtetes kasvab.

Valdkonna tööandjad nägid selget paralleeli õigusnõustamisturuga seotud tööjõuvajaduse suurenemise ja majanduskasvu vahel. Kui vaadata tagasi eelmise majanduslanguse ajal aset leidnud muutustele (vt ptk 3), on näha, et kuigi müügitulu kasv juriidiliste toimingute tegevusalal aeglustus

---

<sup>104</sup> Hinnang hõivatute arvu muutusele kutsealadel.

(küll märksa lühemaks ajaks kui ettevõtluses keskmiselt) ja kasumid vähenesid drastiliselt, siis vähenes 2009.–2013. aastal töötajate keskmine arv vaid 4% võrreldes 2007.–2008. aastaga (vt ptk 3 joonis 9). Tööandjate hinnangul kahanes töötajate arv peaaegselt tugitegevuste arvelt.

Ekspertide hinnangul kasvab suuremate advokaadibüroode puhul tööjõuvajadus tulevikus jätkuvalt. Seda seisukohta toetab ka Äripäeva koostatud valdkonna konkurentsiraport<sup>105</sup>, kus nenditakse, et suuremad bürood kasvavad jätkuvalt seoses vajadusega tagada võimekus osutada juriidilist täisteenusust kõigis ärivaldkondades. Regulatsioonide lisandumist arvestades on spetsialiseerumine vältimatu ja see toob kaasa vajaduse täiendavate töötajate järele (*ibid.*). Seega toetavad kasvuproгноosi nii ekspertide hinnangud kui ka varasemad hõivetrendid (vt ptk 3), küsimus on selle ulatuses.

Õigusteenuste turgu iseloomustab kasvav hinna- ja efektiivsussurve ning konkurents. Tööandjad ei näe võimalust, et teenuste rahaline kogumaht saaks piirideta kasvada (eriti arvestades, et käive töötaja kohta on viimasel kümnendil kasvanud pisut aeglasemalt kui ettevõtluses keskmiselt, vt ptk 3). Samuti rõhutavad nad märke, mis viitavad turu konsolideerumisele (alates 2015. aastast on üle kümne töötajaga büroode arv kasvanud, vt ptk 3 joonis 8). Tööandjad leiavad, et lähiaastatel kujuneb peamiseks kitsaskohaks tööviljakus, mis on juriidiliste toimingute tegevusalal suurenenud veidi aeglasemalt kui ettevõtluses keskmiselt (vt ptk 3, joonis 11) ja kipub konkurentsiraporti<sup>106</sup> kohaselt maha jääma nt audiitoritest ja teistest konsultantidest.

Eelkirjeldatud õiguskeskkonna keerukuse kasv ja õigusaktide lisandumine puudutab otseselt ettevõtetes töötavate *in-house*-juristide töömahtu ja oskuste vajadust. Ootuspärane oleks eeldada ka siin kasvavat tööjõuvajadust (eelkõige nt finantssektoris), kuid valdkonna asjatundjad leiavad, et ettevõtetes valitsev efektiivsussurve seab potentsiaalsele kasvule selged piirid. Väidetavalt lisandub arvestataval hulgal töökohti vaid olukorras, kus turule tuleb uusi suuremaid ettevõtteid. Seega eeldatakse, et tulevikus pigem kasvavad ootused olemasolevate töötajate oskustele ja teadmistele. Lahendust kasvavale töömahule nähakse eelkõige töö tõhusamas korraldamises ja standardiseerimises, aga ka tehnoloogia arengust tulenevate võimaluste ja nutisüsteemide kasutuselevõttus (vt ptk 2).

Avaliku haldusega seotud kutsealade prognoositav töökohtade arv tulevikus tervikuna pigem kahaneb tulenevalt riigivalitsemise reformi eesmärkidest. Kuna ka siin muutuvad õigusküsimused aina keerukamaks ja ulatuslikumaks (sh kuritegevuse struktuuri muutus, liikumine kübermaailma ja rahvusvahelistumine), siis tõenäoliselt kasvab nii töömaht kui ka ootused töötajate kompetentsusele. Kohtute ja prokuratuuriga seotud kutsealade hõive kokku jääb tõenäoliselt lähitulevikus umbes samale tasemele, kuid mõistlike menetlusaegade tagamiseks on ette näha hulk töökorralduslikke muudatusi: koormuse ümberjagamist kohtusüsteemis regionaalses plaanis ja konsultantide arvu suurenemist abiprokuröride arvelt prokuratuuris. Prokuratuur näeb vajadust paralleelselt kasvatada nii töötajate pädevust kui ka hariduslikku mitmekesisust. Ka õigusloomejuristide tööjõuvajadus avalikus halduses püsib tõenäoliselt stabiilsena, eeldusel et õigusloome funktsiooni eri asutustes ei ühendata.

Prognoosist võib välja lugeda, et jätkuvad juba umbes kümme aastat tagasi alanud struktuursed muutused valdkonna hõives ja töö iseloomus ning selles, mida oodatakse spetsialistide väljaõppelt.

---

<sup>105</sup> Äripäev (2018). Advokaadibürood. Valdkonna konkurentsiraport. Äripäeva Infopank. [https://infopank.ee/naidisraport\\_aasta.pdf](https://infopank.ee/naidisraport_aasta.pdf)

<sup>106</sup> Äripäev (2018). Advokaadibürood. Valdkonna konkurentsiraport. Äripäeva Infopank. [https://infopank.ee/naidisraport\\_aasta.pdf](https://infopank.ee/naidisraport_aasta.pdf)

Nimelt ilmneseid tollal esimesed märgid tipp- ja keskastmespetsialistide hõivetrendide eri arengusuundadest, mis peegeldavad tehnilisema iseloomuga ja assisteerivate ülesannete vähenemist õigusvaldkonna spetsialistide töös (vt ptk 3 joonis 3).

Frey ja Osborne'i (2013)<sup>107</sup> kohaselt väheneb tulevikus suurte automatiseerimisvõimaluste tõttu veelgi selliste ametikohtade arv nagu abijuristid (ingl *paralegals*), õigusassistendid (ingl *legal assistants*) ja õigussekretärid (ingl *legal secretaries*). Algtaseme ametikohtade (ingl *entry-level positions*) vähenemise trend kahandab tulevikus noorte töövõimalusi õiguse valdkonnas, kuna üldjuhul alustatakse tööd juba õpingute kõrvalt just tugifunktsioone täitvatel ametikohtadel<sup>108</sup> (vt ptk 2).

Prognoosi kohaselt püsib valdkonna kutsealade töökohtade arv tervikuna lähitulevikus stabiilne, kuid tõenäoliselt võib järgneval kümnendil näha mõningaid nihkeid nii horisontaalses (sh süvenev liikumine õiguserialade vahel) kui ka vertikaalses hõivestruktuuris (vähem oskusi nõudvate tööülesannete ja assisteerivate ametikohtade arvu vähenemine). Juriidiliste toimingute tegevusalal (hõlmab õigusnõustamist, vabasid õiguselukutseid ja nende büroode töötajaid, kokku u 37% valdkonnas hõivatutest) tervikuna tööjõuvajadus kasvab (kasvab advokaatide ja patendivolinike, kahaneb kohtutäiturite ja pankrotihaldurite töökohtade arv). Avalikus halduses väheneb vajadus juristide (u 23% hõivatutest) tööjõu järele, kuid kohtutes, prokuratuuris ja õigusloome alal (u 17% hõivatutest) jääb tööjõuvajadus siiski stabiilseks. Tulevikus jääb tõenäoliselt praegusega võrreldes samaks ka valdavalt ettevõtetes töötavate *in-house*-juristide arv ja osakaal valdkonna hõivest (u 19% hõivatutest). Kõige silmatorkavamad muutused tuleviku tööjõuvajaduses kutsealade tasandil puudutavad prokuratuuri konsultante, kelle puhul eeldatakse kahekordset kasvu, ja kohtutäitureid, kus nähakse ette 50% kahanemist. Mõõdukalt väheneb õigusassistentide (moodustavad 5% valdkonna hõivest) töökohtade arv.

Tabelis 4 on esitatud detailsed hinnangud tööjõuvajaduse muutusele õiguse valdkonna põhikutsealadel. Prognoosi väljatöötamist alustati alltoodud standardskaala alusel. Kutsealade kohta, kus prognoositavat muutust ei olnud võimalik standardiseeritud vaates (alltoodud skaalal) piisava täpsusega edasi anda, on tabelis 4 esitatud detailsemad hinnangud.

- ↑ Märkimisväärne vajaduse kasv (üle +20%)
- ↗ Mõõdukas vajaduse kasv (+11–20%)
- ↗→ Tagasihoidlik vajaduse kasv (+6–10%)
- Vajadus püsib stabiilne (+/5%)
- ↘→ Tagasihoidlik vajaduse kahanemine (–6–10%)
- ↘ Mõõdukas vajaduse kahanemine (–11–20%)
- ↓ Märkimisväärne vajaduse kahanemine (üle –20 %)

---

<sup>107</sup> Frey, C. B., Osborne, M. A. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? [http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)

<sup>108</sup> OECD (2018). Policy brief on the Future of Work. Putting faces to the jobs at risk of automation. <https://www.oecd.org/employment/Automation-policy-brief-2018.pdf>

Tabel 4. Õiguse valdkonna põhikutsealade prognoositav hõivatute arv 2029. aastal ja hinnang hõivatute arvu muutusele (kasvu- ja kahanemisvajadus)

Institutsioon / EMTAK-i tegevusala	Kutseala	Eeldatav EKR-i tase, haridustase	Hõive 2015–2018 <sup>109</sup>	Hõive 2029	Prognoositud hõive muutuse suund	Kommentaariid
Kohtud / avalik haldus (O84 „Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus“)	Kohtunik	EKR 7 MA	232	232	Stabiilne ±5%	Kohtuasjade arv tervikuna (vt täpsemalt lisast 6) on viimastel aastatel näidanud kahanevat trendi (v.a Harjumaal), kuid kaugemas perspektiivis peab arvestama võimalikku majandusliku mõju (majanduskriiside ajal võib kohtuasjade arv märkimisväärselt kasvada, u 10–15%). Kui kriminaalasjade arv kahaneb selgelt, siis tsiviil- ja haldusasjade puhul suundumus nii reljeefselt välja ei joonistu. Kohtumenetlused muutuvad mahukamaks ja keerukamaks (nt valgekraede kuriteod ja küberkuritegevus), sh peab arvestama rahvusvahelistumise kasvavat mõju nii majandussuhetele kui ka isikliku eluga seotud teemadele. Justiitsministeerium leiab, et otsest vähenemist lähemas perspektiivis (4–5 aastat) ette näha ei ole, pigem jagatakse töökoormust ümber (nt Harjumaal on koormus palju suurem kui mujal). Kui teatud perekonnaõigusega seotud funktsioonid (nt eeskoste, hooldusõigus, suhtluskorrad, lepitamine ja varajagamine) liiguvad kohtutest mujale (nt KOV-idele, advokaadibüroodele), võib see tuntuvalt mõjutada töömahtu ja hõiveprognoosi.
	Kohtunikuabi		51	56	↗→ +5–10% (+10%)	Ekspertid hindavad praeguse töömahu optimaalseks, dokumentide kontrollimist on keeruline senisest enam automatiseerida. Praegu töötatakse Justiitsministeeriumis välja muudatust, mis näeb ette kohtunikuabide tööfunktsioonide laienemise õigusemõistmise valdkonnas, mistõttu võib nende arv lähiaastatel kasvada kuni 10%.
	Kohtujurist, konsultant, nõunik		248	238	Stabiilne ±5% (–4%)	Eestis on Euroopa justiitsüsteemide võrdlustabeli <sup>110</sup> järgi üks Euroopa tõhusamaid kohtusüsteeme. See on peaaugult saavutatud kohtujuristide institutsiooni loomisega. Jätkuvalt on eesmärgiks seatud lühikesed menetlusajad (ideaalis võiks iga kohtuniku kohta olla üks kohtujurist). Praegu töötatakse Justiitsministeeriumis välja muudatust, mille tulemusena teisevad kohtujuristide tööülesandeid – suureneb nende osalus õigusemõistmisel (lihtsamates ühetaolistes menetlustoimingutes iseseiseva pädevuse andmine) ja osast kohtujuristidest saavad kohtunikuabid. Seetõttu võib kohtujuristide arv lähiaastatel väheneda kuni 5%.
Prokuratuur	Prokurör + abiprokurör	EKR 7 MA	167	147	↘ 11–20% (–12%)	Kuritegude arv on viimse 15 aasta jooksul kahanenud, eeskätt varavastaste kuritegude vähenemise tõttu (vt täpsemalt lisast 6). Ekspertide arvates võib tuleviku tööjõuvajadust suuresti mõjutada kuritegevuse struktuuri teisenemine (ühed kuriteoliigid asenduvad teistega, kasvab raskete kuritegude osakaal, vt täpsemalt lisast 6) ja rahvusvahelistumist. Eesmärk on personali arvu suurendamata parendada kompetentse, et edukalt käsitleda nt rahapesu ja tehnoloogiaga seotud probleeme. Eesmärk on ka menetlusi jätkuvalt kiirendada. Abiprokurörid ja konsultandid on sarnase ettevalmistuse ja rolliga (laiema levikuga kuriteoliikidega seotud lihtsamad menetlused, tehnilisem töö). Kui konsultantide arv kasvab, võib samavõrra kahaneda abiprokuröride arv.
	Konsultant		20	40	↑↑↑ 2 × kasv	Prokuratuur on seadnud konsultantide arvu suurendamise pikaajaliseks eesmärgiks. Kümne aasta vaates oleks realistlik luua juurde 20 ametikohta (st kahekordne kasv). Konsultantide osakaalu suurendamine on seotud 1) kuritegevuse süveneva rahvusvahelistumisega; 2) analüüsimist vajavate andmemahtude (ettevõtete aastaaruanded, raamatupidamisdokumendid, pangaväljavõtted, kõneeristused, arvutilogid, statistika jne) suurenemise ja analüüsifunktsiooni tähtsuse kasvuga; 3) raskete kuritegude osakaalu kasvuga; 4) vajadusega erinevate oskustega töötajate järele. Eelduseks on muudatused Prokuratuuri tööd puudutavates seadustes, organisatsiooni struktuuris ja prokuröri rollis. Tulemusena võib suurendada nii konsultantide pädevuse kasv kui ka hariduslik mitmekesisus.
Vabad õiguselukutsed	Vandeadvokaat + abi	EKR 7 MA	834	917	↗→ +5–10% (10%)	Varasemad hõivetrendid toetavad kasvuhüpoteesi (advokatuuri liikmete arv on pidevalt kasvanud, viimasel kümnel aastal kokku 46%). Majanduskeskkonna kasvav keerukus (nt krediidi andmise ja vahendamise seotud regulatsioon) ning inimeste teadlikkuse ja ostujõu suurenemine võivad jätkuvalt kasvatada õigusnõustamise vajadust. Võimalik, et advokaatidele lisandub tulevikus uusi funktsioone (nt varajagamine, perelepitus). Praeguse seisuga sooviksid suuremad bürood jätkuvalt töötajaid juurde värvata, ka noorte hulgas ei ole siiani märgata huvi raugemist elukutse vastu (eksamineeritavate hulk stabiilne). Ekspertid juhtisid tähelepanu ka võimalusele, et üha kasvav konkurents võib soodustada turu konsolideerumist (väiksemate büroode arvelt) ja süvendada vajadust spetsialiseeruda. Ekspertid näevad konsensuslikult kutseala järgneval kümnendil kasvamas, kuid hinnangud selle ulatuse ja kiiruse kohta lahknevad. N-õ trendipikendusele tuginev vaade eeldab jätkuvat kasvu senises tempos (st +20%). Alternatiivsed käsitlused rõhutavad, et pideva kasvu taustal võib saada küllastuspunkt (ja selle tõttu võib kasvutempo taanduda 5–10%-ni). Sellele viitavad sellised ekspertide tunnetatud suundumused nagu süvenev liikumine õiguserialade vahel, st advokatuurist välja, eriti in-house-juristideks, aga ka kohtutesse ja väljapoole traditsioonilisi õiguserialasid. Kaudselt võib turu küllastumisele viidata ka Eesti Advokatuuri liikmelisuse peatanute arvu dünaamika (liikmelisuse peatanute arv on viimasel kümnel aastal kasvanud kiiremini kui aktiivsete liikmete arv).
	Kohtutäitur + abi		69	35	↓↓↓ kuni –50%	Justiitsministeerium valmistab ette täitemenetluse reformi, mille kohaselt hakkab alates 2022. aastast trahve ja riiginõudeid sisse nõudma Maksu- ja Tolliamet. Täiturite bürood jäävad alles suuremates linnades. Maksu- ja Tolliametile märkimisväärset koormuse ja hõive kasvu ei lisandu (automatiseeritud protsessid).

<sup>109</sup> Andmeallikad hõivatute arvu kohta leiab ptk 1 tabel 2.

<sup>110</sup> European Commission (2018). The 2018 EU justice scoreboard. Publications Office of the European Union. [https://ec.europa.eu/info/publications/2019-eu-justice-scoreboard-factsheets\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/2019-eu-justice-scoreboard-factsheets_en)

Institutsioon / EMTAK-i tegevusala	Kutseala	Eeldatav EKR-i tase, haridustase	Hõive 2015–2018 <sup>109</sup>	Hõive 2029	Prognoositud hõive muutuse suund	Kommentaariid
	Pankrotihaldur (v.a advokaadid)		50	46	↘→ -5-10%	Hõivetrend on kriisi järel (alates 2011) languses. Tööjõuvajadusel on tugev seos majandustsükliga – kui majanduses läheb hästi, siis väheneb tööjõuvajadus tõenäoliselt jätkuvalt.
	Patendivolinik (õigusharidusega)		14	15	↗→ +5-10%	Tehnoloogia arengust tulenevate muutuste (sh Industry 4.0 ehk üleminek targale tootmisele, asjade internet <sup>111</sup> ) mõjul tööjõuvajadus tõenäoliselt kasvab.
	Notar + asendaja		136	136	Stabiilne ±5%	Senist hõivetrendi iseloomustab pikaajaline stabiilsus. Kohtade arv on paika pandud justiitsministri määrusega (notariaadimäärustik). Igal aastal lisandub kaks-kolm asendajat, pole täpset ülevaadet, kui palju ära läheb. Töökoormust võib vähendada planeeritav osahingu müüki puudutav muudatus (õiguslik tähendus registrikandel), kuid mitte ulatuslikult. Ei ole välistatud ka funktsioonide lisandumine (nt varajagamine). Nende suundumuste mõju võib üksteist tasakaalustada.
Avalik haldus (O84 „Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus“)	Õigusloomejurist		190	190	Stabiilne ±5%	Pikemaajaliseks õiguspoliitiliseks eesmärgiks on seatud riigi õigusloome kvaliteedi parandamine, vähendades samal ajal selle mahtu <sup>112</sup> . Senisele kogemusele toetudes leidsid eksperdid, et õigusloome on ka lähitulevikus vajaduspõhine (mis muudab tööjõuvajaduse prognoosimise komplitseerituks) ja töömaht sõltub eelkõige sellest, milliseks kujunevad EL-i õigusega seotud trendid. Murrangulisi suunamuutusi siin pigem ei eeldata. Teatud valdkondades võib ette näha jätkuvat õigusliku reguleerimise mahu ja sügavuse suurenemist (nt finants-, pangandus- ja kindlustusvaldkond, intellektuaalomand ja andmekaitse), pigem kaldub reguleeritavate valdkondade arv kasvama ning normid muutuvad keerukamaks ja detailsemaks (mis võib kasvatada töö tegemiseks kuluvat aega). Kindlasti peab prognoosimisel arvestama, et avalikus halduses hõivatute arvu mõjutavad üldiselt eeskätt konsolideerumise ja efektiivsuse kasvatamisega seotud suundumused. Riigivalitsemise reformi eesmärkidest lähtudes vaadatakse ülesandeid üle nii asutuste kui ka töötajate tasandil ning üritatakse tagada avalike teenuste kvaliteet juhul, kui töötajate arv väheneb või vähemalt ei kasva. Kokkuvõttes on näha, et õigusloomejuristide tööjõuvajadust mõjutavad lähitulevikus mitu üksteist tasakaalustavat suundumust. Kui eri asutuste õigusloomejuriste (kui osa sisupoliitika kujundamise funktsioonist) ei ühendata, jääb õigusloomejuristide tööjõu vajadus tulevikus stabiilseks.
M691 „Juriidilised toimingud“	Jurist õigusbüroodes ja vabade elukutsete esindajate büroodes	EKR 6, 7 BA, MA	820	882	↗→ +5-10%	Soodsas majanduskliimas pigem kasvab advokaadi- ja notaribüroodes juristide tööjõu vajadus. Paralleelselt õigusnõustamisteenuse mahuga kasvab ka taustatöö hulk (nt äriõiguses kasvab notariaalsete tehingute keerukus ja maht). Kasvuhüpooteesi toetab üldsuundumus õigusliku reguleerimise kasvavale keerukusele ja juriidilise nõustamise vajaduse suurenemisele. Advokaadibüroodes rakenduvate juristide näol on valdavalt tegemist karjääriritee alguses olevate töötajatega, kes pole veel advokaadiksamit sooritanud. Kui advokaatide arv kasvab, kehtib sama ka nende büroodes töötavate juristide kohta.
Avalik haldus (O84 „Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus“)	Jurist avalikus halduses (v.a kohtud, prokuratuur, õigusloome)		1190	1101	↘→ -5-10%	Õigussüsteemi keerukuse kasv ja oskuste vajaduse suurenemine viitavad potentsiaalselt kasvavale tööjõuvajadusele. Avalikus halduses hõivatute arvu mõjutavad üldiselt konsolideerumise ja tõhususe kasvatamisega seotud suundumused – riigivalitsemise reformi eesmärkidest lähtuvalt vaadatakse ülesandeid üle nii asutuste kui ka töötajate tasandil, üritatakse tagada avalike teenuste kvaliteet töötajate arvu vähendades või vähemalt seda suurendamata. Kui riigivalitsemise reformi eesmärkide kohaselt väheneb paralleelselt kogurahvastiku kahanemisega ka avalikus halduses hõivatute arv üldiselt, siis pole alust eeldada, et see ei puudutaks juriste.
Muud tegevusalad (väljaspool avalikku haldust ja juriidilisi toiminguid)	Jurist ettevõtetes (v.a juriidiliste toimingute tegevusala), in-house-jurist		970	970	Stabiilne ±5%	Kasvuvajadus on olemas (õigusliku reguleerimise maht ja sügavus, nt rahapesu ja maksupettuste tõkestamine, kindlustus, vastavuskontroll, IT-õigus ja küberturvalisus, intellektuaalne omand, andmekaitse, konkurentsioigus ja digitaalsed tõendid), aga efektiivsussurve seab piirid. Võimalus, et hõivatute arv kasvab, kui lisandub uusi suuremaid ettevõtteid. In-house-juristina töötamine on juba praegu erialaringkondades väärtustatud, selle kutseala esindajatelt oodatakse tulevikus tõenäoliselt järjest paremaid võimeid ja teadmisi. Kokkuvõttes nägid eksperdid suundumusi üksteist tasakaalustamas, võimalikud muutused jäävad eeldatavalt ±5% piiresse, prognoos on stabiilne.
Horisontaalne	Õigusassistent	EKR 5, KUT 5	240	203	↘ 11-20%	Varasemad hõivetrendid toetavad kahanevat prognoosi. Digilahenduste abil tööprotsessi optimeerimine, tugiteenuste konsolideerumine (riigireformi mõju) jne võivad tulevikus jätkuvalt vähendada töömahtu ja töökohtade arvu.
<b>Kõik kutsealad kokku</b>			<b>5231</b>	<b>5208</b>	<b>Stabiilne ±5%</b>	

<sup>111</sup> Asjade internet (ingl *industrial internet of things*), s.o andurite, kontrollrite, ajamite ja sidetehnoloogiliste lahendustega seadmed, mis oskavad omavahel suhelda ja infot vahetada. <http://internetofthingsagenda.techtarget.com/definition/Industrial-Internet-of-Things-IIoT>.

<sup>112</sup> Justiitsministeerium (2017). Õiguspoliitika põhialused aastani 2030. Eelnõu ja seletuskiri. <https://www.just.ee/et/oiguspoliitika-pohialused-2030>



## 5.2. Tööjõu asendamise vajadus ja tööjõuvajadus kokku

Vajadus uue tööjõu järele sõltub õiguse valdkonnas kahest tegurist: vanuse tõttu tööturult lahkuvate töötajate **asendamise vajadusest** ning valdkonna ja põhikutsealadel hõivatute arvu kasvust või kahanemisest tingitud **kasvu- või kahanemisvajadusest** (see realiseerub **töökohtade arvu muutusena** tulevikus, vt ptk 5.1). Kui põhikutsealal hõive kasvab, on lisaks pensionile siirduvate töötajate asendamisele vaja juurde uut tööjõudu. Kui kutsealal hõive kahaneb, siis ei ole aga kõiki pensionile siirdujaid vaja uute töötajatega asendada ja uue tööjõu vajadus on selle võrra väiksem.

**Pensionile siirdujate asendamise vajaduse** arvulised hinnangud põhinevad statistilisel mudelil, mis tugineb hõivatute vanusstruktuurile. Asendusvajaduse hindamisel kasutatakse OSKA uuringutes tavaliselt MKM-i tööjõuprognosi<sup>113</sup> raames tehtud arvutusi (alusandmestik põhineb 2011. aasta rahvaloenduse tulemustel, seda on aasta-aastalt ajakohastatud Eesti tööjõu-uuringu (ETU) andmetega). Arvutused lähtuvad kutsealade vanusstruktuurist ja kutsealal hõivatute reaalsest pensionile jäämise vanusest. Käesolevas uuringus on kutsealadel, mille hõiveandmed tuginevad Rahandusministeeriumi ja kutseühenduste andmetele (vt ptk 1), asendusvajaduse arvutamisel aluseks võetud üle 55-aastaste töötajate osakaal ja vajaduse korral ka tööstaaž (nt kohtunike puhul).

Olukorras, kus töökohtade arv õiguse valdkonnas tervikuna püsib tulevikus prognoosi kohaselt stabiilne, kujuneb asendusvajadus peamiseks tööjõuvajadust kujundavaks teguriks. Teatud kutsealadel (nt patendivolinikel, pankrotihalduritel, kohtunikuabidel, kohtunikel ja notaritel) on vanusstruktuurist tulenevalt asendusvajadus ülejäänutest proportsionaalselt suurem.

Kutsealade võrdluses on järgneval kümnel aastal asendusvajadus suurim patendivolinikel, kus igal aastal on vaja asendada 7% töötajaskonnast, järgnevad pankrotihaldurid (6%), kohtunikuabid (5%), kohtunikud (4%) ja notarid (3%). Eelnimetatud suurima asendusvajadusega kutsealade töötajaskond moodustab alla kümnendiku valdkonna koguhõivest, kuid ligi kolmandiku asendusvajadusest. Kõige tagasihoidlikuma asendusvajadusega paistavad silma kohtujuristid, prokuratuuri konsultandid ja õigusloomejuristid – vanusstruktuurist tulenevalt on aastas vaja asendada neist alla 1%.

**Asendusvajaduse ja töökohtade arvu muutuse tõttu vajab valdkond igal aastal kokku üle 70 uue töötaja.** Sellest ligi kolmveerand (72%) kulub erasektori tööjõuvajaduse katmiseks (sh üle poole ehk 57% on seotud juriidiliste toimingute tegevusalaga (st vabade õiguselukutsete esindajate, nende büroode ja õigusbüroodega)) ning veidi üle neljandiku (28%) avaliku haldusega seotud kutsealade (sh 21% õigusloome, kohtute ja prokuratuuri) tööjõuvajaduse katmiseks.

## 5.3. Kokkuvõte

- Ekspertide hinnangul mõjutavad **õigusala asjatundjate arvu muutust** järgmisel kümnel aastal enim majandus- ja õiguskeskonna kasvav keerukus, eeskätt seoses rahvusvahelistumisega, aga ka riigi tegevus ja otsused ning strateegilised eesmärgid personalipoliitika vallas.
- Õiguskeskonna keerukuse kasv ja regulatsioonide lisandumine puudutab nii avaliku kui ka erasektoriga seotud põhikutselasid ning võib kasvatada nende töömahtu.

---

<sup>113</sup> MKM (2019). Tööjõuvajaduse ja -pakkumise prognoos aastani 2027. Lühikirjeldus. [https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognosis\\_2027\\_lyhikirjeldus.pdf](https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognosis_2027_lyhikirjeldus.pdf)



- OSKA prognoosi kohaselt jääb õiguse valdkonna hõive baasperioodiga (2015–2018) võrreldes lähema kümne aasta perspektiivis ligikaudu samale tasemele.
- Stabiilse prognoosi taustal ilmnevad tõenäoliselt siiski märkimisväärsed nihked hõivestruktuuris:
  - avalikus halduses kahaneb juristide hõive (v.a kohtud, prokuratuur, õigusloome) konsolideerumissuundumuste taustal, kuid õigusteenuste turuga seotud kutsealade töökohtade arv suureneb klientide ootuste, ostujõu ja tehingute keerukuse kasvu ning süveneva spetsialiseerumisvajaduse tõttu;
  - õigusvaldkonnas vähenevad tehnilisema iseloomuga ja assisteerivad ülesanded. See toob kaasa madalamat kvalifikatsiooni eeldavate kutsealade (nt õigusassistendid) tööjõuvajaduse vähenemise ja võib tulevikus mõjutada ka noorte võimalusi õpingute ajal valdkonnas kogemusi omandada.
- Kohtute ja prokuratuuriga seotud kutsealade hõive kokku jääb lähitulevikus umbes samale tasemele, kuid mõistlike menetlusaegade tagamiseks on ette näha töökorralduslikke ja töötajate kvalifikatsioonieeldusi puudutavaid muudatusi.
- Tulevikus kasvavad ootused töötajate võimetele ja teadmistele ka *in-house*-juristide kutsealal ettevõtetes seoses kasvava töökoormusega, kuid töökohtade arv jääb efektiivsussurve tõttu samaks.
- Asendus- ja kasvuvajadusest tulenevalt vajab valdkond igal aastal kokku üle 70 uue töötaja, sh ligikaudu kolmveerand erasektoriga ja veerand avaliku haldusega seotud kutsealadele.

## 6. Koolituspakkumine

Selles peatükis antakse esmalt ülevaade valdkonnaga seotud tasemeõppest Eesti hariduse infosüsteemi (EHIS) andmete põhjal 2018/2019. õppeaasta seisuga (ptk 6.1) Seejärel käsitletakse statistilisi näitajaid vastuvõtude ja lõpetamiste kohta viimastel aastatel (ptk 6.2) ning selgitatakse koolituspakkumise prognoosimist (ptk 6.3). Järgneb valdkonna erialase õppe kvaliteedi analüüs (EKKA hindamisaruannete ja eksperdihinnangute põhjal) (ptk 6.3), peatüki lõpus (ptk 6.4) kirjeldatakse täienduskoolituse võimalusi ja vajadusi.

### 6.1. Tasemeõppe õppekavad

Käesolevas alapeatükis antakse ülevaade tasemeõppe õppekavadest, kus oli Eesti hariduse infosüsteemi andmetel 2018/2019. õppeaastal avatud vastuvõtt.

Vaatlusalusel õppeaastal andsid õiguse valdkonnas kõrgharidust Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool ja Tartu Ülikool kokku kümnel õppekaval (vt tabel 5). Bakalaureuseõppes toimus vastuvõtt neljal ja magistriõppes viiel õppekaval. Valdkondliku doktorikraadi saab omandada ainult Tartu Ülikoolis. Bakalaureuse- ja magistriõppes kokku oli neli eesti- ja viis ingliskeelset õppekava.

Lisaks pakub Tallinna Majanduskool alates 2016/2017. õppeaastast võimalust omandada keskhariduse järel kutsehariduse 5. tasemel õigusassistendi eriala.

Tabel 5. Õigusharidust andvad õppekavad 2018/2019. õppeaastal õppeasutuse, õppeastme, spetsialiseerumiste ja vastuvõetute arvu järgi. Allikas: EHIS

Õppeasutus, õpe	Vastuvõtuga õppekavade arv	Õppekavad, õppekeel	Spetsialiseerumised*	Vastuvõetute arv
<b>Tallinna Majanduskool</b>	<b>1</b>			<b>38</b>
Kutseharidus, 5. tase	1	Õigusassistent, eesti k		38
<b>Tallinna Tehnikaülikool</b>	<b>2</b>			<b>89</b>
Bakalaureuseõpe	1	Õigusteadus, inglise k	Eesti avalik ja eraõigus**, Euroopa Liidu ja rahvusvaheline õigus, rahvusvahelised suhted	71
Magistriõpe	1	Õigusteadus, inglise k	Eesti avalik ja eraõigus**, Euroopa Liidu ja rahvusvaheline õigus, tehnoloogiaõigus	18
<b>Tallinna Ülikool</b>	<b>3</b>			<b>118</b>
Bakalaureuseõpe	1	Õigusteadus, eesti k		28
	1	Õigusteadus, inglise k		60
Magistriõpe	1	Õigusteadus, eesti k		30
<b>Tartu Ülikool</b>	<b>5</b>			<b>435</b>
Bakalaureuseõpe	1	Õigusteadus, eesti k		258
Magistriõpe	1	Õigusteadus, eesti k	Infotehnoloogiaõigus***, õigusteadus	137
	1	Infotehnoloogiaõigus, inglise k		20

	1	Rahvusvaheline õigus ja inimõigused, inglise k		17
Doktoriõpe	1	Õigusteadus, eesti ja inglise k		3
<b>KOKKU kõrgharidus</b>	<b>10</b>			<b>642</b>
<b>Bakalaureuseõpe kokku</b>	<b>4</b>			<b>417</b>
Bakalaureuseõpe, eesti k	2			286
Bakalaureuseõpe, inglise k	2			131
<b>Magistriõpe, kokku</b>	<b>5</b>			<b>222</b>
Magistriõpe, eesti k	2			167
Magistriõpe, inglise k	3			55
<b>Doktoriõpe</b>	<b>1</b>			<b>3</b>
<b>KOKKU valdkond</b>	<b>11</b>			<b>680</b>

\* Kõik EHS-es nimetatud spetsialiseerumismõimalused ei pruugi olla avatud 2018/2019. aastal vastuvõetutele.

\*\* Vastuvõtt peatatud 2018.

\*\*\* Vastuvõtt peatatud 2019.

## 6.2. Õppurite statistika tasemeõppes

Õppekavadest analüüsiti neid, kus oli õppeaastatel 2013/2014–2018/2019 õppureid. Täieliku loetelu analüüsitud õppekavadest leiab lisast 7.

### Õiguse valdkonna õppekavade paiknemine õppekavade liigituses

Järgnevas loetelus on esitatud õppekavade rühmad, kuhu õppekavade liigituse 2013v1 (ISCED-F 2013<sup>114</sup>) järgi kuulusid analüüsitud õiguse valdkonna õppekavad.

#### Kõrgharidus

##### Õiguse õppesuunal

0421 õiguse ÕKR (BA, MA)<sup>115</sup>

#### Kutseharidus

##### Ärinduse ja halduse õppesuunal

0415 sekretäri- ja kontoritöö ÕKR (5. taseme kutseõpe, õigusassistent)

### 6.2.1. Vastuvõtt

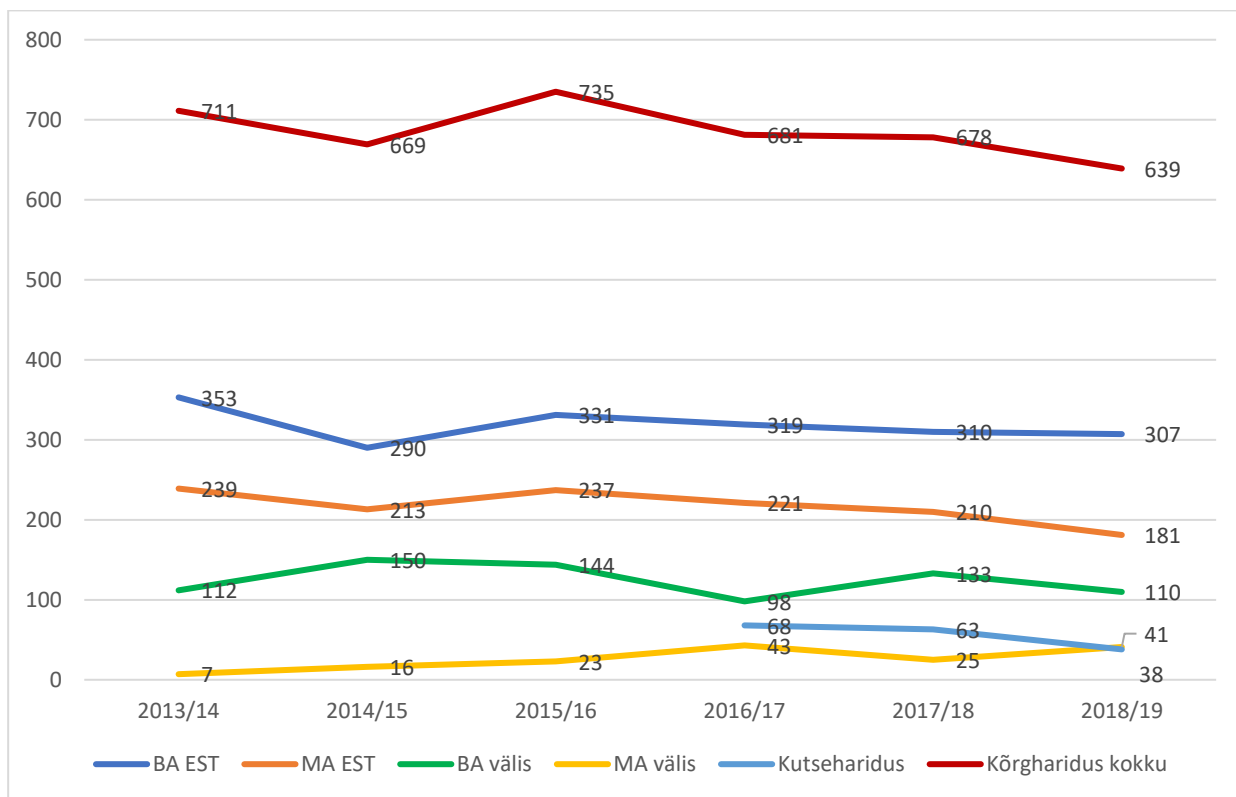
Viimasel kuuel aastal on õiguse valdkonna kõrghariduse õppekavadel vastuvõtt kahanenud ligi kümnendiku võrra (vt joonis 11), st mõnevõrra kiiremini kui kõrghariduses keskmiselt (–4%). Nii bakalaureuse- kui ka magistriõppes on sisseastujate arv vähenenud samas proportsioonis (u 10%). Välisüliõpilaste osakaal sisseastujatest on vaadeldaval perioodil kasvanud 17%lt 24%ni. Eelkõige lähtub see magistriõppes, kus välisüliõpilaste arv on kasvanud ligi viis korda. Eestist pärit sisseastujate arv bakalaureuseõppes on

<sup>114</sup> [http://metaweb.stat.ee/view\\_xml.htm?id=4072699&siteLanguage=ee](http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=4072699&siteLanguage=ee)

<sup>115</sup> Doktoriõpe on arvestatud OSKA hariduse ja teaduse valdkonna uuringu raames.

kahenenud viimase kuue aasta jooksul 13% (353-lt 307-ni) ja magistriõppes ligi veerandi võrra (239-lt 181-ni).

Kutsehariduses on alates 2016/2017. õppeaastast avatud vastuvõtt Tallinna Majanduskoolis uuel õigusassistendi õppekaval kutsehariduse 5. tasemel. Sisseastujate arv on kahanenud 68-lt 40-ni.

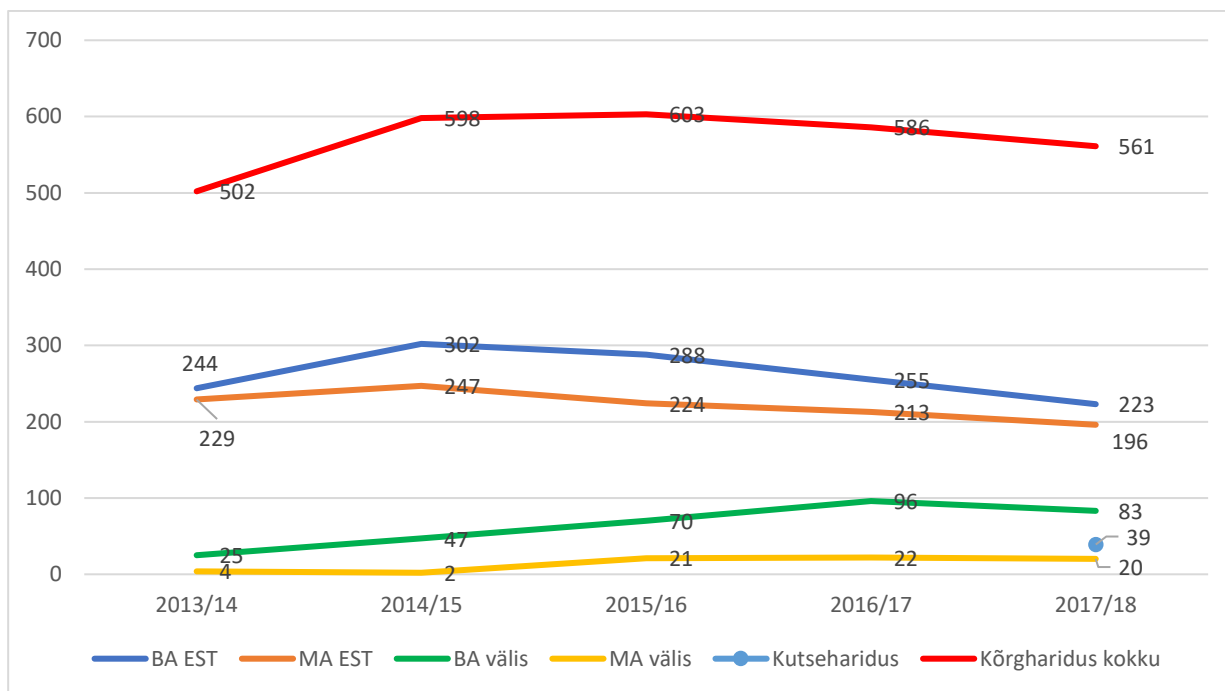


Joonis 11. Vastuvõtt õiguse valdkonna õppekavadel. Allikas: EHIS, autorite arvutused

### 6.2.2. Lõpetajad

Õiguse valdkonna kõrghariduse õppekavade lõpetajate arv püsis ajavahemikul 2014/2015–2016/2017 umbes 600 inimese juures aastas, 2017/2018. õppeaastal aga langes 560-ni (ehk u 7%) (vt joonis 12). Nii bakalaureuse- kui ka magistriõppe lõpetajate arv on vähenenud samas proportsioonis (12–13%). Välisüliõpilaste osakaal lõpetajate hulgas on viimase viie aasta jooksul tuntavalt kasvanud (viie aastaga 6%-lt 20%-ni), viimasel kahel aastal on nad moodustanud 9% MA ja 27% BA lõpetajatest. Eestist pärit lõpetajate arv bakalaureuseastmel on viimasel viiel aastal kahanenud 9% (244-lt 223-ni) ja magistriõppes 14% võrra (229-lt 196-ni). Välisüliõpilastest lõpetajate arv on kasvanud bakalaureuseastmel üle kolme korra (25-lt 83-ni), magistriastmel on kasv koguni viiekordne, kuid absoluutarvudes pole muutus nii silmatorkav (2017/2018. õppeaastal lõpetas 20 inimest).

2017/2018. õppeaastal lõpetas esimeses lennus 39 inimest Tallinna Majanduskooli õigusassistendi õppekava alusel (kutseharidus, 5. tase).



Joonis 12. Lõpetajad õiguse valdkonna õppekavadel. Allikas: EHIS, autorite arvutused

### 6.3. Lõpetajate prognoos ja tasemeõppe koolituspakkumine

Ainult lõpetajate arvu silmas pidades ei ole võimalik hinnata, kas õiguse valdkonna tööjõuvajaduse katmiseks tulevikus koolitatakse piisavalt inimesi. Seetõttu on valdkonna koolituspakkumise prognoosimisel aluseks võetud võimalik lähiaastate lõpetajate arv sisseastumisdünaamika põhjal ning topeltarvestuse vältimiseks on arvestatud BA lõpetajate edasiõppimise tõenäosust magistriastmel. Arvestatud on ka tööturul rakendumise tõenäosust tööjõus osalemise määra kaudu ning välisüliõpilaste Eesti tööturul rakendumise tõenäosust.

Lisaks on arvestatud valdkonnaspetsiifilise hariduse mõnevõrra eripärast positsiooni tööturuga suhestumisel. Õigusala teadmised ja oskused on asjakohased laiema ringi ametialade puhul väljaspool käesolevas uuringus käsitletavaid n-ö traditsioonilisi õigusameteid. Selliste ametialade tööjõuvajaduse prognoos ei ole käesoleva uuringu eesmärk, kuid nendel tõenäolise rakendujate osakaalu väljaselgitamiseks tugineti minevikus ilmnenud empiirilistele seostele lõpetajate ja ametialade vahel ning vähendati proportsionaalselt uuringus käsitletavate õiguse valdkonna kutsealade koolituspakkumise suurus.

Lõpetajate arvu korrigeerimise protsess tööjõupakkumise arvestamisel on esitatud tabeli 6 veergudes samm-sammult.

1. Esmalt on esitatud **viimase kolme aasta keskmine lõpetajate arv**.
2. **Lõpetajate prognoos** vastuvõtudünaamika või katkestamise määra alusel näitab, kui palju on keskmiselt aastas lõpetajaid järgmise kahe-kolme aasta jooksul. Lõpetajate arvu muutust prognoosides arvestatakse vastuvõtus toimunud muutusi. Näiteks kui viimasel paaril aastal on vastuvõetute arv kahanenud, ei lõpeta tulevikus sama palju inimesi, kui on viimase kolme õppeaasta keskmine, vaid vähem. See kehtib eeldusel, et katkestamise määr ei muutu kuigivõrd.

3. **BA ja MA topeltarvestust on vaja vältida**, et ühte lõpetajat ei arvestataks koolituspakkumisse kaks korda. Bakalaureuseõppe lõpetajate arvust lahutatakse magistriõppe lõpetajate arv.
4. **Tööjõus osalemise määraga arvestamine**. Et saada tõepärasem hinnang tööturule suunduvate inimeste arvu kohta, on vaja koolituspakkumisse arvestatud lõpetajate arvu korrigeerida tööjõus osalemise määraga. Tulbas lahutatakse see osa lõpetajatest, kes ETU andmetel potentsiaalselt ei rakendu tööjõuturul.
5. **Valdkonna põhikutsealadel rakendumise tõenäosus** ehk valdkonda tööle siirdumise tõenäosus. Veerus on esile toodud nende lõpetajate osatähtsus, kes võiksid Eesti tööturul potentsiaalselt asuda tööle õiguse valdkonnas, st selle uuringu kontekstis õiguse valdkonna põhikutsealadel. Eelkõige on seda näitajat vaja arvestada seetõttu, et õiguserialadel omandatavad teadmised ja oskused võivad osutada vajalikuks laiema ringi ametialade puhul, mille tööjõuvajadust selles uuringus ei hinnata (kuid mille arvelt on asjakohane vähendada pakkumist õiguse valdkonna põhikutsealadele). Selliste ametialade väljaselgitamiseks võeti aluseks minevikus ilmnenud empiirilised seosed lõpetajate ja ametialade vahel õppekavarühmade tasandil viimase rahva- ja eluruumide loenduse (REL2011) ajal (st 2011. a seisuga). Tulemuste tõlgendamisel peab arvestama, et minevikus kehtinud seosed on vaikumisi tulevikku üle kantud.

Õiguse õppekavarühma lõpetajate hulgas ISCED-i astmel 5A (st BA ja MA kokku, kuna REL2011 ajal kehtis ISCED-i jaotus, mille alusel ei olnud võimalik BA-d ja MA-d eristada) oli veerand kuni kolmandik neid lõpetajaid, kes siirdusid ametialadele, mille esindajad vajavad oma põhikompetentsile lisaks arvestatavas mahus õigusteadmisi (sh eri juhtimisfunktsioonide täitjad ning osa tipp- ja keskastmepetsialistidest, nt finants- ja investeerimisnõustajad, äri- ja avaliku halduse tippspetsialistid, keskkonnakaitse tippspetsialistid, politseiinspektorid ja uurijad). BA lõpetajatele peetakse selles mudelis sobivamaks veidi laiemat ametialade ringi (eelkõige keskastmepetsialistide ja kontoritöötajate arvelt, nt krediidi-, laenu- ja kindlustusametnikud ning äriteenuste agendid), sest MA lõpetajad oleksid selliste positsioonide täitmiseks mõnevõrra ülekvalifitseeritud.

**Kutsehariduse** (õigusassistendid) jaoks vastava mudeli väljatöötamisel on parema empiirilise materjali puudumise tõttu aluseks võetud REL2011 ajal kehtinud seosed õiguse õppekavarühma astme 5B (rakenduskõrghariduse) ja ametialade vahel, kuna Tallinna Majanduskooli õigusassistendi õppekava näol on tegemist rakenduskõrghariduse astmel õigusõppe n-ö mantlipärijaga.

**Välisüliõpilaste** puhul on asjaomase osakaalu esitamisel lähtutud viimastest kättesaadavatest andmetest HTM-i tehtud uuringus „Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2017“<sup>116</sup>. Selle kohaselt rakendus õiguse ÕKR-i lõpetanud välisüliõpilastest Eesti tööturul 7%, ka käesolevasse uuringusse kaasatud ekspertide hinnang jäi samasse suurusjärku.

6. Eelviimases veerus olev arv näitab, kui palju inimesi (uut tööjõudu) aastas võiks teoreetiliselt suunduda valdkonna põhikutsealadele tööle (ehk **uue tööjõu pakkumine aastas**; vt joonis 13).

---

<sup>116</sup> Leppik, M. (2019). Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2017. Lk 46, joonis 17. [https://www.hm.ee/sites/default/files/edukus\\_tooturul\\_2019.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/edukus_tooturul_2019.pdf)

Tabel 6. Valdkonnaga seotud õppekavade põhjal koolituspakkumise arvutamise selgitus. Allikas EHS, Statistikaamet, autorite arvutused

		1	2	3	4	5	6	7
		2015/2016.– 2017/2018. õa keskmine lõpetajate arv <sup>117</sup>	Lõpetajate prognoos (sisseastumis- dünaamika <sup>118</sup> või katkestamise määr alusel <sup>119</sup> )	BA ja MA topelt- arvestuse vältimine <sup>120</sup>	Tööjõus osalemise määraga arvestamine <sup>121</sup>	Valdkonna põhikutsealadel rakendumise tõenäosus <sup>122</sup>	Tööjõu- pakkumine kokku aastas	Tööjõu- pakkumisse arvestatute osatähtsus 2015/2016.– 2017/2018. õa lõpetajatest
Kõrgharidus, BA	Eestikeelsed õppekavad	234	223	53	48	68%	32	14%
	Eestlased ingliskeelsetel õppekavadel	21	23	5	5	68%	3	16%
	Välismaalased	83	70	20	18	7%	2	2%
Kõrgharidus, MA	Eestikeelsed õppekavad	172	159	159	143	75%	108	63%
	Eestlased ingliskeelsetel õppekavadel	39	27	27	25	75%	18	47%
	Välismaalased ingliskeelsetel õppekavadel	21	50	50	45	7%	4	21%
Kutseharidus	Õigusassistent	39	25	25	22	60%	13	34%
Kokku		609	577	339	306		180	31

<sup>117</sup> EHS-e andmete põhjal.

<sup>118</sup> Lõpetajate prognoos vastuvõtu põhjal – muutus vastuvõtu näitajates (2013/2014–2015/2016 vs. 2016/2017–2018/2019) on üle kantud lõpetajate arvule (aluseks 2015/2016–2017/2018 keskmine).

<sup>119</sup> Katkestamise määrat kasutati õigusassistenti (kutseharidus) õppekava puhul, kuna tegemist on uue erialaga ja sisseastumisdünaamikat ei ole võimalik tagasiulatuvalt jälgida.

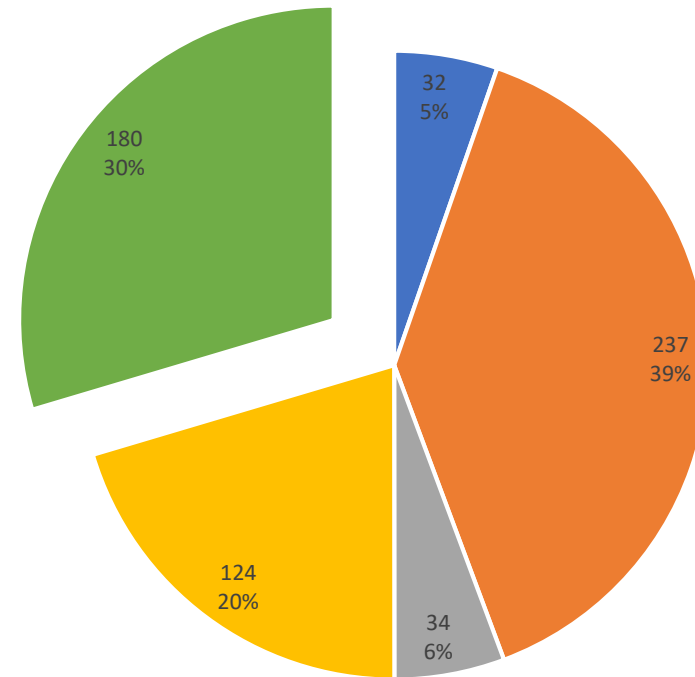
<sup>120</sup> BA lõpetajatest jääb arvestuslikult pakkumisse see osa, kes ei lähe MA tasemel edasi õppima.

<sup>121</sup> Tööjõus osalemise määr on arvatud valdkonnaga seonduvate ÖKR-ide tasandil (vanuserühmas 25–49) ETU andmetele tuginedes: õiguse ÖKR 90%, ärinduse ja halduse ÖKR (õigusassistentid kutsehariduses) 88%.

<sup>122</sup> Välisüliõpilaste puhul on eeldatud, et neist ca 7% leiab rakendust Eestis. MA tasemel on eeldatud, et ca 25% leiab rakendust väljaspool valdkonda ametialadel, kus on vaja õigusteadmisi. BA tasemel on see näitaja 32%, kutsehariduse tasemel 40%.

Pakkumise prognoosimine,  
100% = 609 e keskmine lõpetajate arv aastas viimasel 3 aastal (2016-  
2018)

- Vastuvõetute arvu kahanemise mõju
- BA-MA topeltarvestuse vältimine
- Hõivemääraga arvestamine (tööturul mitterakendumise tõenäosus)
- Väljaspool valdkonna põhikutsealaid / välismaal rakendumise tõenäosus
- Õiguse valdkonna põhikutsealade pakkumisse arvestatud



Joonis 13. Valdkonnaga seotud õppekavade põhjal koolituspakkumise arvutamine. Allikas: EHIS, Statistikaamet, autorite arvutused



## 6.4. Õppe kvaliteet ja arenguvajadused

Õppe kvaliteedi ja arenguvajaduste analüüsil on tuginetud uuringus osalenud tööandjate hinnangutele, taustainfona on kasutatud ka Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuuri (EKKA) koostatud kutse- ja kõrghariduse kvaliteedi hindamise aruandeid<sup>123</sup>. Kuna mitmel õiguse valdkonna põhikutsealal töötamise eelduseks on magistrakraad, siis sellest valdkonna eripärast lähtudes analüüsi ka ülikoolide magistriõppesse vastuvõtu tingimusi. EKKA hindamiskomisjoni soovitustest on esile tõstetud teemad, mis kattuvad uuringu raames intervjueritud tööandjate tagasisidega. Eraldi keskendutakse hariduse kvaliteeti käsitlevatele üldistele, haridustaseme- või valdkonnaülestele ja oskuste omandamist puudutavatele tähelepanekutele.

**Kutsehariduses** kuuluvad õigusega seotud õppekavad, sh Tallinna Majanduskooli õigusassistendi õppekava, äriandmise ja halduse õppesuuna sekretäri- ja kontoritöö õppekavarühma. **Tallinna Majanduskoolil** on õppekavarühmas tähtajatu õppe läbiviimise õigus alates 2013. aastast. Järgmine kutseõppe kvaliteedi hindamine toimub nimetatud õppekavarühmas 2020/2021. õppeaastal<sup>124</sup>. Viimane kvaliteedihindamise aruanne pärineb 2012. aastast ega ole uuringu autorite hinnangul nüüdseks enam ajakohane andmeallikas, mistõttu sellel siin uuringus pikemalt ei peatuta. Kuna õigusassistendi õppekava on pigem uus (vastuvõtt sellele algas alles 2016/2017. õppeaastal) ning esimesed lõpetajad on jõudnud tööturule 2017/2018. õppeaastal, siis ei oska valdkonna eksperdid veel lõpetajate oskuste kvaliteeti hinnata.

**Kõrghariduse kvaliteeti** hinnatakse kahes vormis, need on institutsionaalne akrediteerimine ja õppekavagrupi kvaliteedi hindamine. Õiguse õppekavagrupis on **Tallinna Ülikool, Tallinna Tehnikaülikool ja Tartu Ülikool** läbinud kvaliteedihindamise 2016. aastal (Tallinna Ülikool läbis selle kõrvaltingimusega, mis on ülikooli 2018. aastal esitatud tegevuskavaga täidetud). Uue kõrgharidusseaduse alusel edaspidi enam õppekavagrupi kvaliteeti ei hinnata, alles jääb institutsionaalne akrediteerimine ja lisandub temaatiline hindamine<sup>125</sup>.

**Õiguse õppekavagrupi õppekavade EKKA hindamisaruannete analüüsil** keskenduti võrdlusele uuringu käigus intervjueritavate tõstatatud küsimustega (sh õppe kvaliteet, õppekavade vastavus tööturu vajadustele, varustatus õppejõududega). Kattuvate teemade illustreerimiseks on ülikooli esitatud nii kvaliteedi hindamisaruannetes tugevate külgedena nimetatud aspektid (tabel 7) kui ka nõrgad küljed ja parendusvaldkonnad (tabel 8). Lisaks on analüüsitud Tallinna Ülikooli tegevuskava parendusettepanekute täitmiseks (asjakohased tegevused on esitatud lisa 8).

### Üldised hinnangud kõrghariduse kvaliteedile

Tööandjate üldistatud hinnangutele tuginedes võib öelda, et **Tartu Ülikooli õigushariduse puhul hinnatakse kõrgelt õppe sügavat akadeemilist mõõdet**, mis annab lõpetajatele vajalikud erialased baastadmised ja võimekuse töökohal kiiremini kohaneda ja omandada vajalikud spetsiifilisemad oskused ja teadmised. Tüüpiliste lõpetajate puhul tõsteti esile laiemat silmaringi, laiapõhjalisi õigusteadmisi, paremat analüüsi- ja tõlgendusoskust. Positiivsena nimetati ülikooli õppejõududega varustatust, sh praktikute kaasatust õppetöösse. Õppejõudude värbamine on ülikoolidele problemaatiline, arvestades õigusvaldkonna palgakonkurentsi, kuid intervjueritute hinnangul on Tartu Ülikoolil vajaliku õppejõudkonna säilitamine

---

<sup>123</sup> Kvaliteedi hindamises osalevad sõltumatud eksperdid, nende seas valdkonna tööandjad, kõrghariduses ka väliseksperdid ja üliõpilased. Hindamisaruanded ja lisateave hindamise korralduse kohta on Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuuri veebilehel. <http://ekka.archimedes.ee/>

<sup>124</sup> Kutseõppe kvaliteedi hindamises osalevate õppesuundade ja õppekavagrupide 2019–2022 ajakava. [http://ekka.archimedes.ee/wp-content/uploads/Kutseõppe\\_kvaliteedihindamine\\_2019\\_2022.pdf](http://ekka.archimedes.ee/wp-content/uploads/Kutseõppe_kvaliteedihindamine_2019_2022.pdf)

<sup>125</sup> Kõrgharidusseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019012>

paremini õnnestunud. Võimalike toetavate teguritena nimetati õigusteaduse õpetamise pikaajalist traditsiooni TÜ-s, tugevaid suhteid vilistlaskonnaga ja häid koostöösuhteid tööandjate jt valdkonna asutustega (nt Riigikohtuga, mis asub samuti Tartus).

**Tööandjate valmisolek eri ülikoolide lõpetajaid värvata on erinev** ja valikuid tehes tuginetakse tugevalt senistele kogemustele. Eksperdid leidsid, et **Tallinna Tehnikaülikooli ja Tallinna Ülikooli lõpetajatel on keeruline saada tööd nn klassikalistel õiguse ametialadel** ning hinnanguliselt on näiteks advokaadibüroodes, kohtunike ja prokuröride hulgas TalTechi ja TLÜ vilistlaste osakaal alla kümnendiku<sup>126</sup>. Uuringus analüüsitava ajavahemikul (2013/2014–2017/2018<sup>127</sup>) lõpetas õiguse ÕKR-is magistriõppe keskmiselt 235 inimest aastas, neist veidi üle kahe kolmandiku (69%) Tartu Ülikoolis. **Suurem kokkupuude TalTechi ja TLÜ lõpetajatega on tööandjatel avalikus halduses** (nt Politsei- ja Piirivalveamet, Justiitsministeerium, Maksu- ja Tolliamet). Intervjueeritute hinnangul on ülikoolidel olnud raskusi oma niši leidmisega, kuid õppekavade arendus annab häid tulemusi. Haridusteede kirjeldamisel nähti siin head võimalust omandada teine kõrgharidus näiteks varem Sisekaitseakadeemia lõpetanutel, kes vajavad töös ka õigusteadmisi. Arendamist vajab õppurite oskus õigusakte seostada, kaasuseid lahendada ja õigusküsimusi sügavuti analüüsida. Lõpetajatel on küll õiguslased baasteadmised, nt tuntakse konkreetset valdkondlikku seadustikku, kuid jäädakse hätta normi rakendamisel või põhimõttelisel tõlgendamisel. **TalTechi tugeva küljena tõsteti esile võimalus siduda omavahel õiguse ja tehnoloogia valdkondi.**

**Kvaliteetse õiguslase kõrghariduse omandamise tunnuseks peavad eksperdid eelkõige õigusanalüüsi oskust ja erialaste seoste loomise oskust.** Magistriõppekavade lõpetanuid eelistatakse bakalaureusekraadi omanikele ka sellistel ametikohtadel, kus ei ole magistriastme lõpetamine osa kvalifikatsiooninõuetest. Bakalaureuseastet peeti sobivaks küll assisteerivatel ametikohtadel, kuid iseseisvat otsustamist ja vastutusvõimet eeldavatele ametikohtadele oodatakse magistrikraadi omandanud koolilõpetajaid sellest hoolimata, et bakalaureusekraad võimaldab juristina tööle asuda.

---

<sup>126</sup> Nõmper, A. (2017). Õigusteaduskond ei karda konkurentsi. <https://leht.postimees.ee/4307967/ants-nomper-õigusteaduskond-ei-karda-konkurentsi>

<sup>127</sup> Viimased kättesaadavad andmed aruande koostamise ajal.

Tabel 7. Kõrghariduse õppekavade tugevad küljed EKKA hindamisaruannete<sup>128</sup> alusel

Tallinna Tehnikaülikool:	Tallinna Ülikool:	Tartu Ülikool:
<ul style="list-style-type: none"> <li>- tihedad sidemed töömaailmaga;</li> <li>- süvitsi väljaarendatud tehnoloogiaõiguse õppesuund, mis käib kaasas valdkonna viimaste suundumustega;</li> <li>- tugevad õppekavad, mis annavad üliõpilastele piisavalt spetsialiseerumisvõimalusi;</li> <li>- bakalaureuseõppekava rahuldab kohalikke ja rahvusvahelisi vajadusi konkreetsete juriidiliste teenuste järele;</li> <li>- magistriõppekava kolm spetsialiseerumisvaldkonda on hästi läbi mõeldud;</li> <li>- õppejõudude arendamiseks on küllaldased ressursid;</li> <li>- nüüdisaegsed ja mitmekesised, aktiivsed ja uuenduslikud õpetamismeetodid;</li> <li>- õpiväljundite terviklik ja läbipaistev hindamine ning õpiväljundite saavutamise jälgimine kogu õppeprotsessi vältel;</li> <li>- õppekavade väljatöötamisel võetakse arvesse tagasisidet kõikidelt huvirühmadelt (sh tööandjad);</li> <li>- õppejõudude ja üliõpilaste suhtarv on väga hea;</li> <li>- olemas on õppejõud, kes valdavad hästi rahvusvahelisi, kohalikke ja EL-i puudutavaid õigusteemasid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- selgelt orienteeritud õppekavad kohalikule ja rahvusvahelisele turule;</li> <li>- kasutatakse nüüdisaegseid digitaalseid vahendeid (nt Moodle);</li> <li>- rahvusvahelise profiiliga õppejõud sobivad õpetama ingliskeelsetel õppekavadel ja rahvusvahelises kontekstis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- õppekavad on väga hästi üles ehitatud ja ajakohased;</li> <li>- õppekavade sisu vastab tööturu vajadustele Eestis ja rahvusvahelises kontekstis;</li> <li>- õppekavade väljatöötamisel ja arendamisel võetakse arvesse huvirühmade tagasisidet;</li> <li>- õppekavadel on tugev teaduslik baas;</li> <li>- õpetamismeetodid on tänapäevased, interaktiivsed ja köitvad (harjutuskohus, kaasuste lahendamine);</li> <li>- õppetöös osalevad kõrgetasemelised praktikud ja nooremad õppejõud, kes arendavad ja täiustavad nüüdisaegseid õpetamismeetodeid;</li> <li>- õppejõudude sisemine motivatsioon on väga hea, valitseb hea omavaheline koostöö ja üliõpilased hindavad nende õpetamisoskusi positiivselt;</li> <li>- IT-õiguse õppekaval õpetavad õppejõud teistest teaduskondadest ja kõrgkoolidest;</li> <li>- töökeskkond on paindlik, võimaldades osalise tööajaga õppejõududel oma aega individuaalselt planeerida;</li> <li>- lõpetajate tööle rakendumise määr on kõrge; TÜ-l on tööandjate seas väga hea maine; õppekava annab üliõpilastele vajalikud oskused tööturul toimetulekuks.</li> </ul>

<sup>128</sup> EKKA. Õppekavagrupi kvaliteedi hindamise otsused ja aruanded. <http://ekka.archimedes.ee/korgkoolile/oppekavagrupi-kvaliteedi-hindamine/hindamisotsused-ja-aruanDED/>

Tabel 8. Kõrghariduse õppekavade nõrgad küljed ja parendusvaldkonnad EKKA hindamisaruannete<sup>129</sup> alusel

Tallinna Tehnikaülikool:	Tallinna Ülikool <sup>130</sup> :	Tartu Ülikool:
<ul style="list-style-type: none"> <li>- saavutada tunnustus kohalikul tasandil ning nähtavus rahvusvahelisel areenil;</li> <li>- edastada selge sõnum, et bakalaureuse- ja magistriõppekaval omandatavad oskused tagavad kindla toimetuleku kohalikul tööturul;</li> <li>- turundada aktiivsemalt oma teaduspotsiaali Eesti avalikule ja erasektorile;</li> <li>- keskenduda jätkuvalt tehnoloogia lõimimisele äriõigusega;</li> <li>- pakkuda üliõpilastele senisest enam sobivaid praktikakohti;</li> <li>- tugevdada õppejõudude sidemeid ettevõtete ning erialaorganisatsioonide ja -liitudega;</li> <li>- sisseastujatele tuleks õppekava sisu senisest paremini tutvustada;</li> <li>- edendada üliõpilaste mobiilsust.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- täpsustada õppekavade suunitlust, et selgitada nende vastavust kohaliku tööturu vajadustele;</li> <li>- anda üliõpilastele piisavad algteadmised Eesti ja Soome riigisisestest õigusest; parendada erikursuste programmi (nt vähendada praktilist põhineva õppe osakaalu); pakkuda konkreetseid spetsialiseerumisi;</li> <li>- interdistsiplinaarsuse arvelt ei tohiks jääda unarusse vajalikud juriidilised põhioskused;</li> <li>- loobuda ingliskeelsest rahvusvahelise äriõiguse õppekavast ja keskenduda rahvusvaheliste magistriõppekavade arendamisele, mis tugineksid TLÜ tugevatele külgedele (nt meedia- ja meelelahutusõigus);</li> <li>- õppekava kujundamisel juhinduda nõudlusest juristide järele, kes töötavad väljaspool klassikalist avalik-õiguslikku sfääri;</li> <li>- selgitada välisüliõpilastele sisseastumisel, et omandatav kraad ei pruugi tagada vajalikku kvalifikatsiooni väljaspool Eestit;</li> <li>- tagada üliõpilastele parem ligipääs võõrkeelsetele materjalidele;</li> <li>- õppejõududel on soovitatav omavahel kogemusi vahetades üksteiselt õppida ja häid meetodeid jagada;</li> <li>- kasutada mitmekesisemaid õpetamismeetodeid ja -vorme (nt harjutuskohtu võistlusi);</li> <li>- värvata nooremaid põhikohaga õppejõude, et tagada järjepidevus;</li> <li>- pakkuda üliõpilastele pärast sisseastumist karjäärialast nõu ning selgitada neile omandatava õiguslase kvalifikatsiooni sisu;</li> <li>- abistada üliõpilasi praktikakoha leidmisel, nt pakkuda välja võimalike praktikakohtade nimekiri kohalikele ja välisüliõpilastele.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pakkuda inimõiguste ja IT-õiguse suundade kõrval välja ka uusi spetsialiseerumisvõimalusi näiteks õiguse ja majanduse, õiguse ja ettevõtluse ning õiguse ja rahanduse õppesuunal;</li> <li>- õppekavade rahastus pole piisav: kuna IT-õiguse valdkond areneb kiiresti, tuleb tagada selle järjepidev rahastus (sh erasektorist), et säilitada õppekava sisu ja õppejõudude teadmiste ajakohasus;</li> <li>- välisõppejõudude kaasamiseks tuleb tagada konkurentsivõimeline töötasu;</li> <li>- töötada välja õppejõudude (sh praktikute) professionaalse arengu ja tagasiside süsteem, et parandada nende didaktilisi ja keeleoskusi;</li> <li>- edendada üliõpilaste mobiilsust;</li> <li>- Eesti üliõpilastele tuleks pakkuda enam erialaseid valikaineid inglise keeles;</li> <li>- IT-õiguse õppekava üliõpilastele tuleks pakkuda enam valikaineid.</li> </ul>

<sup>129</sup> EKKA. Õppekavagrupi kvaliteedi hindamise otsused ja aruanded. <http://ekka.archimedes.ee/korgkoolile/oppekavagrupi-kvaliteedi-hindamine/hindamisotsused-ja-aruanded/>

<sup>130</sup> Lisas 8 on siinseid ettepanekuid arvestavad Tallinna Ülikooli parendustegevused, mis põhinevad ülikooli tegevuskaval.

## Magistriõppekavade vastuvõtutingimused

Õigusteaduse õppekavad kuuluvad sotsiaal- ehk ühiskonnateaduste valdkonda ning õiguserialadel on magistriõppesse võimalik astuda ka mõne muu bakalaureuseõppe baasil. Eksperdid leidsid, et see võib olla üks põhjusi, miks magistriõppe lõpetajate teadmiste tase erineb. Tööandjad ei pruugi teadvustada, et kandidaatide seas on neid, kelle õigusala magistrikraad tugineb mõne teise valdkonna haridusele ja kelle õiguse valdkonnas töötamiseks vajalikud teadmised võivad seetõttu olla lünklikud. Ka üliõpilased ei pruugi täiel määral teadvustada, et nende õigusala magistrikraad võib küll täita formaalse õigushariduse nõude, kuid ei ole sisuliselt piisav mõnel õigusala elukutsel töötamiseks, eriti nt advokaadi või kohtunikuna, kus on vaja väga head terviklikku Eesti õigussüsteemi tundmist. Kuna õiguse alavaldkonnas on põhikutsealad, mille kvalifikatsiooninõudena on nimetatud magistikraadi, siis **analüüsisime ka ülikoolide magistriõppesse vastuvõtu tingimusi.**

**Tallinna Tehnikaülikoolis<sup>131</sup>** tuleb õigusteaduse erialale kandideerimiseks esitada CV ja motivatsioonikiri ning läbida vestlus. Kandidaadil peab olema varasem kõrgharidus, sh **vähemalt 36 EAP ulatuses õigusaineid.**

**Tallinna Ülikooli<sup>132</sup>** vastuvõtueksam koosneb kirjalikust testist ja vestlusest, lisaks tuleb esitada **magistritöö kava.** Valikvastustega test koosneb küsimustest, mis põhinevad õigusteaduse bakalaureuseõppekava kohustuslike ainete baasteadmistel. Sisseastuja, kes on läbinud bakalaureuseõppe mõnel teisel sotsiaalteaduste valdkonna erialal, võetakse vastu tingimusel, et ta **sooritab puuduvate kompetentside omandamiseks magistriõppekava kohustuslikud eeldusained ehk tasandusmooduli** tasulise täiendusõppena enne õpingute algust või esimese õppeaasta jooksul. **Tasandusmoodulisse (16 EAP)** kuuluvad BA ained: õiguse entsüklopeedia (5 EAP), tsiviilõiguse üldosa (4 EAP), riigiõigus (4 EAP) ja perekonnaõigus (3 EAP).

**Tartu Ülikooli<sup>133</sup>** vastuvõtu eeltingimus on bakalaureusekraad või sellele vastav haridustase, sooritatud peab olema **60 EAP ulatuses eeldusaineid TÜ õigusteaduse bakalaureuseõppekavast:** õiguse entsüklopeedia, riigiõigus, Euroopa Liidu õigus, haldusõigus, karistusõigus, tsiviilõiguse üldosa, võlaõiguse üldosa, lepinguõigus, asjaõigus ja **bakalaureuseksam.** Bakalaureuseksam ei ole VÕTA<sup>134</sup> raames asendatav.

Tulemustest ilmneb, et ülikoolide magistriõppesse vastuvõtu tingimused on vaadeldud ajavahemikul olnud erineva kaaluga. Kõige rangem on Tartu Ülikool, kus magistriõppesse kandideerijad peavad lisaks eeldusainetele sooritama bakalaureuseõppekava lõpueksami – kokku 60 EAP ulatuses. Kõige

---

<sup>131</sup> Tallinna Tehnikaülikool, magistriõpe. Kandideerimise nõuded ja konkursi tingimused 2018/2019. õppeaastal. <https://www.ttu.ee/sisseastujale/magistriõpe-2/vastuvott-7/sisseastumistingimused/sisseastumistingimuste-tabel/>

<sup>132</sup> Tallinna Ülikool, ühiskonnateaduste instituut, õigusteadus. <https://www.tlu.ee/yti/oigusteadus-0#vastuvotutingimused->

<sup>133</sup> Tartu Ülikool, sisseastumine, õigusteadus, magistriõpe. <https://www.ut.ee/et/sisseastumine/mag/oppekavad/oigusteadus>

<sup>134</sup> Haridus- ja Teadusministeerium. Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine. <https://www.hm.ee/et/tegevused/taiskasvanuharidus/varasemate-opingute-ja-tookogemuse-arvestamine>

leebemad tingimused olid Tallinna Ülikoolis, kus lisaks valikvastustega testile eeldati, et kandidaat sooritas 16 EAP tasandusmooduli<sup>135</sup> enne õpingute algust või esimese õppeaasta jooksul.

Ühe võimalusena, kuidas magistriastme lõpetajate teadmisi standardselt hinnata ja lihtsustada eri põhikutsealadele tööle kandideerimist, pakkusid eksperdid ühise juristieksami kehtestamist. Praegu on advokatuuril, prokuratuuril ja kohtutel erinev eksamite korraldus, kuid selleks, et soodustada klassikaliste õigusametite vahel liikumist, võiks nendesse ametitesse kandideerimise tingimusi ühtlustada. Vabamat liikumist peavad tähtsaks praegused tööandjad ja ka tööturu üldised trendid näitavad, et järjest sagedamini vahetatakse töökohti ning uued põlvkonnad ei otsi endale ametit kogu eluks. Intervjueeritud leidsid, et õiguslase magistriõppe lõpetanutel võiks olla võimalik sooritada ühistel alustel eksam, mille korraldaksid tööandjate esindusorganisatsioonid ja mille läbimine oleks ühtlasi vandeadvokaadi abi, abiprokuröri või esimese astme kohtuniku tööle kandideerimise tingimus. Samas märgiti ka, et praegune eksamikorraldus on siiski spetsiifilise rõhuasetusega sõltuvalt kutsealast ja kõigile sobivat lahendust on väga keeruline leida. Töökogemuse alusel on ka praegu võimalik nende kutsealade vahel liikuda lihtsustatud korras, neid võimalusi on kirjeldatud kvalifikatsiooninõudeid reguleerivates õigusaktides (vt ptk 1). Ühine eksam lihtsustaks mõnevõrra klassikalistesse õigusametitesse kandideerimist, kuid sellele ideele leiti siiski sisuliselt sama palju vastu- ja pooltargumente. Praegune õppekorraldus, kus magistriõppe lõpetamiseks tuleb kirjutada magistritöö, toetab oskust süveneda, mõelda süsteemselt, analüüsida valitud õiguslikku küsimust süvitsi ja kirjutada. Tööandjad hindavad neile vajalike teemade süvaanalüüsi kõrgelt ja peavad magistritöö nõude säilitamist oluliseks.

#### Üldised hinnangud koolilõpetajate oskustele

Koolilõpetajate **erialaste ja üldoskuste taseme** asjus läksid tööandjate vaated mõnevõrra lahku. Advokaadibürood hindasid ettevalmistuse kvaliteeti pigem heaks, kuigi juhtisid tähelepanu sellele, et advokatuuri eksamitel on kasvanud esimesel katsel läbikukkujate hulk. See võib olla tingitud asjaolust, et eksam on muutunud keerulisemaks, või sellest, et eksamile tullakse varasemast kergekäelisemalt, lihtsalt proovima ja käiakse mitu korda, kuni õnnestub eksam sooritada. Avaliku halduse esindajad leidsid, et tugevaid kandidaate on konkurssidel viimastel aastatel vähem ja neil on raskusi sobiva ettevalmistusega tööjõu värbamisega. Üks võimalikke põhjusi võib olla seos majandustsükliga – majanduskasvu ajal läheb advokaadibüroodel hästi ja nad värbavad palju võimekaid noori. Avalik haldus ei ole tööandjana koolilõpetajate esimene valik ning tööandjate atraktiivsuse suurendamiseks oleks vaja täiustada tööandjate ja ülikoolide koostöös **õigusteaduse praktikaprogramme**: suurendada tasustatud praktikakohtade pakkumist, korraldada ühiseminare karjäärivõimaluste tutvustamiseks ning siduda kohustuslik praktika nõudega tutvuda tööga lisaks erasektorile või õigusbüroodele ka avalikus halduses.

**Üldoskuste arendamise** puhul tõstsid tööandjad esile vajaduse vaadata üle õppemetoodika ja **suurendada aktiivõppe meetodite hulka**, mis toetavad argumenteerimis- ja seostamisoskuse arengut – rohkem peaks olema arutelusid väiksemates rühmades ja juhtumianalüüse, vähem teooriaõppele keskenduvaid loenguid. Teoreetilise materjaliga võiksid üliõpilased iseseisvalt tööd teha ning rakendada omandatud teadmisi seminarides. Samuti leiti, et kirjalikele töödele seatud mahupiirangud aitaksid üliõpilastel õppida väljenduma loogiliselt, sisutihedalt ja korrektselt. Selliseid piiranguid

---

<sup>135</sup> Tallinna Ülikooli tagasiside kohaselt on alates 2020/2021. õppeaastast tasandusmooduli mahuks planeeritud vähemalt 36 EAP-d õiguslaseid eeldusaineid TLÜ õigusteaduse bakalaureuseõppekavast.

rakendavad kõik ülikoolid. Ülikoolide hinnangul napib praegustel üliõpilastel lugemis- ja kirjutamisharjumust, mistõttu tuleb ülikoolidel teha lisatööd, et lõpetajad oskaksid kirjutada sisutihedalt ja argumenteeritult. Samuti leiti, et varem esitatud soovitusi juba rakendatakse, kuid selliste meetodite veelgi laiemat rakendamist pärsib ressursside nappus.

Eraldi nimetati vajadust **suurendada harjutuskohtu seminaride pakkumist**, et koolilõpetajatel oleks suurem kogemuste pagas kohtus töötamiseks ja/või kliendi esindamiseks. Eri õigusvaldkondade puhul märgiti, et **kriminaalõigusest ja -menetlusest, pangandus- ja finantsõigusest ning tulevikutrendidest või kasvava vajadusega seotud teemadest (nt tehnoloogiaõigus, riigihankeõigus, tööstusomand)** võiks koolilõpetajatel rohkem teadmisi olla. Koolilõpetajate erialase inglise keele oskusega jäid intervjueeritud pigem rahule. **Vene keele** oskuse puudumist peeti aga suureks probleemiks värbamisel mitmes regioonis (Tallinnas, Ida-Virumaal, Valgas) ja leiti, et selle **õpetamisele ja õppimisele peaks rohkem rõhku panema**. Ülikoolide võimalused õpetada erialast võõrkeelt sõltuvad samas üldhariduskoolides õpetatavatest keeltest, kuna ülikooliõpingute vältel ei jõuta keeloskust arendada algtasemest erialase keeleoskuseni. Vene emakeelega noorte osakaal õiguse õppekavadel kasvab ja ülikoolide hinnangul peaksid valdkonna tööandjad püüdma neid sobivate töökohtadega siduda.

Hariduse kvaliteet on otseselt seotud valdkonnas töötavate õppejõududega, keda on väga keeruline leida nii tööandjate kui ka ülikoolide hinnangul. **Õppejõudude värbamisega seotud probleemide** peamise põhjusena nimetati 2013. a kõrgharidusreformi, mis ülikoolide hinnangul vähendas tasulise õppe osakaalu kõikidel erialadel ning ühtlasi ülikoolide võimalusi tagada õppejõududele konkurentsivõimeline sissetulek (kuigi riik kompenseeris puudu jäävad vahendid tegevustoetuse suurendamisega). Teiseks rõhutati Eesti väiksust ja seda, et kitsamates valdkondades ongi ainult paar spetsialisti, kes võiks spetsiifilisemaid õppeaineid õpetada, ning neid ei jagu kõikidesse ülikoolidesse.

Ülikoolid nimetasid vajadust suurendada õiguse õppekavade rahastamist, et õppejõudude palgad oleksid valdkonna tööturul konkurentsivõimelised. Ühe lahendusena nähti tasulise kõrghariduse kehtestamist, kuid samal ajal rõhutati, et see ei pruugi olla optimaalne lahendus, kuna võib kitsendada nõrgema sotsiaal-majandusliku taustaga üliõpilaste ligipääsu kõrgharidusele. Kitsaskohtadena nimetati ülikoolisest tegevustoetuse jaotust ja seda, et ka tasulisest õppest lisanduvad vahendid ei pruugi jõuda õppejõudude palgafondi. Sisulisemat analüüsi vajaks ülikoolide võimekus kaasata muid eravahendeid (nt 2015. a läbi viidud sihtvalveerimise andmetel on tasuliste teadusteenuste osutamisel arvestatuna ühe töötaja kohta õiguse valdkonnas olnud kõige edukam TTÜ<sup>136</sup>). Ülikoolid märkisid, et **praktikute kaasamine** aitab leevendada õppejõudude põuda üksikute valikainete õpetamisel või teooria sidumisel eluliste näidetega, kuid ei asenda põhiõppejõude, kes vastutavad korrektsete hindamismeetodite rakendamise, Moodle<sup>137</sup> kursuste ja õppemetoodika eest.

#### Hinnang koolide ja tööandjate koostööle

**Tööandjate ja koolide omavahelist koostööd** võib pidada mitmekülgseks – kõik koolid kaasavad praktikuid õppejõududena; tööandjaid kaasatakse õppekavade ja programmide nõukogudesse, vajaduse korral ka laiemalt küsitluste vormis. Tööandjad pakuvad praktikakohti ja juhendavad

---

<sup>136</sup> Eesti Teadusagentuur (2015). Evaluation of Research in Law in Estonia 2009–2014. [https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2012/05/Law\\_raport2015veeb.pdf](https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2012/05/Law_raport2015veeb.pdf)

<sup>137</sup> Moodle (ingl *modular object-oriented dynamic learning environment*) on üks levinumaid vabal tarkvaral põhinevaid õpikeskkondi.



lõputuid. Ülikoolide tagasiside põhjal võib arvata, et kohati juhitudakse koostöösuhete arendamisel ajalooliselt väljakujunenud sidemetest ja senisest heast koostööst, mis võib olla väga hea praktika kitsama spetsialiseerumisega õppekavade arendamisel, kuid ei pruugi tagada valdkonna tööandjate kaasatust laiapõhjaliste õppekavade puhul.

## 6.5. Täiendus- ja ümberõppe võimalused ja vajadused

Täiendus- ja ümberõppe on tähtis roll valdkonna töötajate karjääriteede kujunemisel ja kvalifikatsiooni säilitamisel. Valdkonnas on mitmel põhikutsealal kohustus osaleda täiendusõppes regulaarselt ja vähemalt etteantud mahus. Lisaks rakendatakse enne lõplikku ametisse kinnitamist või valimist näiteks patrooni juhendamisel töötamist (advokaadid), ettevalmistuskavasid (nt notari kandidaadi teenistus, kohtunikuabi ettevalmistuskava) ja lisaeksameid (nt kohtunikud, advokaadid, notarid). Täpsemalt on kvalifikatsiooninõudeid kirjeldatud esimeses peatükis põhikutsealade kirjelduste all.

Kui klassikaliste õigusametite vahel liikumine muutub tavapärasemaks, siis peaks ka nendele ametitele mõeldud täienduskoolituskursused olema ühtmoodi kättesaadavad nii advokaatidele, prokuröridele kui ka kohtunikele. Ühiseid koolitusi korraldatakse praegugi, kuid ekspertide hinnangul võiks neid olla senisest palju rohkem, et ametitevahelisi barjääre vähendada. Paremini võiks olla korraldatud **advokatuuri täienduskoolituste programm**, kus praegu ei kontrollita pärast koolitusi neil omandatud teadmisi. Advokaadi kutse säilitamiseks vajalikud täienduskoolituse punktid saavad kogutud nii need, kes läbivad koolituse realselt, kui ka need, kes annavad koolituse alguses kohalolekut kinnitava allkirja. Tugevaks hinnati **Notarite Koja koolitusprogrammi**, mis on väikse liikmeskonna tõttu planeeritud hästi ja vajaduspõhisena. Notarite Koja koolitustele kaasatakse ka **kohtunikuabisid**.

Kohtud ja prokuratuur tõstsid esile, et seoses tulevikutrendidega **kasvab vajadus valdkondlike IKT-d (nt digitõendid, küberturvalisus) ja infosüsteeme käsitlevate täienduskoolituste järele ning enesetäiendamise järele psühholoogia ja võõrkeelte alal**. Eraldi rõhutati vajadust **arendada laste ja noortega töötamise oskust**. Erialaseid täienduskoolitusi korraldavad tööandjad palju ise, leides organisatsioonis kompetentsed sisekoolitajad. Täienduskoolituse pakkumisel teevad tööandjad ka omavahel koostööd, nt korraldatakse ühiseid koolitusi advokaatidele ning kohtute ja prokuratuuri töötajatele. Ühiskoolitusi võiks ekspertide hinnangul olla rohkem. Erialaseid uuendusi käsitlevad koolitused võiksid ekspertide hinnangul olla veelgi süsteemsemad ja regulaarsemad. Kõrgelt **hinnatakse praktilisi koolitusi** (nt politseitööga tutvumine, töövarjupäevad), mille osakaal võiks samuti olla suurem.

Suuremates ettevõtetes ja büroodes kasutatakse täiendusõppeks peamiselt **sisekoolitusi**, kus jagatakse organisatsioonisiseseid või väljastpoolt kutsutud koolitaja eksperditeadmisi. **Ettevõttejuristide roll sisekoolitajana** on kasvanud seoses õigusaktide muutumise ja lisandumisega. Valdkonnaga seotud uutes ametites (nt vastavusspetsialist, andmekaitse spetsialist) vajalikud teadmised omandataksegi peamiselt täienduskoolituse vormis. **Andmekaitsealast** väljaõpet pakuvad ka valdkonna koolid – 2017/2018. õppeaastal näiteks Tallinna Majanduskool kutsehariduse viienda taseme jätkuõppena. Alates 2019. aastast pakub temaatilist koolitusprogrammi TalTech ning kursused on välja töötanud ka TLÜ ja TÜ. **EL-i õigust** käsitlevaid kursusi võetakse ka väljastpoolt Eestist, nt käiakse temaatilistel kursustel Brüsselis.



Eraldi probleemina tõstsid eksperdid esile valdkondliku tasemeõppe puudumise kohtunikuabidele (varem andis sobivat väljaõpet Sisekaitseakadeemia rakenduskõrghariduse astmel). Hinnanguliselt võiks **kohtunikuabide väljaõpet** pakkuda lähitulevikus spetsialiseerumisena mõne magistriõppe programmi raames või **täienduskoolitusena**. Täienduskoolitus oleks asjakohasem paindlikuma õppekorralduse tõttu, mis tagab ligipääsu ka varem ülikooli lõpetanutele, karjääripöörde planeerijatele ja teiste ülikoolide lõpetajatele. Täienduskoolitus peaks lõppema eksamiga.

Muudel ametialadel on õiguslast täienduskoolitust vaja nii kõrg- kui ka kutsehariduse tasemel. Kasvava tähtsusega on **täienduskoolituste pakkumine mittejuristidele ametialadel**, kus õigusteadmised muutuvad järjest vajalikumaks, nt perekonnaõigus sotsiaaltöötajatele, hankeõigus hankespetsialistidele, rahapesu tõkestamine, rahvusvaheline õigus ja inimõigused avaliku ja kolmanda sektori töötajatele. Kutsehariduse viiendal tasemel käivad ennast täiendamas näiteks KOV-i keskastme spetsialistid.

Experdid juhtisid tähelepanu sellele, et õigusõppe on ka laiem **enesetäienduse vorm täiskasvanute õppes üldiselt**. Nad leidsid, et tegelik vajadus võib olla suurem just temaatiliste lühikursuste või täienduskoolitusmoodulite järele, kuid nende puudumise korral asutakse hoopis uut bakalaureuse- või magistrikraadi omandama.

## 6.6. Järeldused

Õiguse valdkonnas on võimalik kõrgharidust omandada Tallinna Tehnikaülikoolis, Tallinna Ülikoolis ja Tartu Ülikoolis kokku kümnel õppekaval, neist neli bakalaureuse-, viis magistri- ja üks doktoriõppes. Lisaks pakub Tallinna Majanduskool alates 2016/2017. õppeaastast võimalust omandada keskkhariduse järel kutsehariduse 5. tasemel õigusassistendi eriala. Kõrghariduse esimesel astmel toimub õpe kahel eestikeelsel ja kahel ingliskeelsel õppekaval. Kõrghariduse teisel astmel on kaks eestikeelset ja kolm ingliskeelset õppekava.

Viimasel kuuel aastal on õiguse valdkonna kõrghariduse õppekavadel **vastuvõtt** kahanenud ligi kümnendiku võrra (u 640 inimeseni aastas) – mõnevõrra kiiremini kui kõrghariduses keskmiselt. Välisüliõpilaste osakaal vastuvõetutes on viimasel viiel aastal kõikunud 20–25% piires, osakaalu kasvu on näha magistriõppes. Eestist pärit sisseastujate arv on mõlemal kõrgharidusastmel kahanenud, suuremal määral (u veerandi võrra) magistriõppes.

Viimaste aastate **lõpetajate arv** kõrghariduses on jäänud 520–600 vahele. Välisüliõpilastest lõpetajate arv näitab kasvutrendi, Eestist pärit lõpetajate arv kahaneb. Välisüliõpilaste osakaal lõpetajate hulgas on viimase viie aasta jooksul märkimisväärselt kasvanud (viie aastaga 6%-lt 20%-ni).

Kvalitatiivse analüüsi tulemustest võib järeldada, et oma **õppekavade lõpetanute võimalusi tööturul peaksid TalTech ja TLÜ täpsemalt selgitama** nii tööandjatele kui ka õppuritele. Ülikoolide hinnangul on üldine karjäärinõustamine kõikidele üliõpilastele kättesaadav. Õiguserialadel võiks koostöös tööandjatega korraldada spetsiifilisemaid karjääriseminare, kus noored saaksid teada, millised on nende reaalsed karjäärivõimalused sõltuvalt omandatavast õppeastmest (BA, MA) või spetsialiseerumisest. Infot on vaja teadlike valikute tegemiseks nii praktikakoha otsimisel kui ka õppekavades õppemoodulite ja valikainete kombineerimisel. Tööandjad vajavad omakorda rohkem teavet kitsama spetsialiseerumisega õigusõppekavade õpiväljundite kohta, et teha noorte värbamisel teadlikumaid valikuid.

Tööandjatelt kogutud tagasisidet tõlgendades tuleb teha vahet, kas tööandja hindab konkreetse praktikandi töö tulemuslikkust ja pühendumist, õppejõuna õppureid õppetöö raames või laiemalt õppekava lõpetanute erialaseid ja üldisi oskusi. Ülikoolid saavad vahetut tagasisidet õppurite oskustele, kus tööandja ootused on mõõdukamad, ning vähem lõpetajate oskustele.

EKKA kvaliteedihindamise tulemuste kohaselt peaksid kõik ülikoolid arendama oma tugevatest külgedest tulenevaid spetsialiseerumisvõimalusi õigusõppes. Kitsam õiguslane spetsialiseerumine magistriastmes peab **tuginema tugevale valdkondlikule baasharidusele**. Tööandjatel tuleb teadvustada, et ka teiste sotsiaalteaduste erialade bakalaureuseõppe lõpetanutel on võimalus omandada õiguslane magistrikraad. Seetõttu ei pruugi koolilõpetajate oskused tööturule sisenedes olla ühtlasel tasemel, kuna ülikoolide vastuvõtunõuded on erinevad. Õiguslaste eeldusainete kohustuslik maht erineb ülikooliti mitu korda (nt 16 EAP-d TLÜ-s, 60 EAP-d TÜ-s) ning lõpetajate ühtlasema taseme tagamiseks **peaks õiguse magistriõppe vastuvõtutingimusi ühtlustama**<sup>138</sup>.

**Õppejõudude leidmine** ja neile konkurentsivõimelise töötasu maksmine on keeruline kõikidel ülikoolidel. Ülikoolid teevad aktiivselt koostööd tööandjatega praktikutest õppejõudude kaasamiseks, kuid sel moel ei ole võimalik asendada põhiõppejõude, kes vastutavad hindamis- ja õppemeetodite tänapäevase ja korrektse rakendamise ning õigusteaduse arengu eest. Tegevustoetuse jt eelarvevahendite jaotamisel valdkondade vahel peaksid ülikoolid silmas pidama **õppejõudude palkade konkurentsivõimelisust tööturul**. Koolide ja tööandjate koostööl on tähtis roll ka koolilõpetajate oskuste tagasisidestamisel, praktikakorralduse arendamisel ja õpiväljundite kujundamisel kooskõlas tööturu vajadustega.

Lisaks erialastele oskustele peavad koolilõpetajal olema valdkonnale vajalikud **üldoskused**. Üldiste oskuste arengut toetavad interaktiivsed õppemeetodid, seminarid ja regulaarne õpitulemuste tagasisidestamine. Kasuliku näitena töid harjutuskohtude korraldamist esile nii EKKA kui ka OSKA eksperdid. Sedalaadi praktilised seminarid peaksid olema osa kõikidel õiguse õppekavadel õppijate haridusteest.

**Õppe kvaliteediga on seotud õigusnõustamise kvaliteet laiemalt**. Veel ühe **probleemina** tõstsid eksperdid esile, et õigusbüroodes pakutava õigusabi ja -nõustamise kvaliteet on riiklikul tasemel kontrollimata, peamised murekohad on siin nii õigusteenuse turgu reguleerivate õigusaktide puudumine kui ka õigusnõustajate puudulik kvalifikatsioon. Seaduse tasandil on reguleeritud riikliku õigusabi osutamise (seda teevad advokaadibürood<sup>139</sup>) ning kohtus esindamine<sup>140</sup>, kuid õigusbüroode asutajate ja töötajate kvalifikatsiooninõudeid pole kehtestatud. Probleemil on tugev regionaalne mõõde – eriti kõikuv on osa ekspertide hinnangul õigusteenuse kvaliteet Ida-Virumaal.

Tööandjad sooviksid võimaluse korral **ühildada nn klassikaliste õigusametite eksamite korralduse**, et vähendada eksamite dubleerimist ja lihtsustada liikumist ametite vahel. Samas leiti, et eksami ühisosa on väga keeruline leida. Kõige tõenäosemaks peeti võimalust ühendada notarite ja advokaatide teooriaksam.

---

<sup>138</sup> Tallinna Ülikooli tagasiside kohaselt on alates 2020/2021. õppeaastast tasandusmooduli mahuks planeeritud vähemalt 36 EAP-d õiguslaseid eeldusaineid TLÜ õigusteaduse bakalaureuseõppekavast.

<sup>139</sup> Riigi õigusabi seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/122032013014?leiaKehtiv>

<sup>140</sup> Tsiviilkohtumenetluse seadustik. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13261659?leiaKehtiv>

**Täienduskoolitusvajaduse** rahuldamisel on tööandjate hinnangul tähtis roll neil endil ja kutseliitudel, kuid hea meelega tuginetakse ka ülikoolide pakutavatele koolituskursustele. Eraldi täienduskoolitusprogrammi vajadust nähti **kohtunikuabide koolitamiseks**. Samuti peeti kasvavaks vajadust **mittejuristidele mõeldud temaatiliste moodulite** järele ning seoses valdkonna **tehnoloogia arenguga**.

## 7. Tööjõunõudluse ja -pakkumise võrdlus

Selles peatükis **võrreldakse valdkonna tööjõunõudlust ja -pakkumist**, kõrvutades, kui palju ja millisel tasemel uut tööjõudu valdkond lähema kümne aasta jooksul aastas vajab ning kui palju tööjõudu tasemeõppes õiguse valdkonnale ette valmistatakse.

**Valdkonna vajadus uue tööjõu järele** hõlmab käesolevas uuringus kahte komponenti: vanuse tõttu tööturult lahkuvate töötajate **asendamise vajadust** ja valdkonna põhikutsealadel hõivatute arvu kasvust või kahanemisest tingitud **kasvu- või kahanemisvajadust**. Asendusvajaduse hindamisel on kasutatud hõivatute vanusstruktuuril (ja teatud juhtudel ka tööstaažil) põhinevat statistilist mudelit, kasvu- või kahanemisvajadust on prognoositud **töökohtade arvu muutuse** põhjal (vt ptk 5).

Ainult lõpetajate arvu põhjal ei ole võimalik hinnata, kas õiguse valdkonna tööjõuvajaduse katmiseks koolitatakse piisavalt inimesi. **Koolituspakkumise** arvestamist on lähemalt kirjeldatud alapeatükis 6.3, arvesse on võetud sisseastujate arvu muutust varasematel aastatel, lõpetajate tööjõus osalemise määra ja välisüliõpilaste Eesti tööturul rakendumise tõenäosust. Lisaks on arvestatud teatud osa lõpetajate rakendumisega ametialadel, mis eeldavad arvestatavas mahus õigusteadmisi, kuid jäävad uuringus käsitletavatest õiguse valdkonna kutsealadest väljapoole.

**Tulenevalt asendusvajadusest ja töökohtade arvu muutusest vajab valdkond igal aastal kokku üle 70 uue töötaja.** Sellest ligi kolmveerand (72%) on vaja erasektori tööjõuvajaduse katmiseks (sh kogu valdkonna tööjõuvajadusest üle poole (57%) on seotud juriidiliste toimingute tegevusalaga, st vabade õiguselukutsete esindajate, nende büroode ja õigusbüroodega) ning veidi üle neljandiku (28%) avaliku haldusega seotud kutsealade (sh 21% õigusloome, kohtute ja prokuratuuri) tööjõuvajaduse katmiseks.

Õiguse valdkonnas lõpetas õpingud u 600 inimest aastas<sup>141</sup> – ligi 340 inimese bakalaureuse- ja 230 magistriõppes ning 40 kutsehariduse tasemel. Arvestades eelkirjeldatud kitsendavaid tegureid (vt alapeatükk 6.3), võib tasemeõppe lõpetajatest arvestada valdkonna kutsealadele **tööjõupakkumiseks u 180 inimest aastas**. Sellest u veidi alla kümnendiku (7%) moodustavad kutsehariduse, viiendiku (21%) BA ja veidi alla kolmveerandi (72%) MA lõpetajad. Pakkumisse arvestatud 130-st magistriõppe lõpetajast 83% on õppinud eestikeelsel ja 17% ingliskeelsel õppekaval. Bakalaureuseõppe lõpetajate puhul on pakkumise struktuur suhteliselt sarnane (87% vs. 13%). Välismaalased moodustavad kõrghariduse kogupakkumisest marginaalse 4% (vt lähemalt alapeatüki 6.3 tabel 6 ja lisa 9 tabel L9.1).

Lähtudes tööandjate ootustest töötajate pädevusele, on kohtute, prokuratuuri, vabade õiguselukutsete ja õigusloomega seotud kutsealadele tööjõupakkumisse arvestatud ainult eestikeelse magistriõppe lõpetajad proportsionaalselt prognoositava hõivega. Neil n-õ klassikalistel õiguserialadel on tööjõuvajadus ja koolituspakkumine tasakaalus.

Ülejäänud kõrgharidust eeldavatel kutsealadel, kuhu teoreetiliselt peaksid sobima nii bakalaureuse- kui ka magistriõppe lõpetajad, ületab koolituspakkumine valdkonna tööjõuvajadust ligi 90 inimese võrra aastas. Kutsehariduse tasemel on samuti näha ülepakkumist, õigusassistentide tööjõuvajaduse katmiseks piisaks poole võrra väiksemast vastuvõetute arvust võrreldes ajavahemikuga 2016–2018. Mõlemal juhul on esitatud ettepanek arvestada koolituskohtade planeerimisel ja valdkonna

---

<sup>141</sup> Aastate 2015/2016–2017/2018 keskmisena

hariduspoliitika kujundamisel olukorraga, kus teatud osa lõpetajatest ilmselt ei leia tulevikus õigusvaldkonna kutsealadel piisavalt rakendust (vt alapeatükk 8.2).

Intervjueeritud töandjate ootustes uuele tööjõule ilmselt ei leia tulevikus õigusvaldkonna kutsealadel piisavalt rakendust (vt alapeatükk 8.2). Intervjueeritud töandjate ootustes uuele tööjõule ilmselt ei leia tulevikus õigusvaldkonna kutsealadel piisavalt rakendust (vt alapeatükk 8.2). Esiteks eelistatakse tegevusalast olenemata Tartu Ülikooli lõpetajaid, kelle puhul peetakse paremaks nii õigusteadmisi kui ka nende seostamise ja õigusnormide tõlgendamise oskust (vt lähemalt alapeatükk 6.4). Teiseks ilmnes, et eelistatakse valdavalt magistriskraadiga tööjõudu, kuna õigusmaastik muutub üha keerulisemaks ja bakalaureuseõpingute jooksul ei omanda tudengid kõiki tulevaseks tööks vajalikke erialaseid kompetentse. Kolmandaks hindavad nii erasektori kui ka avaliku haldusega seotud töandjad väga kõrgelt mitmekesisemaid kompetentse, nt mitme kõrghariduse omandamist (vt alapeatükk 4.1), mis loob soodsa pinnase spetsialiseerumiseks, ning lisaks Eestis omandatud magistriskraadile rahvusvahelist õpi- või töökogemust.

Ootused uutele töötajatele on valdkonnas pigem ühtlaselt kõrged, piltlikult öeldes eelistatakse värbamisel võimekaimate segmenti ning konkurents töandjate vahel üha süveneb.

Töandjate hinnangud analüüsi käigus ilmselt ilmnenud arvulise ülepakkumise kohta lähtusid paljuski sellest, millises positsioonis värbamisturu kontekstis asutakse ja milliseid ootusi esitatakse tulevastele töötajatele. Seega ei olnud hinnangud sageli esmajoones seotud üldise nõudluse ja pakkumise tasakaalu, kuivõrd muude taustateguritega. Lõpetajate arvu käsitlemine tekitas intervjueeritavates sageli küsimuse, millised on nende rakendumise muustrid. Märkida ka, et kuigi tulenevalt õiguserialade populaarsusest on lõpetajaid palju, siis tõenäoliselt ei tööta suur osa neist spetsiifiliselt juriidilist kõrgharidust eeldaval ametikohal. Lisaks juhiti tähelepanu sellele, et regionaalselt (nt Ida-Virumaal) võib ette tulla probleeme tööjõu volavusest lähtuva pideva värbamisega, mis võib jätta mulje ebapiisavast tööjõupakkumisest.

Ekspertid rõhutasid, et fokuseeritud talendijaht on viimaste aastate jooksul nihkunud järjest varasemaks. Näiteks pakuvad suuremad advokaadibürood praktikaprogramme ja sellele järgnevat osaajatöö võimalust juba ka BA tudengitele. Potentsiaalsetelt töötajatelt oodatakse eelkõige väga häid õpitulemusi, mis annab märku tulemustele orienteeritusest ja valmisolekust pingutada ka edaspidi töömaailmas. Väiksemates büroodes avaneb mõnevõrra teistsugune pilt – värvatakse eelkõige kogemustega töötajaid, kuna töökorralduslikult ei ole võimalik lubada pikemast väljaõppest tulenevat lisakoormust.

Äripäeva koostatud valdkonna konkurentsiraporti<sup>142</sup> järgi tunnetavad juhid, et advokaaditöö eripära tõttu on raske leida silmapaistvaid talente, kuigi õigusega seotud erialasid õpetatakse mitmes kõrgkoolis ja tööjõupakkumine peaks olema piisav. Ettevõtete laienemine on toonud kaasa suurema konkurentsi nii klientide kui ka tööjõu pärast. Analüüsides õigusteenuste turul toimuvat, leidsime, et lisaks konkurentsile suureneb reguleerituse süvenemise korral spetsialiseerumisvajadus (vt alapeatükk 5.1) ning töandjatel on keerulisem leida konkreetse valdkonna (nt panganduse ja finantsõiguse, riigihankeõiguse) asjatundjaid.

Nagu öeldud, on soodsamas värbamispositsioonis eelkõige suuremad advokaadibürood, kellega on parimate oskustega lõpetajad järjest varem seotud (omandades ideaalis ka ettekujutuse, millele tulevikus spetsialiseeruda) ega jõua seetõttu avalikku haldusesse, kus on hoolimata kandideerijate

---

<sup>142</sup> Äripäev (2018). Advokaadibürood. Valdkonna konkurentsiraport. Äripäeva Infopank. [https://infopank.ee/naidisiraport\\_aasta.pdf](https://infopank.ee/naidisiraport_aasta.pdf)

hulgast kohati probleeme sobivate oskustega töötajate leidmisega (väidetavalt on konkursside tase aeg-ajalt äärmiselt kõikum).

Erialaste oskuste ja teadmiste vajaduste muutuste analüüsist (alapeatükk 4.1) ilmneb, et õigusmaastiku komplitseerituse kasvu tõttu on enamikul põhikutsealadel magistrikraadi omandamine möödapääsmatu ning järjest keerulisemaks muutuv maailmas ei piisa enam pelgalt headest õigusteadmistest. Lisaks on hõivetrendide põhjal näha, kuidas vähem oskusi nõudvate, tehnilisema iseloomuga ja assisteerivate ülesannete hulk juba on valdkonnas tuntavalt kahanenud (millega seoses on aset leidnud struktuurne nihe tipp- ja keskastmepetsialistide osatähtsuses, vt alapeatüki 3.1.1 joonis 3) ning prognoosi kohaselt kahaneb veelgi (vt alapeatükk 5.1). Järjest keerulisemaks muutuv keskkond toob paratamatult kaasa enamiku tööandjate kasvanud ootused (hinnatakse eeskätt noorte potentsiaali täita tulevikus kompetentsimahukaid positsioone) ning tiheneva konkurentsi parimate lõpetajate värbamiseks.

Nõudluse ja pakkumise tasakaalust põhikutsealade kaupa annab ülevaate käesoleva peatüki tabel 9, täpsem teave on esitatud lisa 9 tabelis L9.1.

Tabel 9. Hinnang õiguse valdkonna uue tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaalule

Institutsioon, tegevusala	Kutseala	Eeld. EKR-i tase	Hõivatute arv*	Hõive muutuse suund	Uue tööjõu vajadus aastas	Tasemeõppe koolitus-pakkumine aastas	Koolituspakkumise ja nõudluse võrdlus
Kohtud	Kohtunik	EKR 7 MA	232	→ ±5%	9	42	0
	Kohtunikuabi		51	↗→ (+10%)	3		
	Kohtujurist, konsultant, nõunik		248	→ (-4%)	0		
Prokuratuur	Prokurör + abiprokurör		167	↘ (-12%)	1		
	Konsultant		20	↑↑↑ 2 × kasv	2		
Vabad õiguselukutsed	Vandeadvokaat + abi		834	↗→ (+10%)	20		
	Kohtutäitur + abi		69	↓↓↓ kuni -50%	-2		
	Pankrotihaldur		50	↘→ -5-10%	3		
	Patendivolinik (õigusharidusega)		14	↗→ +5-10%	1		
	Notar + asendaja		136	→ ±5%	5		
O84 „Avalik haldus“	Õigusloomejurist	190	→ ±5%	1	125	94	
M691 „Juriidilised toimingud“	Jurist õigusbüroodes ja vabade elukutsete esindajate büroodes	820	↗→ +5-10%	16			
Muud tegevusalad (väljaspool avalikku haldust ja juriidilisi toiminguid)	Jurist ettevõtetes (v.a juriidiliste toimingute tegevusala), in-house-jurist	970	→ ±5%	11			

N-ö klassikaliste õiguserialade pakkumisse on haaratud eestikeelsete magistriõppekavade lõpetajad proportsionaalselt prognoositud hõivega. Nõudlus ja pakkumine on tasakaalus, st tööjõupakkumine on piisav.

Pakkumine ületab nõudlust ca 90 inimese võrra aastas. Ülepakkumise korrigeerimiseks on esitatud ettepanek arvestada koolitusvajaduse planeerimisel, et tööjõuvajaduse katmiseks piisaks BA-s kolmandiku ja MA-s neljandiku võrra

Institutsioon, tegevusala	Kutseala	Eeld. EKR-i tase	Hõivatute arv*	Hõive muutuse suund	Uue tööjõu vajadus aastas	Tasemeõppe koolitus-pakkumine aastas	Koolituspakkumise ja nõudluse võrdlus
Avalik haldus (O84 „Avalik haldus, riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus“)	<b>Jurist avalikus halduses (v.a kohtud, prokuratuur, õigusloome)</b>		<b>1190</b>	↘→ -5-10%	5		väiksemast vastuvõetute arvust võrreldes ajavahemikuga 2016–2018.
Horisontaalne	<b>Õigusassistent</b>	EKR 5, KUT 5	<b>240</b>	↘ -11-20%	-1	13	13 Pakkumine ületab nõudlust, ülepakkumise korrigeerimiseks on esitatud ettepanek arvestada koolitusvajaduse planeerimisel, et tööjõuvajaduse katmiseks piisaks poole võrra väiksemast vastuvõetute arvust võrreldes ajavahemikuga 2016–2018.

\* Andmeallikad: Rahandusministeerium, kutseühendused, OSKA alusandmestik (REL2011, ETU). Täpsema ülevaate hõivatute arvu allikatest leiab alapeatüki 1.1 tabelist 2 ja lisa 4 tabelist L4.1.



## Kokkuvõte

- Prognoositav uue tööjõu pakkumine valdkonna põhikutsealadele jääb suurusjärku 180 inimest aastas, sellest alla kümnendiku (7%) moodustavad kutsehariduse, u viiendiku (21%) BA ja veidi alla kolmveerandi (72%) MA lõpetajad.
- Arvestades hõive muutusest ja pensionile siirdujate asendamise vajadusest tulenevat uue tööjõu vajadust ning tasemeõppe lõpetajatest tekkivat kvalifitseeritud tööjõu pakkumist, ületab valdkonna tervikvaates tööjõupakkumine statistiliselt nõudlust.
  - Klassikalistel õiguserialadel kohtutes, prokuratuuris, õigusloomes ja vabade õiguselukutsete esindajate seas on tööjõuvajadus ja koolituspakkumine tasakaalus.
  - Ülejäänud kõrgharidust eeldavatel kutsealadel (kuhu teoreetiliselt peaksid sobima nii bakalaureuse- kui ka magistriõppe lõpetajad) ületab koolituspakkumine tööjõuvajadust ligi 90 inimese võrra aastas.
  - Kutsehariduse lõpetajate puhul on samuti näha ülepakkumist.
- Valdkonna tööandjad eelistavad üldjuhul magistriastmel ettevalmistusega tööjõudu, kuna bakalaureuseõpingute jooksul ei omanda üliõpilased kõiki tulevaseks tööks vajalikke õiguslaseid kompetentse.
- Järjest keerulisemaks muutuv õiguskeskkond toob kaasa tööandjate kasvanud ootused tulevastele töötajatele. Tööandjate konkurents parimatele lõpetajatele üha süveneb, talendijaht on viimastel aastatel nihkunud järjest varasemaks.
- Kõige soodsamas värbamispositsioonis on suuremad advokaadibürood, kes pakuvad juba BA tudengitele praktikaprogramme ja sellele järgnevat osaaajatöö võimalust. Potentsiaalsetelt töötajatelt oodatakse eelkõige väga häid õpitulemusi, tulemustele orienteeritust ning valmisolekut pingutada.
- Tööandjatel on keerulisem leida just konkreetse valdkonna (nt pangandus- ja finantsõigus, riigihankeõigus) asjatundjaid.
- Avalikus halduses on hoolimata kandideerijate arvust kohati probleeme sobivate oskustega töötajate leidmisega, konkursside tase on kõikuv.

## 8. Õiguse valdkonna uuringu järeldused ja ilmnenud kitsaskohad

Üleilmsed trendid ja nende oodatav mõju, valdkonnas juba toimuvad muutused ja statistilised andmed valdkonna lähiminevikust annavad suuna, mida on ekspertide hinnangul haridusmaailmas ja valdkonna osaliste koostöös tarvis muuta. Uuringu käigus analüüsiti probleemkohti, mis takistavad vajalike oskustega töötajate leidmist. Sõnastati valdkonna tööhõive ja oskustega seotud kitsaskohad ning neist tulenevad ettepanekud ja soovitusel edasiste tegevuste kohta. Tegevustele on lisatud sihtrühmad, kelle pädevusse kuulub konkreetsete ettepanekute elluviimine. Üldisemat laadi tegevuste puhul, kus ei ole võimalik ajalisi muutusi täpselt analüüsida, piirduti soovitusel esitamisega.

### Positiivsed asjaolud:

- valdkond on noortele atraktiivne ning ülikoolidel pole raskusi õppekohtade täitmisega;
- valdkonnas on aktiivsed kutseliidud ja tööandjad, kes on huvitatud valdkonna arengule kaasa aitamisest;
- koolide ja tööandjate koostöö on mitmekülgne ja tihe.

### Järgnevalt on eraldi alateemadena esitatud peamised uuringu tulemustest nähtuvad kitsaskohad.

Ettepanekud ja soovitusel õppe sisu ja korralduse, õppekohtade arvu jms muudatuste kohta puudutavad õppeasutusi, koolitajaid, erialaliite, õppijaid, valdkonna poliitikakujundajaid jt. Üldised ettepanekud ja soovitusel puudutavad valdkonna haridusasutusi, poliitikakujundajaid, erialaliite ja tööandjaid.

### 8.1. Õppe kvaliteedi, õppekorralduse ja lõpetajate oskustega seotud ettepanekud ja soovitusel

**KITSASKOHT:** ülikooli lõpetajate õiguslaselise tõlgendusoskuse ja üldoskuste taset on tööandjate hinnangul vaja parandada.

#### Selgitus ja põhjendus

Tööandjate hinnangul on oluline, et lõpetajad oskaksid hästi seostada eri õigusvaldkondi ja lahendada kaasuseid. Õppemeetodid peaksid toetama tugevate üldoskuste, eeskätt kontseptuaalse ja strateegilise mõtlemise, argumenteerimisoskuse ning läbirääkimistehnikate arendamist. Tähtis on ka dokumentide (nt lepingud, arvamused) koostamise oskus. Kõige enam nimetati kitsaskohti Tallinna Tehnikaülikooli ja Tallinna Ülikooli, harvem Tartu Ülikooli lõpetajate puhul. Intervjueeritud rõhutasid, et tõlgendus- ja seostamisoskuste arendamiseks peaks kaasusõpe olema korraldatud väikestes seminarirühmades ning hõlmama eri õigusvaldkondi, mitte keskendumise ühele õigusvaldkonnale või seadusele. Harjutuskohtud on hea praktika tulevastele advokaatidele, prokuröridele, kohtunikele ja juristidele. Tööandjad tuleb aktiivselt kaasata õppekavaarendusse regulaarse tööturu vajaduste analüüsi ja lõpetanute oskuste tagasisidestamise kaudu.

#### SOOVITUSED

- Eri õigusvaldkondi õpetades pööravad ülikoolid süvendatult tähelepanu õigusvaldkondade seostele ning nn päriseluliste õiguskaasuste lahendamisele.

- Ülikoolid laiendavad harjutuskohtu seminaride pakkumist kohustusliku või valikainena kõikidele õiguse valdkonna üliõpilastele ning rakendavad sobivuse korral harjutuskohtu vormi õppimis- ja hindamismeetodina teistel ainekursustel.
- Ülikoolid vähendavad õppetöös loengute mahtu ning kasutavad senisest rohkem aktiivõppe meetodeid, praktilisi seminare ja praktikume, kus üliõpilased rakendavad varem iseseisvalt ja veebipõhiselt omandatud teoreetilisi teadmisi.
- Ülikoolid jätkavad senist praktikat, küsides tööandjatelt regulaarselt tagasisidet lõpetanute erialaste ja üldiste oskuste kohta ning teevad vajaduse korral täiendusi õiguse õppekavades.

**KITSASKOHT:** valikainete pakkumine õiguse õppekavadel peaks paremini vastama töömaailmas toimuvatele muutustele ja vajadusele.

### **Selgitus ja põhjendus**

Kuigi tööandjate hinnangul vajalikud valikained on osal õiguse õppekavadel juba esindatud, on tööandjatel raske konkreetse spetsialiseerumisega (nt pangandus- ja finantsõigus, riigihankeõigus) töötajaid leida. Puudust tuntakse ka vene keele oskusega koolilõpetajatest. Ülikoolidel on võimalik vahendada üliõpilastele tööturu ootusi karjääriõustamise ja asjakohaste valikainete pakkumise teel.

### **SOOVITUSED**

- Ülikoolid tuginevad õigusteaduse erialadel valikainete pakkumisel tööandjate soovitudele ja valdkonda mõjutavatele tuleviktrendidele.
- Ülikoolid selgitavad välja õiguse magistriõppekava alusel õppima asujate karjäärielistused ning sellest lähtuvalt nõustavad koostöös erialaliitude ja tööandjatega õppijaid valik- ja vabaainete valikul.

**KITSASKOHT:** tööandjate hinnangul on õiguslase magistriõppe lõpetajate oskused õppekavati ebaühtlase tasemega.

### **Selgitus ja põhjendus**

Tööandjad ei pruugi endale teadvustada, et tööle kandideerijate seas on lõpetajaid, kelle õiguslane magistriskraad tugineb mõne teise valdkonna haridusele ja seetõttu võivad nende konkreetset ametialal töötamiseks vajalikud õigusteadmised olla lünklikud. Ka üliõpilased ei pruugi täiel määral teadvustada, et nende õiguslane magistriskraad võib küll täita formaalse õigushariduse nõude, kuid ei ole sisuliselt piisav mõnel õigusala elukutsel töötamiseks. Kuna õiguse alavaldkonnas on põhikutealaseid, mille kvalifikatsiooninõudena on nimetatud magistriskraadi, siis oleks asjakohane ühtlustada ülikoolides muu eriala lõpetanutele kehtivad magistriõppesse vastuvõtu tingimused<sup>143</sup>.

---

<sup>143</sup> Ülikoolides muu eriala lõpetanutele kehtivad magistriõppesse vastuvõtu tingimused on erineva kaaluga: TÜ-s peab magistriõppesse kandideerija lisaks eeldusainetele sooritama nende bakalaureuseõppekava lõpueksami, kokku 60 EAP ulatuses; TLÜ-s eeldatakse, et lisaks valikvastustega testile läbib kandidaat 16 EAP tasandusmooduli enne õpingute algust või esimese õppeaasta jooksul; TTÜ-s peab olema läbitud vähemalt 36 EAP ulatuses eeldusaineid.

Ülikoolid peaksid teavitama nii tööandjaid kui ka üliõpilasi erineva spetsialiseerumisega õiguse õppekavade õpiväljundite täpsemast suunitlusest tööturul.

## **ETTEPANEK**

**8.1.1.** Tallinna Ülikool suurendab muu kõrghariduse lõpetanute vastuvõtul õiguse magistriõppekavale kohustuslike õigusalaste eeldusainete mahtu 36 EAP-ni<sup>144</sup>.

**Eestvedaja(d):** Tallinna Ülikool

## **SOOVITUS**

- Ülikoolid selgitavad nii tööandjatele kui ka õppuritele, millised on erineva spetsialiseerumisega õigusalaste õppekavade lõpetanute võimalused tööturul.

**KITSASKOHT:** ülikoolidel on raskusi õppejõudude värbamisega, kuna palgatasemelt ei suudeta konkureerida teiste valdkonna tööandjatega.

## **Selgitus ja põhjendus**

Ekspertide hinnangul on probleem süvenenud pärast 2013. a kõrgharidusreformi, mis kehtestas tasuta kõrghariduse eestikeelsetel õppekavadel. Tasuline kõrgharidus võimaldaks ülikoolidel teenida rohkem omavahendeid ja seeläbi suurendada õppejõudude palgafondi, kuid samas kitsendaks üliõpilaste ligipääsu õpingutele. Ülikoolidel on võimalik ka tasuta kõrghariduse korral õiguse valdkonna rahastust suurendada, näiteks:

- a) kaasata senisest rohkem vahendeid erasektorist;
- b) pakkuda veel enam vajaduspõhiseid täienduskoolituskursuseid, sh mittejuristidele kohandatud temaatilisi koolitusi;
- c) arvestada riikliku tegevustoetuse jaotamisel ülikoolisiseselt valdkonna eripäradega.

## **SOOVITUSED**

- Ülikoolid arvestavad riigieelarvelise tegevustoetuse ülikoolisisesel jaotamisel vajadusega tagada valdkonna õppejõudude palkade konkurentsivõimelisus tööturul.
- Ülikoolid kaasavad õigusteaduse valdkonnas senisest enam muid rahalisi vahendeid, et suurendada õppejõudude palgafondi.

---

<sup>144</sup> Tallinna Ülikooli tagasiside kohaselt on alates 2020/2021. õppeaastast tasandusmooduli mahuks planeeritud 36 EAP-d.

## 8.2. Õppekohtade arvu ehk koolituspakkumisega seotud ettepanekud ja soovitus

**KITSASKOHT:** õiguslane koolituspakkumine ei ole proportsioonis töökohtade arvu muutumisega tulevikus.

### Selgitus ja põhjendus

Tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaalu ja haridusstatistika analüüsist ilmneb, et igal aastal valmistatakse ette ca 40 õigusteaduse BA ja 60 MA lõpetajat, kellele ei leidu õiguse valdkonnas rakendust<sup>145</sup>. Tallinna Majanduskoolis lõpetab prognoositavalt ca 25 õigusassistenti aastas, kellest ca 40% rakendub väljaspool õiguse valdkonna ametialasid, kuid vajab oma ametikohal esmatasandi õigusteadmisi. Õigusassistentide tööjõuvajadus õiguse valdkonna ametialadel tulevikus kahaneb (vt ptk 7) ning koolitust oleks asjakohane korraldada väiksemates rühmades.

Kõrghariduse õppekohtade kärpimisel on asjakohane lähtuda järgmistest põhimõtetest: kõrghariduse kvaliteedihindamise ning teadus- ja arendustegevuse evalveerimise tulemustest, ülikoolide vastutusvaldkondadest, õppe korralduse jätkusuutlikkusest, vajadusest tagada õppe teaduspõhisus, asjakohane juhendamine ning valdkonna õppejõudude järelkasv.

### ETTEPANEKUD

**8.2.1.** Ülikoolid arvestavad õiguse õppekavarühma vastuvõtu planeerimisel, et tulevikus piisab kolmandiku võrra väiksemast koolituspakkumisest bakalaureuseõppes ja neljandiku võrra väiksemast koolituspakkumisest magistrioõppes võrreldes aastate 2016–2018 vastuvõtnäitajatega.

**8.2.2.** Tallinna Majanduskool arvestab õigusassistentide koolitusvajaduse planeerimisel, et tulevikus piisab poole võrra väiksemast vastuvõtust kui aastatel 2016–2018.

**8.2.3.** HTM arvestab hariduspoliitika kujundamisel, et tulevikus kahaneb vajadus õppekohtade järele nii kutse- kui ka kõrghariduses.

**Eestvedaja(d):** Haridus- ja Teadusministeerium, Tallinna Majanduskool, Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool.

**KITSASKOHT:** kohtunikuabide keskmine vanus on teiste põhikutsealade töötajatest kõrgem, mistõttu võib arvata, et lähiaastatel suundub palju töötajaid pensionile. Kohtunikuabide koolituspakkumine puudub.

### Selgitus ja põhjendus

Õiguslane kõrgharidusõpe peaks toetama kohtunikuabide järelkasvu teket. Võttes arvesse õppekavade sisu, sobiks Justiitsministeeriumi hinnangul Tartu Ülikool kõige paremini kohtunikuabisid

---

<sup>145</sup> NB! Kõrghariduse lõpetajate koguarvust on mudelis lisaks neile lõpetajatele, kes ei leia tööturul rakendust (ca 10%), maha arvestatud 25–32% lõpetajaid, võttes arvesse, et õigusharidus sobib ka muude ametikohtade täitmiseks nii era- kui ka avalikus sektoris sarnaselt näiteks majandusteadusega. Võõrkeelsetel õppekavadel õppivatest välismaalastest on uuringu „Edukus tööturul“ andmetele tuginedes pakkumisse arvestatud 7% lõpetajatest (eestlastest õppurid ingliskeelsetel õppekavadel samadel alustel eestikeelsete õppekavadega, olenevalt astmest 68–75% ulatuses). Mudel on täpsemalt lahti seletatud alapeatükis 6.3. Tööjõupakkumise arvutamise aluseks olev keskmine lõpetajate arv 2015/2016.–2017/2018. õa õppekavade kaupa on esitatud lisas 10.

välja õpetama. Täienduskoolitusprogramm oleks nt võrreldes magistriõppe spetsialiseerumisega asjakohasem eelkõige paindlikuma õppekorralduse tõttu, mis tagab ligipääsu ka varem ülikooli lõpetanutele, karjääripöörde planeerijatele ja teiste ülikoolide lõpetajatele.

#### **ETTEPANEK**

**8.2.4.** Tartu Ülikool töötab koostöös tööandjatega välja kohtunikuabi täienduskoolituse programmi, mida pakutakse tööturu vajadusest lähtudes iga kahe-kolme aasta järel.

**Eestvedaja(d):** Tartu Ülikool

**Koostööpartner(id):** Justiitsministeerium, kohtud

### 8.3. Üldised valdkonnaga seotud ettepanekud ja soovitused

**KITSASKOHT:** avalik haldus pole võrreldes erasektoriga (nt advokaadibüroodega) piisavalt atraktiivne tööandja, üliõpilastel võiks olla rohkem infot töö sisu ja karjäärivõimaluste kohta.

#### **Selgitus ja põhjendus**

Parimate oskustega lõpetajad seovad ennast varakult advokaadibüroodega ega jõua tööle avalikku haldusesse, kus on hoolimata kandideerijate hulgast probleeme sobivate oskustega töötajate leidmisega. Avaliku halduse asutused peaksid pakkuma senisest rohkem tasustatud praktikaprogramme, et konkureerida advokaadibüroodega. Samuti oleks vaja sektori tööd tutvustavaid seminare, kus asutustes kohapeal on võimalik töö sisu ja töötingimustega tutvuda. Üliõpilastel peaks teadlike karjääri- ja õpivalikute tegemiseks olema paremad teadmised valdkonna tööst eri sektorites ja asutustes.

#### **SOOVITUSED**

- Tööandjad avalikus halduses (nt prokuratuur, kohtud, ministeeriumid) pakuvad tasustatud praktikaprogramme, et suurendada oma atraktiivsust õiguserialade õppurite silmis.
- Tööandjad korraldavad üliõpilastele koostöös ülikoolidega seminare, kus tutvustatakse karjäärivõimalusi avalikus halduses ja teistel tegevusaladel.
- Ülikoolid seovad kohustusliku praktika nõudega praktiseerida lisaks erasektorile avalikus halduses (nt prokuratuur, kohtud, ministeeriumid, ametid ja inspeksioonid).

**KITSASKOHT:** õigusbüroodes osutatava õigusteenuse kvaliteet ei ole vajalikul määral tagatud.

#### **Selgitus ja põhjendus**

Peamine probleem on õigusteenuse turgu reguleerivate õigusaktide puudulikkus, sest õigusbüroode pidajatele ja töötajatele (kes ei ole vabade õiguselukutsete esindajad) pole kehtestatud kvalifikatsiooninõudeid. Seadusega on reguleeritud riikliku õigusabi<sup>146</sup> andmine (seda osutavad advokaadibürood) ja kohtus esindamine<sup>147</sup>. Probleem on suuresti regionaalne ning osa ekspertide hinnangul on õigusteenuste kvaliteet väga kõikuv eeskätt Ida-Virumaal. Justiitsministeeriumi

---

<sup>146</sup> Riigi õigusabi seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/122032013014?leiaKehtiv>

<sup>147</sup> Tsiiviilkohtumenetluse seadustik. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13261659?leiaKehtiv>

hinnangul oleks õigusbüroode tegevuse reguleerimine tegevuslubade taotlemise ja kvalifikatsiooninõuete kehtestamise teel vastuolus üldiste trendidega, mille kohaselt peaks majandustegevust piirama pigem vähem kui rohkem. OSKA ekspertide hinnangul peaks õigusteenust osutama üksnes õigusharidusega isikud, et õigusteenuse kvaliteet oleks senisest parem.

#### **ETTEPANEKUD**

**8.3.1.** Justiitsministeerium loob õigusteenuse osutajate avaliku andmebaasi, mis sisaldab õigusteenust osutavate füüsiliste isikute haridusandmeid ja spetsialiseerumisvaldkondi.

**8.3.2.** Justiitsministeerium korraldab koostöös kutseühendustega klienditeadlikkuse suurendamise kampaania(d), et kodanikud teeksid õigusteenuse osutaja valikul teadlikumaid otsuseid.

**Eestvedaja(d):** Justiitsministeerium

**Koostööpartner(id):** Eesti Advokatuur, Eesti Juristide Liit, Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda, Notarite Koda

#### [Ettepanekute ja soovitude seire](#)

Otsides vastuseid küsimustele „Milliseid oskusi vajavad õiguse valdkonnas töötajad lähima 5–10 aasta vaates?“ ja „Kuidas neid koolitada?“, tuleb leida huvirühmade koostöös võimalusi, kuidas analüüsi tulemusena tehtud ettepanekuid ja soovitusi edasi arendada ja rakendada. Esitatud ettepanekute rakendamise seirega alustab Kutsekoda umbes poolteist aastat pärast uuringu avalikustamist. Tagasiside kogumiseks saadetakse ettepanekute eestvedajatele küsitlus, mille tulemustest lähtudes analüüsib OSKA uuringumeeskond koos VEK-iga rakendatud tegevuse piisavust valdkonna tööjõu ja oskustega seotud kitsaskohtade leevendamiseks.

## Kasutatud allikad

1. Advokatuurseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/122062016023?leiaKehtiv> (06.06.2019)
2. Ahven, A. *et al.* (2019). Kuritegevus Eestis 2018. Kriminaalpoliitika uuringud, 28. Justiitsministeerium. [https://www.kriminaalpoliitika.ee/sites/krimipoliitika/files/elfinder/dokumendid/kuritegevus\\_ee\\_stis\\_2018\\_viidetega\\_lisadele.pdf](https://www.kriminaalpoliitika.ee/sites/krimipoliitika/files/elfinder/dokumendid/kuritegevus_ee_stis_2018_viidetega_lisadele.pdf) (14.10.2019)
3. Ametite klassifikaator. [http://metaweb.stat.ee/view\\_xml.htm?id=3005499&selectedRow=0&siteLanguage=e](http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=3005499&selectedRow=0&siteLanguage=e)
4. Ametniku, töötaja ning füüsilisest isikust ettevõtja eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded. <https://www.riigiteataja.ee/akt/114022018010?leiaKehtiv> (06.06.2019)
5. Andmekaitse Inspeksioon (2019). Andmekaitse spetsialisti ülesanded, teadmised ja oskused. <https://www.aki.ee/et/eraelu-kaitse/andmekaitse spetsialist> (21.10.2019)
6. Asi, A. (2017). Astrid Asi: noorel advokaadil on Ida-Virumaal võimalik kiiresti nime teha. <https://www.advokatuur.ee/est/blogi.n/astrid-asi-noorel-advokaadil-on-ida-virumaal-voimalik-kiiresti-nime-teha> (10.10.2019)
7. Beltadze, D. (2019). Töötamise registrisse on kantud 85% hõives olevatest inimestest. <https://www.rup.ee/uudised/maksud-ja-raamatupidamine/tootamise-registrisse-on-kantud-85-h-ives-olevatest-inimestest> (10.10.2019)
8. Eesti Advokatuur. Advokatuuri strateegia 2018–2027. <https://www.advokatuur.ee/est/advokatuur/new-node> (14.06.2019)
9. Eesti Advokatuuri kodukord. <https://www.advokatuur.ee/est/oigusaktid/kodukord> (06.06.2019)
10. Eesti kohtute veebileht. Eesti kohtusüsteem. <https://www.kohus.ee/et/eesti-kohtud/eesti-kohtususteem> (06.06.2019)
11. Eesti kohtute veebileht. Kohtunikuks nimetamine. <https://www.kohus.ee/et/eesti-kohtunikud/kohtunikuks-nimetamine> (06.06.2019)
12. Eesti kohtute veebileht. Maksekäsu kiirmenetlus. <https://www.kohus.ee/et/kohtuasjade-menetlused/maksekasu-kiirmenetlus>. (10.10.2019)
13. Eesti kvalifikatsiooniraamistik. <https://www.kutsekoda.ee/eesti-kvalifikatsiooniraamistik-ekr/> (06.09.2019)
14. Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur. Kutseõppe kvaliteedi hindamises osalevate õppesuundade ja õppekavarühmade 2019–2022 ajakava. [http://ekka.archimedes.ee/wp-content/uploads/Kutseoppe\\_kvaliteedihindamine\\_2019\\_2022.pdf](http://ekka.archimedes.ee/wp-content/uploads/Kutseoppe_kvaliteedihindamine_2019_2022.pdf) (05.09.2019)
15. Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuur. Õppekavagrupi kvaliteedi hindamise otsused ja aruanded. <http://ekka.archimedes.ee/korgkoolile/oppekavagrupi-kvaliteedi-hindamine/hindamisotsused-ja-aruanded/> (05.09.2019)
16. Eesti Pank (2014). Eesti ettevõtete palga- ja hinnakujunduse uuring. <http://www.eestipank.ee/ettevotete-palga-ja-hinnakujunduse-uuring> (14.06.2019)



17. Eesti säästva arengu riiklik strateegia „Säästev Eesti 21“.  
[https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/saastev\\_eeesti\\_21.pdf](https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/saastev_eeesti_21.pdf)  
(14.10.2019)
18. Eesti Teadusagentuur (2015). Evaluation of Research in Law in Estonia 2009–2014.  
[https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2012/05/Law\\_raport2015veeb.pdf](https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2012/05/Law_raport2015veeb.pdf)
19. European Commission (2016). The impact of ICT on job quality: evidence from 12 job profiles.  
[http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?action=display&doc\\_id=16160](http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?action=display&doc_id=16160) (10.10.2019)
20. European Commission (2019). The 2018 EU justice scoreboard. Publications Office of the European Union. [https://ec.europa.eu/info/publications/2019-eu-justice-scoreboard-factsheets\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/2019-eu-justice-scoreboard-factsheets_en) (14.10.2019)
21. Frey, C. B., Osborne, M. A. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?  
[http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)  
(10.10.2019)
22. Halduskohtumenetluse seadustik. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129062012056?leiaKehtiv>  
(06.06.2019)
23. Haldusreformi seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/121062016001?leiaKehtiv> (14.10.2019)
24. Haridus- ja Teadusministeerium. Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine.  
<https://www.hm.ee/et/tegevused/taiskasvanuharidus/varasemate-opingute-ja-tookogemuse-arvestamine> (05.09.2019)
25. INTERPOL. Cybercrime. <https://www.interpol.int/Crimes/Cybercrime> (10.10.2019)
26. Justiitsministeerium (2017). Justiitsministeeriumi valitsemisala arengukava aastateks 2019–2022.  
[https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/justiitsministeeriumi\\_arengukava\\_2019-2022.pdf](https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/justiitsministeeriumi_arengukava_2019-2022.pdf)  
(14.10.2019)
27. Kiris, H. (2018). Kiirpilk kohtunikuks saamise korraldusele. Kaugeleulatuvate järel dusteta. Kohtute aastaraamat 2017.  
[https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/%C3%B5igusalased%20materjalid/Riigikohutu%20tr%C3%BCkised/Kohtu%20aastaraamat%202017\\_pdf%20veebi.pdf](https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/%C3%B5igusalased%20materjalid/Riigikohutu%20tr%C3%BCkised/Kohtu%20aastaraamat%202017_pdf%20veebi.pdf) (10.10.2019)
28. Kohtute seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/12769841?leiaKehtiv> (06.06.2019)
29. Kohtutäituri seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129062018020?leiaKehtiv> (14.10.2019)
30. Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koja veebileht. Kohtutäituri ametitegevus.  
<http://www.kpkoda.ee/content/avaliku-poole-lingid/kohtut%C3%A4ituri-ametitegevus>  
(06.06.2019)
31. Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koja veebileht. Pankrotihaldur.  
<http://www.kpkoda.ee/content/avaliku-poole-lingid/%C3%BCldinfo> (06.06.2019)
32. Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“. <https://www.riigikantselei.ee/et/konkurentsivoime-kava-eeesti-2020> (14.10.2019)
33. Koovit, K. (2019). Briti advokaadibüroo partner: meie büroo võiks olla Eestis oluliselt suurem, kui oleks keda palgata. Ärileht. <https://arileht.delfi.ee/news/juhtimine/briti-advokaadiburoo->

- [partner-meie-buroo-voiks-olla-eestis-oluliselt-suurem-kui-oleks-keda-palgata?id=85891523](#)  
(10.10.2019)
34. Kriminaalmenetluse seadustik. <https://www.riigiteataja.ee/akt/782861?leiaKehtiv> (06.06.2019)
35. Kutsekoda (2014). Üldised kompetentsid. Kvalifikatsiooniga seonduvad terminid.  
<http://www.kutsekoda.ee/fwkc/contenthelper/10448381/10506333> (05.09.2019)
36. Kutsekoda (2018). OSKA tööjõu- ja oskuste vajaduse valdkonna uuringute metoodika, versioon 2.1. <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2019/02/OSKA-metoodika-2.1-1.pdf>  
(14.10.2019)
37. Kutsestandard: õigusassistent, tase 5.  
<https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10555044> (06.06.2019)
38. Kõrgharidusseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019012> (11.11.2019)
39. Kõve, V. (2019). Õigus- ja kohtusüsteemi areng. Ettekanne kohtunike täiskogul 8. veebruaril 2019 Tartus. Kohtute aastaraamat 2018.  
[https://www.kohus.ee/sites/www.kohus.ee/files/elfinder/kohtute%20aastaraamat%20001-208\\_digi.pdf](https://www.kohus.ee/sites/www.kohus.ee/files/elfinder/kohtute%20aastaraamat%20001-208_digi.pdf) (14.10.2019)
40. Leppik, M. (2019). Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2017.  
[https://www.hm.ee/sites/default/files/edukus\\_tooturul\\_2019.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/edukus_tooturul_2019.pdf) (14.10.2019)
41. Nõmper, A. (2017). Õigusteaduskond ei karda konkurentsi.  
<https://leht.postimees.ee/4307967/ants-nomper-oigusteaduskond-ei-karda-konkurentsi>  
(11.11.2019)
42. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (2019). Tööjõuvajaduse ja -pakkumise prognoos aastani 2027. Lühikirjeldus.  
[https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognos\\_2027\\_lyhikirjeldus.pdf](https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouprognos_2027_lyhikirjeldus.pdf)
43. McKinsey Global Institute (2017). A future that works: automation, employment, and productivity.  
<http://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx> (10.10.2019)
44. McKinsey Global Institute (2017). Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation.  
<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Report-December-6-2017.ashx>. (10.10.2019)
45. Mire, S. (2019). What's The Future Of Law? 26 Experts Share Their Insights.  
<https://www.disruptordaily.com/future-of-law/> (10.10.2019)
46. Newman, D. (2018). Top Seven Digital Transformation Trends In Legal For 2019.  
<https://www.forbes.com/sites/danielnewman/2018/12/18/top-7-digital-transformation-trends-in-legal-for-2019/#363964d7535b> (10.10.2019)
47. Notarite Koda (2019). Notarite Koda: tehnoloogia toob notarid inimestele lähemale.  
<https://www.notar.ee/32303> (10.10.2019)

48. Notarite Koja veebileht. Ametitoimingud. <https://www.notar.ee/19794> (06.06.2019);  
<https://www.notar.ee/258> (14.10.2019)
49. OECD (2018). Policy brief on the Future of Work. Putting faces to the jobs at risk of automation. <https://www.oecd.org/employment/Automation-policy-brief-2018.pdf> (10.10.2019)
50. Ojandu, A., Rillo, M., Luik, M. (2014). Estonian Consultancy Market Diagnostic Study. Civitta Eesti AS. [http://eka.ee/wp-content/uploads/2017/01/EBRD\\_Civitta\\_Consultancy\\_market\\_study\\_final\\_report.pdf](http://eka.ee/wp-content/uploads/2017/01/EBRD_Civitta_Consultancy_market_study_final_report.pdf) (14.10.2019)
51. Pankrotiseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/112112010015?leiaKehtiv> (06.06.2019)
52. Patendivolinike Koja veebileht. Kes on patendivolinik. <https://pvkoda.ee/patendivolinikud> (06.06.2019)
53. Patendivolinike Koja veebileht. Kuidas saada patendivolinikuks? <https://pvkoda.ee/patendivolinikud/kuidas-saad-patendivolinikuks> (06.06.2019)
54. Pivovarov, V. (2019). 713% Growth: Legal Tech Set An Investment Record In 2018. <https://www.forbes.com/sites/valentinpivovarov/2019/01/15/legaltechinvestment2018/#3906ef787c2b> (10.10.2019)
55. Praxis (2019). Küberturbe valdkonna tööjõuvajaduse ja hariduse uuring. <http://www.praxis.ee/tood/kuberturbe-uuring/> (14.10.2019)
56. Prokuratuuri põhimäärus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/120032013013?leiaKehtiv> (06.06.2019)
57. Prokuratuuriseadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/116032011008?leiaKehtiv> (06.06.2019)
58. Rahandusministeerium (2019). Haldusreformi käigus toimunud kohaliku omavalitsuse ametiasutuste teenistuskohdade muutused. <https://haldusreform.fin.ee/static/sites/3/2019/06/ametikohtade-muutus-reform.pdf> (14.10.2019)
59. RAKE (2019). Tartu Ülikooli õigusteaduskonna vilistlaste küsitlus. [https://skytte.ut.ee/sites/default/files/skytte/oi\\_vilistlaste\\_kusitluse\\_aruanne\\_avalik\\_2019.pdf](https://skytte.ut.ee/sites/default/files/skytte/oi_vilistlaste_kusitluse_aruanne_avalik_2019.pdf) (21.10.2019)
60. Raudvere, K. (2016). Ülevaade OECD teaduse, tehnoloogia ja tööstuse teemalistest raportitest 2014–2015. <https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2014/02/%c3%9clevaade-OECD-teaduse-tehnoloogia-ja-t%c3%b6%c3%b6stuse-teemalistest-raportitest-2014-2015.pdf> (10.10.2019)
61. Riigikontroll (2015). Ülevaade riigi rändepoliitika valikutest. Milline on rände roll tööjõupuuduse vähendamisel? Riigikontrolli ülevaade Riigikogule. Tallinn, 16. juuni 2015.
62. Riigi peaprokuröri ülevaade Riigikogu põhiseaduskomisjonile seadusega prokuratuurile pandud ülesannete täitmise kohta 2018. aastal. [https://www.prokuratuur.ee/sites/www.prokuratuur.ee/files/elfinder/article\\_files/peaprokurori\\_ulevaade\\_28.05.2019.pdf](https://www.prokuratuur.ee/sites/www.prokuratuur.ee/files/elfinder/article_files/peaprokurori_ulevaade_28.05.2019.pdf) (10.10.2019)
63. Riigi õigusabi seadus. <https://www.riigiteataja.ee/akt/122032013014?leiaKehtiv> (05.09.2019)
64. Riigireform. <https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigivalitsemise-reform> (14.10.2019)

65. Siseministerium. Siseturvalisuse arengukava 2015–2020.  
<https://www.siseministerium.ee/et/stak> (14.10.2019)
66. Strateegia „Eesti 2035“. <https://www.riigikantselei.ee/et/eesti2035> (14.10.2019)
67. Tallinna Tehnikaülikool, magistriõpe. Kandideerimise nõuded ja konkursi tingimused 2018/2019. õppeaastal <https://www.ttu.ee/sisseastujale/magistriope-2/vastuvott-7/sisseastumistingimused/sisseastumistingimuste-tabel/> (05.09.2019)
68. Tallinna Ülikool (2018). Tegevuskava õigusteaduse õppekavagrupi esimese ja teise õppeastme kvaliteedihindamise parendusettepanekute ja soovitude arvestamise kohta: õigusteadus (bakalaureuseõpe); õigusteadus (inglisekeelne bakalaureuseõpe); õigusteadus (magistriõpe).
69. Tallinna Ülikool, ühiskonnateaduste instituut, õigusteadus. <https://www.tlu.ee/yti/oigusteadus-0#vastuvotutingimused-> (05.09.2019)
70. Tartu Ülikool, sisseastumine, õigusteadus, magistriõpe.  
<https://www.ut.ee/et/sisseastumine/mag/oppekavad/oigusteadus> (05.09.2019)
71. Teras, L. (2018). Õigustõlke võlud ja valud Euroopa Liidu kohtusüsteemis. Kohtute aastaraamat 2017.  
[https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/%C3%B5igusalased%20materjalid/Riigikohu%20tr%C3%BCkised/Kohtu%20aastaraamat%202017\\_pdf%20veebi.pdf](https://www.riigikohus.ee/sites/default/files/elfinder/%C3%B5igusalased%20materjalid/Riigikohu%20tr%C3%BCkised/Kohtu%20aastaraamat%202017_pdf%20veebi.pdf) (10.10.2019)
72. The Law Boutique (TLB) (2018). Is There a Difference Between LawTech and LegalTech?  
<https://medium.com/@thelawboutiquelondon/is-there-a-difference-between-lawtech-and-legaltech-68f776d5ab98> (10.10.2019)
73. Tiang & Partners (2019). Using legal technology in the procurement lifecycle / commercial contracts. <https://www.pwc.com/gx/en/services/legal/tech/assets/legal-technology-procurement-lifecycle.pdf> (10.10.2019)
74. Tsviilkohtumenetluse seadustik. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13261659?leiaKehtiv> (06.06.2019)
75. Täitemenetluse seadustik. <https://www.riigiteataja.ee/akt/113062012002?leiaKehtiv> (11.11.2019)
76. Töö ja oskused 2025 (2016). Pärna, O. (koostaja). SA Kutsekoda. <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Tulevikutrendid-1.pdf> (10.10.2019)
77. Vabariigi Valitsuse 6. jaanuari 2011. a määrus nr 2 „Gümnaasiumi riiklik õppekava“. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129082014021?leiaKehtiv> (16.10.2019)
78. Vabariigi Valitsuse 8. novembri 2012. a määruse nr 92 „Riigi ametiasutuste teenistukohtade koosseisude kehtestamise kord, teenistukohtade klassifikaator ja teenistukohtade liigitamise kord“ lisa 4 „Teenistukohtade klassifikaator“.  
[https://www.riigiteataja.ee/akt/lisa/1170/4201/9010/VV\\_92m\\_lisa4.pdf#](https://www.riigiteataja.ee/akt/lisa/1170/4201/9010/VV_92m_lisa4.pdf#)
79. Valdkondlik arengukava „Lõimuv Eesti 2020“. <https://www.kul.ee/et/valdkondlik-arengukava-loimuv-eesti-2020> (14.10.2019)
80. World Economic Forum (2018). The Future of Jobs Report.  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf) (10.10.2019)

81. Äripäev (2018). Advokaadibürood. Valdkonna konkurentsiraport. Äripäeva Infopank.  
[https://infopank.ee/naidisraport\\_aasta.pdf](https://infopank.ee/naidisraport_aasta.pdf) (14.10.2019)

## LISA 1. OSKA põhiterminid

OSKA süsteemis kasutatavate terminite allikad:

1. kehtivad õigusaktid (nt kutseeadus);
2. rahvusvahelised kokkulepped (nt klassifikaatorid);
3. oskuste rakkerühma eestvedamisel ekspertide (sh Emakeele Seltsi keeleteoimkonna) ühistööna sõnastatud kokkulepped;
4. OSKA nõunike kogus sõnastatud kokkulepped.

**AK** ISCO on ametite klassifikaator, antud töös viidatakse selle lühendiga klassifikaatori 2008. aasta versioonile 1.5b.

**Amet, ametikoht** (ingl *occupation / job*) on tööülesannete kogum, mida isik täidab oma töökohal ja mille eest ta saab tasu. Ametnimetused ja kutsenimetused võivad kokku langeda.

**Ametiala** (ingl *occupation*) on sarnaste ametite kogum.

**Ametirühm** (ingl *group of occupations*) on sarnaste ametialade kogum ametite klassifikaatoris (AK).

**EHIS** on Eesti hariduse infosüsteem.

**EKR** on Eesti kvalifikatsiooniraamistik, raamistiku lühikirjeldus on leitav Kutsekoja veebis.

**EMTAK** (ingl *NACE*) on Eesti majandustegevusalade klassifikaator, antud töös kasutatakse klassifikaatori 2008. aasta versiooni.

**Eriala** (ingl *speciality*) on teaduse, tehnika, kunsti vms kitsam, suhteliselt kindlamini piiritletud ala; spetsiaalala. Eriala seostub eelkõige õppimise ja õppekavaga, vahel spetsialiseerumisalaga õppekavas. Eriala nimetusena kasutatakse tegevusala nimetust (mitte tegijanime, nagu kutse puhul).

**Hariduskvalifikatsioon** (ingl *educational qualification*) on õppeasutuse poolt antud diplom, tunnistus või kraad, millega tõendatakse (või mis kinnitab) õppekavaga kehtestatud õpiväljundite saavutamist. Hariduskvalifikatsioonid jagunevad üldharidus-, kutseharidus- ja kõrghariduskvalifikatsiooniks.

**Kompetents** (ingl *competency*) on tegevuses väljenduv teadmiste, oskuste ja hoiakute kogum, mis on eelduseks teatava tööosa täitmisel. Kompetentsid jagunevad üldisteks ja kutsespetsiifilisteks kompetentsideks.

**Kompetentsistandard** (ingl *competency standard*) on kutsestandard, mis sisaldab ühte kompetentsi.

**Kompetentsus** (ingl *competence*) on edukaks kutsetegevuseks vajalike kompetentside kogum (asjatundlikkus).

**Koordinatsioonikogu** (ingl *future skills council*) põhiülesandeks on tööturu koolitustellimuse formeerimise protsessi juhtimine ja tasakaalu leidmine kutsetegevuse valdkondade vajaduste vahel. Koordinatsioonikogu moodustab vastutav minister seaduse alusel.<sup>148</sup>

**Kutseala** (ingl *profession*) on samalaadset kompetentsust eeldav tegevusvaldkond. Sarnastel tegevustel põhinev, eri tasemel kompetentse eeldavate kutsete kogum. (Näide 1: kutseala – kokandus,

---

<sup>148</sup> Koordinatsioonikogusse kuuluvad HTMi, MKMi, SOMi, RMi, ETKLi, EKTK, TALO, EAK, Töötukassa, EASi ja Innove esindajad. Vastavalt ministri korraldusele on koordinatsioonikogu esimees HTMi asekancler. Eristumise eesmärgil võib koordinatsioonikogu edaspidi kasutusele võtta kaubamärgi, nt tulevikuoskuste nõukogu vms.

kutsed – abikokk, kokk, meisterkokk; Näide 2: kutseala – müürsepatöö, kutsed – müürsepp, tase 3, müürsepp, tase 4). Kutseala kujuneb lähedaste ametite analüüsimise tulemusena.

**Kutsekvalifikatsioon** (ingl *occupational qualification*) on kvalifikatsioon, mis saadakse kutseeksami sooritamisel ja mille tase on määratud asjakohases kutsestandardis.

**Kutsepetsiifilised kompetentsid** (ingl *specific hard skills*) on tööosade ja tööülesannetega otseselt seotud kompetentsid. Need kompetentsid on madala ülekantavusega.

**Üldised kompetentsid** sisaldavad suures ulatuses kõikidele kvalifikatsioonidele ülekantavaid käitumuslikke kompetentse, mis on seotud hoiakutega ja inimese võimega oma oskusi rakendada (nt suhtlemine, kohanemine ja toimetulek). Samuti kuuluvad üldiste kompetentside hulka keskmise ja suure ülekantavusega teadmistel ja oskustel põhinevad kompetentsid (nt IKT-, õigus-, majandusalane ja keskkonnateadlikkus).

**Kutsestandard** (ingl *occupational standard*) on dokument, milles kirjeldatakse kutsetegevust ning kutsealaseid kompetentsusnõudeid.

**Kutseõppeasutus** (ingl *vocational educational institution*) on kool, kus on võimalik omandada kutseharidus (sünonüümina ka kutsekool).

**Kvalifikatsioon** (ingl *qualification*) on hindamise ametliku tulemusena tunnustatud kompetentsus. Kvalifikatsioonid jagunevad järgmiselt: hariduslikud kvalifikatsioonid (ingl *educational qualifications*) ja kutsekvalifikatsioonid (ingl *occupational qualifications*).

**Kõrgkool** (ingl *institution of higher education*) on kool, mis annab kõrghariduse (ülikool, rakenduskõrgkool).

**Lisandväärtus** on rahalises väljenduses toodang (teenused), millest on maha arvatud vahetarbimine.

**OSKA** (ingl *system for monitoring and anticipating labour market training needs*) on tööjõu- ja oskuste vajaduse seire- ja prognoosisüsteem.

**OSKA tuumikinfo** (ingl *OSKA core information*) on erinevate registrite, uuringute ja muude infoallikate andmete ning eksperthinnangute alusel koostatud i) üldraport – ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tulevikuarengutest, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest; ii) valdkonna uuringu aruanne – ülevaade valdkonna tööturu olukorrast ja trendidest, koolituspakkumisest ning tööjõu- ja oskuste vajadusest lähema 10 aasta vaates.

**OSKA valdkond** (ingl *sector for labour market training needs monitoring and forecasting*) on sarnaste majandustegevus- või kutsealade kogum, mille ulatuses koostatakse valdkonna tööturu koolitusvajadus ja tegutseb eksperdikogu.

**OSKA väljundinfo** (ingl *OSKA outcomes*) moodustavad nii OSKA tuumikinfo kui ka selle alusel erinevatele sihtgruppidele erineva andmestruktuuri, vormi, stiili ja sõnastusega koostatud infopaketid.

**Oskuste vajadus** (ingl *skills anticipation*) on teave valdkonnas edukaks hakkamasaamiseks vajalikest olulistest kompetentsidest ning nende puudujääkidest töötajatel; kahaneva ja kasvava vajadusega kompetentsidest; tulevikuoskustest; kompetentsiprofiilide kirjeldamise vajadusest (ka kutsestandardite olemasolust).

**Tootlikkus e tööviljakus** hõivatu kohta lisandväärtuse alusel – lisandväärtus jagatud tööga hõivatud isikute arvuga.

**Tööjõuvajaduse prognoos** (ingl *labour demand forecast*) on võimalikke tööturu arenguid arvestav ja töötajate vajadust kirjeldav arvuline hinnang – kui palju võiks olla vaja täiendavaid töötajaid erinevates OSKA valdkondades, ametirühmades ning haridustasemetel.

**Tööjõuvajaduse seire** (ingl *monitoring of labour demand*) on majanduses rakendatud tööjõu ning OSKA valdkondades esineva tööjõuvajaduse kohta andmete kogumine, analüüsimine ja avaldamine nii tervikuna kui ametirühmade, valdkondade ja haridustasemete kaupa, kasutades nii kvantitatiivseid kui kvalitatiivseid meetodeid.

**Tööturu koolitusvajadus** (ingl *labour market training needs and the number of commissioned study places*) on tööjõuvajaduse prognoosist ja oskuste vajadusest lähtuv OSKA valdkondade põhine ettepanekute ja soovitude kogum koolituskohtade planeerimiseks ja õppesisu arendamiseks erinevate haridusliikide ja -tasemete ning õppevaldkondade kaupa.

**Varjatud takistus tööjõu järelkasvu tagamisel** (ingl *market failure in the context of OSKA*) on olukord, kus vaatamata koolituskohtade olemasolule ja koolitustegevuse näilisele vastavusele koolitusvajadusele on valdkonnas tööjõu- ja/või vajalike kompetentside puudus.

**Valdkonna eksperdikogu (VEK)** (ingl *sectoral skills council*) on ekspertidest moodustatud komisjon, mille ülesandeks on OSKA valdkonnas tööturu koolitusvajaduse väljaselgitamine ja täitmise seire. Valdkonna eksperdikogu võib oma töö paremaks korraldamiseks (näiteks alavaldkonna koolitusvajaduse väljaselgitamiseks) moodustada töörühmi, kaasates sinna ka eksperdikogu väliseid liikmeid.

**Valdkonna põhikutseala (PKA)** (ingl *main professions of a sector*) on valdkonna toimimiseks olulise tähtsusega valdkonnaspetsiifilisi kompetentse eeldav kutseala.

**Õppekavagrupp** on kõrgharidusseaduses kehtestatud liigitus, mis hõlmab õppesuundi või õppekavade rühmi ja mille alusel saab õppeasutus taotleda ja haridus- ja teadusminister anda õppeasutusele õiguse viia läbi kõrgharidustaseme õpet ning väljastada vastavaid akadeemilisi kraade ja diplomeid.

**Õppekavarühm** on kutseharidusstandardis kehtestatud liigitus, mis hõlmab õppevaldkondi ja -suundi ning mille alusel saab õppeasutus taotleda ja haridus- ja teadusminister anda õppeasutusele õiguse viia läbi kutseharidustaseme õpet.

**Õppekavade rühm (ÕKR)** (ingl *ISCED detailed field*) on ISCED-i õppekavade liigituse kõige peenem tase.



## LISA 2. Uuringus osalenud ja intervjueeritud eksperdid

### Tööandjate ja kutseliitude esindajad

1. Aili Herkel, Politsei- ja Piirivalveamet
2. Almar Sehver, Patendivolinike Koda
3. Annemari Õunpuu, Swedbank AS
4. Anti Aasmaa, Anti Aasmaa Advokaadibüroo
5. Ants Nõmper, Ellex Raidla Advokaadibüroo
6. Anu Uritam, Eesti Kohtunike Ühing, Harju Maakohus
7. Astrid Asi, Viru Maakohus
8. Dilaila Nahkur-Tammiksaar, Prokuratuur
9. Ene Timmi, Prokuratuur
10. Eve Strang, Notarite Koda
11. Heidy Tammela, Häirekeskus
12. Heino Junolainen, Õigusbüroo Kerikmäe Junolainen
13. Imbi Jürgen, Eesti Advokatuur, Advokaadibüroo PricewaterhouseCoopers Legal
14. Jaanus Tehver, Advokaadibüroo Tehver & Partnerid
15. Janne Kerdo, Eesti Juhi Abi Ühing
16. Janne Pikma, Politsei- ja Piirivalveamet
17. Krista Paal, Eesti Juristide Liit
18. Kristi Hunt, Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda
19. Kristiina Maasik, Telia Eesti AS
20. Kristine Tamm, Prokuratuur
21. Leen Eenpalu, Eesti Advokatuur
22. Maigi Raukas, Politsei- ja Piirivalveamet
23. Marianne Tiigimaa, Prokuratuur
24. Marvi Roosaar, Päästeamet
25. Merle Nurmoja, Maksu- ja Tolliamet
26. Mihkel Miller, Politsei- ja Piirivalveamet
27. Peeter Kutman, Advokaadibüroo COBALT
28. Pille Lehis, Maksu- ja Tolliamet
29. Piret Põldre-Vahur, Maksu- ja Tolliamet
30. Rain Kuus, Maksu- ja Tolliamet
31. Raul Johanson, Agenda Õigusbüroo
32. Rene Hallemaa, Advokaadibüroo Valge & Uiga
33. Sven Suurraid, Maksu- ja Tolliamet
34. Taavi Pern, Prokuratuur
35. Tagne Tähe, Päästeamet
36. Toomas Prangli, Advokaadibüroo SORAINEN
37. Urmas Ustav, Advokaadibüroo LEXTAL
38. Villu Kõve, Riigikohus

### Ministeeriumite esindajad

39. Aivi Sirp, Siseministeerium
40. Gunnar Vaikmaa, Justiitsministeerium

41. Helen Vahkal, Justiitsministeerium
42. Janne Hallik, Rahandusministeerium
43. Karmen Vilms, Justiitsministeerium
44. Liina Simm, Justiitsministeerium
45. Mari Saarniit, Justiitsministeerium
46. Olvi Parve, Rahandusministeerium
47. Pille-Riin Kristmann, Justiitsministeerium
48. Raivo Küt, Siseministeerium
49. Riina Sooäär, Justiitsministeerium
50. Sille Uusna, Haridus- ja Teadusministeerium
51. Viorica Tšaikovski, Justiitsministeerium

#### Haridusasutuste esindajad

52. Aare Kruuser, Tallinna Ülikool
53. Age Vär, Tartu Ülikool
54. Anette Aav, Tartu Ülikool
55. Lauri Mälksoo, Tartu Ülikool
56. Kristi Joamets, Tallinna Tehnikaülikool
57. Silver Pramann, Tallinna Majanduskool

## LISA 3. Ekspertintervjuu kava

**Intervjueeritavad:** valdkonna tööandjaid esindavad eksperdid.

Intervjuu kestus 2–2,5 h.

### **Intervjuu eesmärk:**

- kirjeldada alavaldkonna arengutrende;
- kinnitada alavaldkonna põhikutsealade jaotus;
- selgitada välja vajalik haridustase põhikutsealati;
- kirjeldada võimalikud õpiteed;
- selgitada välja tööjõu- ja oskuste vajadus põhikutsealade kaupa.

### **Avaküsimused** (sissejuhatus valdkonda/alavaldkonda, mille teemadel hakkame rääkima)

- Kirjeldage valdkonna lähiaastate arenguid, mis võiksid mõjutada töötajate arvu ja oskuste vajadusi?
- Millised on teie arvates peamised globaaltrendid, mis valdkonna tulevikku mõjutama hakkavad?
- Kui tõenäoliseks peate valdkonna maailmatrendide ilmumist Eestis? Kas on mõni neist trendidest, mis võiks enim hakata mõjutama valdkonna arengut Eestis? (Millised on kõige mõjukamad suundumused? Millist mõju nad võiksid avaldada ettevõtete igapäevasele tööle (teie ettevõtte näitel))?
- Kui tõenäoseks te neid muutusi peate? Millise ajaperspektiiviga need muutused võiksid ilmuda?

### **Põhiküsimused**

#### **Põhikutsealad (ametirühmad)**

- Kas toodud loetelu on asjakohane? Kas need on ka teie hinnangul põhikutsealad? Kas mõni oluline kutseala on puudu või mõni neist ülearune? Kas need kutsealade nimetused on asjakohased ja reaalsele elule vastavad? Millised põhikutsealad on teie ettevõtetes esindatud? Milliste tööülesannetega nende esindajad igapäevaselt tegelevad?
- Millised kutsealad on teie hinnangul lähiajal kasvutrendis? Mille tõttu?
- Millised on teie valdkonna n-ö tulevikuametid? (olulisuse kasv, võimaldavad suuremat lisandväärtust luua vms)
- Millised kutsealade järele vajadus väheneb? Mille tõttu?
- Kas kasvavatel kutsealadel on töötajaid piisavalt leida? Kuidas tööjõudu värvatakse?

#### **Oskuste vajadus**

- Millised on valdkonna põhikutsealadel edukaks hakkamasaamiseks olulised oskused? Mille tõttu just need välja tõite? Kui võimalik, siis eristada üld- ning erialased oskused. Kust need oskused peaksid tulema – tasemeõppes või täienduskoolitusest?
- Milliste oskuste osas on eeldada muutusi? Milliste järele vajadus kasvab? Milliste järele kahaneb?
- Milliseid oskusi tänastel töötajatel napib (kui on võimalik, siis eristada värsked kooli lõpetajad)? Kus ja kuidas neid oskusi omandada (tasemeõppes, täienduskoolituses, ettevõttes kohapeal)?

#### **Haridustasemed ja õppekavad**

- Põhikutsealade lõikes – millistel õppekavadel ja millistel õppeastmetel omandatakse peamised kompetentsid/oskused valdkonna põhikutsealadel?
- Milliste koolide/valdkondade erialade (õppekavade) lõpetajaid näete eelistatuna? / Millise haridusliku taustaga tööjõudu värbamisel eelistate? Miks?

- Millise haridusliku ettevalmistusega inimesi teie konkurssidel kandideerib?
- Mis eriala lõpetajad (peale teie esimese eelistuse) veel sobivad siia tööle?
- Millise haridusega inimesi võiks rohkem olla?
- Millised valdkonna õppekavad (koolid) ei taga piisavat ettevalmistust (töötajate arv, oskused)?
- Võimalusel tooge, palun, välja ebakõlad praeguse ja soovitava olukorra vahel (nt õpetatakse liiga kõrgel või madalal haridustasemel).

### **Millised on teie viimase aja kogemused värskete koolilõpetajatega?**

- Millised oskused ja teadmised nendel inimestel olema peaks?
- Millised oskused on teie arvates koolilõpetajatel heal tasemel?
- Millised oskused võiksid olla paremad?
- Kas nad on omandanud haridussüsteemis sellised oskused ja teadmised, nagu teie ettevõttes tarvis on?
- Kas sobiva haridusega inimesi on põhikutsealadele lihtne või raske leida (täpsustada põhikutsealati)?

### **Täiendus- ja ümberõpe**

- Mill määral võiks ümberõpe olla lahenduseks uute vajalike oskustega inimeste värbamisel?
- Millistel kutsealadel on võimalik rakendada ümberõpet (asutusepõhine, Töötukassa poolt pakutavad kursused jne)? Milliste erialade esindajatega on teie ettevõtetel reaalne kogemus? Milliste valdkondade/erialade lõpetajaid eelistaksite ümberõppes?
- Millisena näete soovivat täienduskoolitust põhikutsealadel (millised võimalused on vajalikud)?
- Kas on täienduskoolitusi (juurde õppimine, värskendatakse oskusi), mida ei pakuta (ei pakuta piisava kvaliteediga), aga võiks Eestis pakkuda?
- Kas teie ettevõttel on olemas kogemus koostööst koolidega/Töötukassaga, milline on see olnud?
- Kes peaks teie arvates korraldama ümberõppe, kas riik või ettevõtte ise?

### **Karjääriteed (põhikutsealade lõikes)**

- Milline praktiline töökogemus on vajalik selleks, et omandada põhikutsealadel edukaks töötamiseks vajalikud kompetentsid (lisaks tasemeõppes omandatud baasharidusele)?
- Millise taustaga inimesed veel sobivad siia tööle? Töökogemus, huvid, eeldused?
  - Millised on karjäärivõimalused põhikutsealadel?
  - Millelt saab sellele töökohale soovi korral liikuda?
  - Millele saab sellelt töökohalt soovi korral edasi liikuda?

### **Kutsestandardid/kutsetunnistused/sertifikaadid**

- Millised need on ja miks need on vajalikud? Kas ja miks tööandja tähtsustab/millise eelise annab?
- Kutseksamid – valdkonnaspetsiifilised (mida see tähendab/annab/miks oluline)?
- Kas kutsestandardid on sellisel tasemel, et on sisendiks taseme- ja täiendkoolituse kavandamiseks?

### **Milliseid muudatusi on vaja teha haridussüsteemis, et lõpetajate oskused vastaksid paremini tööandjate vajadustele?**

#### **Täiendavad teemad (vajadusel)**

Kas soovite mingit teemat veel omalt poolt täiendada (nt mida seni ei ole käsitletud, kuid mis on oluline välja tuua)?

## LISA 4. Valdkonna ja põhikutsealade määratlus klassifikaatorite järgi

Tabel L4.1. Õiguse kutsealade seos majandustegevusalade, AK ametirühmade ja riigi ametiasutuste teenistukohtade klassifikaatori (RATK) teenistusgrupi ja tasemetega ning EKR149 tasemetega

Institutsioon, tegevusala	Kutseala	EKR-i tase	AK kood ja ametiala	RATK-i teenistusgrupp ja tase	Arv	Allikas, kommentaar
Kohtud / avalik haldus (O84 „Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus“)	Kohtunik	EKR 7 MA	1349 kutseteenuste juhid, mujal liigitamata 2612 kohtunikud	Õigusemõistmine 6–8	232	Rahandusministeerium – SAP BO aruandluskeskkond, aruanne HR059 „Personalistatistika 31.12.2018 seisuga“
	Kohtunikuabi		2611 advokaadid, prokurörid ja kohtujuristid	Õigusemõistmine 4–5	51	
	Kohtujurist, konsultant, nõunik		2611 advokaadid, prokurörid ja kohtujuristid	Õigusemõistmine 3–5	248	
Prokuratuur / avalik haldus (O84 „Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus“)	Prokurör, abiprokurör	EKR 7 MA	1112 kõrgemad valitsusametnikud 1349 kutseteenuste juhid, mujal liigitamata 2611 advokaadid, prokurörid ja kohtujuristid	Õigusemõistmine 6–8 Õigusemõistmine 4	167	Rahandusministeerium – SAP BO aruandluskeskkond, aruanne HR059 „Personalistatistika 31.12.2018 seisuga“
	Konsultant		2611 advokaadid, prokurörid ja kohtujuristid	Õigusemõistmine 3	20	
Vabad õiguselukutsed / M691 „Juriidilised toimingud“	Vandeadvokaat + abi	EKR 7 MA	2611 advokaadid, prokurörid ja kohtujuristid		834	Advokatuuri aastaraamat 2018, seisuga 31.12.2018 (ei sisalda liikmelisuse peatanute arvu)
	Kohtutäitur + abi		3411 õigusvaldkonna keskastme spetsialistid		69	Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda, seisuga 31.12.2018
	Pankrotihaldur		2411 raamatupidamise tippspetsialistid		50	Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda, seisuga 31.12.2018 (topeltarvestuse vältimiseks ei sisalda hõivenumber advokaate)
	Patendivolinik		2611 advokaadid, prokurörid ja kohtujuristid		14	Patendivolinike Koda, seisuga 31.12.2018 (hõivenumber hõlmab ainult õigusharidusega patendivolinikke)
	Notar + asendaja		2619 mujal õigusvaldkonnas liigitamata tippspetsialistid		136	Notarite Koda, juuni 2019 (viimased kättesaadavad andmed)
Avalik haldus (O84 „Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus“)	Õigusloomejurist	EKR 7 MA	1112 kõrgemad valitsusametnikud 1349 kutseteenuste juhid, mujal liigitamata 2422 strateegiate väljatöötajad 2611 advokaadid, prokurörid ja kohtujuristid 2619 mujal õigusvaldkonnas liigitamata tippspetsialistid	Õigusloome 2–4	190	Rahandusministeerium – SAP BO aruandluskeskkond, aruanne HR059 „Personalistatistika 31.12.2018 seisuga“
M691 „Juriidilised toimingud“	Jurist õigusbüroodes ja vabade elukutsete esindajate büroodes	EKR 6, 7 BA, MA	1213 poliitika- ja strateegiajuhid 1349 kutseteenuste juhid, mujal liigitamata 1439 teenuste juhid, mujal liigitamata 2611 advokaadid, prokurörid ja kohtujuristid 2619 mujal õigusvaldkonnas liigitamata tippspetsialistid 3342 asjaajajad õigusküsimustes 3411 õigusvaldkonna keskastme spetsialistid 4214 võlgade sissenõudjad jms töötajad		820*	Kombineeritud hinnangus kasutatud allikad: Notarite Koda, Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koda, 2015–2017 keskmine töötajate arv OSKA alusandmestiku põhjal, kus tööjõu-uuringu hõiveandmed on ühendatud REL2011 ametialade andmestikuga <sup>150</sup> . Juriidiliste toimingute tegevusalal hõivatute üldarvust on maha arvatud tugitegevustel hõivatud ja vabade elukutsete esindajad.
Horisontaalne (v.a O84 „Avalik haldus“ ja M691 „Juriidilised toimingud“)	Jurist ettevõtetes (v.a juriidiliste toimingute tegevusala), <i>in-house</i> -jurist	EKR 6, 7 BA, MA	2611 advokaadid, prokurörid ja kohtujuristid 2619 mujal õigusvaldkonnas liigitamata tippspetsialistid 3411 õigusvaldkonna keskastme spetsialistid		970	2015–2017 keskmine töötajate arv õigusharidust eeldavatel ametialadel (AK koodid 2611, 2619, 3411) (v.a avalik haldus (O84) ja juriidiliste toimingute (M691) tegevusala) OSKA alusandmestiku põhjal, kus tööjõu-uuringu hõiveandmed on ühendatud REL2011 ametialade andmestikuga.
Avalik haldus (O84 „Avalik haldus ja riigikaitse“)	Jurist avalikus halduses (v.a kohtud,	EKR 6, 7 BA, MA	2611 advokaadid, prokurörid ja kohtujuristid 2619 mujal õigusvaldkonnas liigitamata tippspetsialistid 3411 õigusvaldkonna keskastme spetsialistid		1190*	Kombineeritud hinnangus kasutatud allikad: Rahandusministeerium – SAP BO aruandluskeskkond, aruanne HR059 „Personalistatistika 31.12.2018 seisuga“; 2015–2017 keskmine töötajate arv OSKA alusandmestiku põhjal, kus tööjõu-uuringu hõiveandmed on ühendatud REL2011 ametialade andmestikuga. Avalikus halduses

<sup>149</sup> Eesti kvalifikatsiooniraamistik. <https://www.kutsekoda.ee/eesti-kvalifikatsiooniraamistik-ekr/>

\* Arv tugineb eri allikate alusel kombineeritud hinnangule.

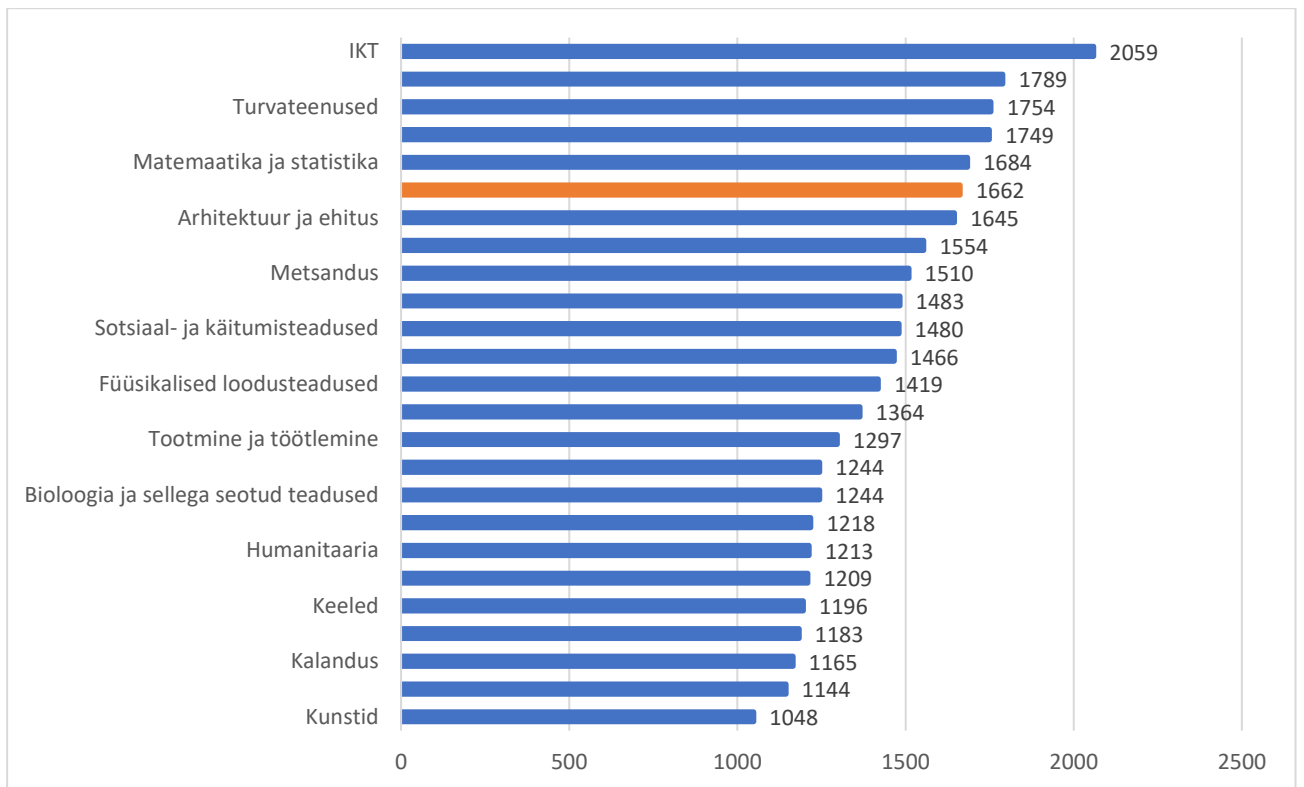
<sup>150</sup> OSKA alusandmestikus on tööjõu-uuringu hõiveandmed ühendatud REL2011 ametialade andmestikuga (st REL2011 andmeid tööjõu jagunemise kohta ametialati on aasta-aastalt ajakohastatud tööjõu-uuringu andmetega tööga hõivatute arvu ja sektori jagunemise kohta). Andmestik pärineb MKM-ilt, seda kasutatakse ka MKM-i tööjõuprognosi alusena.

Institutsioon, tegevusala	Kutseala	EKR-i tase	AK kood ja ametiala	RATK-i teenistusgrupp ja tase	Arv	Allikas, kommentaar
kohustuslik sotsiaalkindlustus	prokuratuur, õigusloome)					(O84) õigusharidust eeldavatel ametialadel (AK koodid 2611, 2619, 3411) hõivatute arvust on maha arvatud vastavatel ametialadel prokuratuuris ja kohtutes ning õigusloomejuristina hõivatute arv.
Horisontaalne	Õigusassistent	EKR 5, KUT 5	3342 asjaajajad õigusküsimustes (v.a juriidilistes toimingutes) 3411 õigusvaldkonna keskastme spetsialistid (kohtuistungisekretärid)	Õigusemõistmine 2 (kohtuistungisekretär)	240	Kombineeritud hinnangus kasutatud allikad: Rahandusministeerium – SAP BO aruandluskeskkond aruanne HR059 „Personalistatistika 31.12.2018 seisuga“; 2015–2017 keskmine töötajate arv OSKA alusandmestiku põhjal, kus tööjõu-uuringu hõiveandmed on ühendatud REL2011 ametialade andmestikuga. Liidetud on kohtuistungisekretäride ja asjaajajate õigusküsimustes (AK kood 3342) arv kõigil tegevusaladel (v.a M691).
Kokku					5230	

## LISA 5. Õiguserialade lõpetajate sissetulek

Tabel L5.1. Lõpetajate sissetulek õppeastmete ja õppesuundade kaupa 2017. aastal. Allikas: Haridus- ja Teadusministeeriumi uuringu „Edukus tööturul“ andmestik

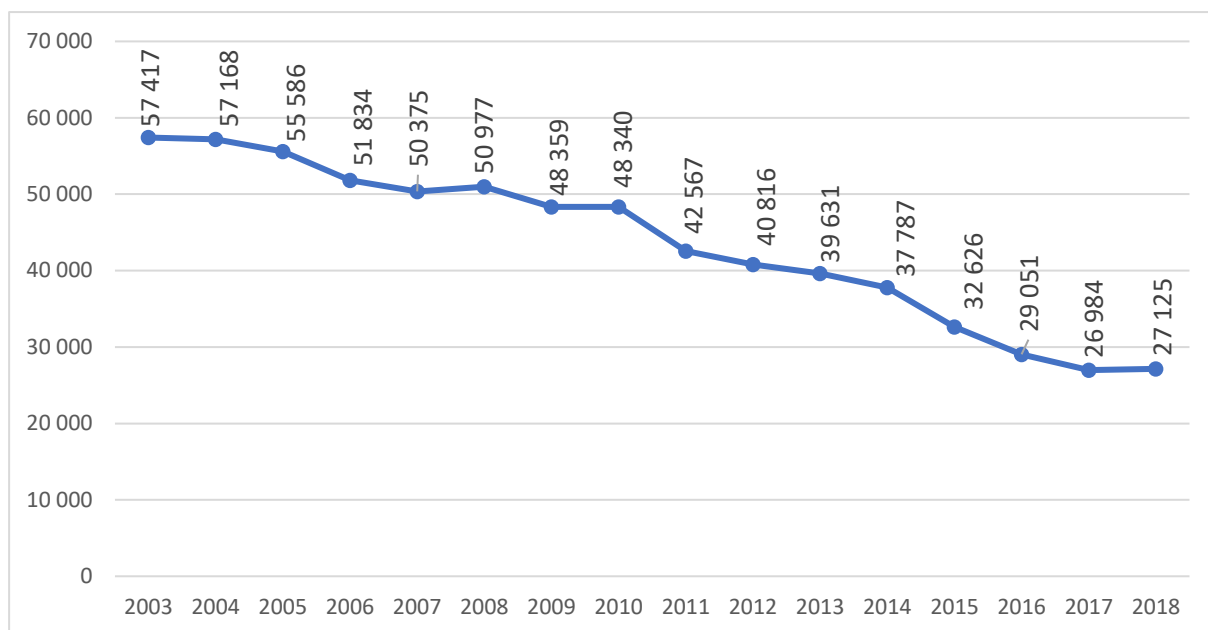
Õppeaste/-suund	2016. a lõpetajad		2005.–2016. a lõpetajad	
	Keskmine tõine sissetulek	Mediaan-sissetulek	Keskmine tõine sissetulek	Mediaan-sissetulek
Õiguse bakalaureuseõpe (3 + 2)	1181	1082	1547	1468
Bakalaureuseõpe (3 + 2) KOKKU	1086	1013	1347	1208
<b>Õiguse BA (3 + 2) võrreldes kõigi bakalaureuseõppe (3 + 2) lõpetajatega</b>	<b>9%</b>	<b>7%</b>	<b>15%</b>	<b>21%</b>
Õiguse bakalaureuseõpe (4 + 2)	–	–	1877	1881
Bakalaureuseõpe (4 + 2) KOKKU	–	–	1584	1436
<b>Õiguse BA (4 + 2) võrreldes kõigi bakalaureuseõppe (4 + 2) lõpetajatega</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>18%</b>	<b>31%</b>
Õiguse rakenduskõrgharidusõpe	–	–	1262	1212
Rakenduskõrgharidusõpe KOKKU	1300	1243	1357	1254
<b>Õiguse RAK võrreldes kõigi rakenduskõrghariduse lõpetajatega</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–7%</b>	<b>–3%</b>
Õiguse magistriõpe	1741	1755	1906	1864
Magistriõpe KOKKU	1505	1405	1638	1514
<b>Õiguse MA võrreldes kõigi magistriõppe lõpetajatega</b>	<b>16%</b>	<b>25%</b>	<b>16%</b>	<b>23%</b>
Õiguse õppesuund KOKKU	1438	1345	1662	1586



Joonis L5.1. 2005.–2016. aasta kõrgharidusõppe lõpetanute palk õppesuunati 2017. aastal. Allikas: Haridus- ja Teadusministeeriumi uuringu „Edukus tööturul“ andmestik



## LISA 6. Kuritegevuse ja kohtuasjade statistika

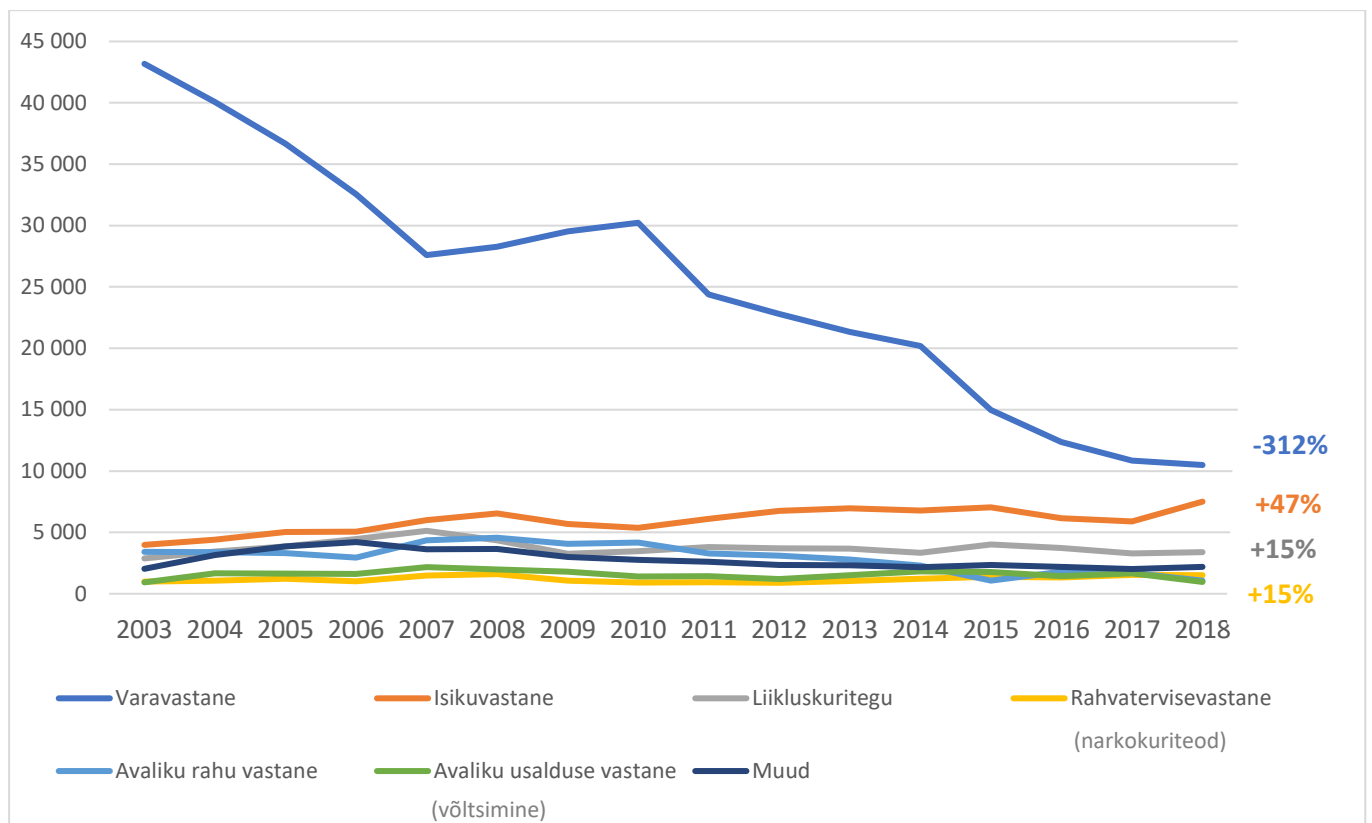


Joonis L6.1. Registreeritud kuritegude arv. Allikas: Justiitsministeerium<sup>151</sup>

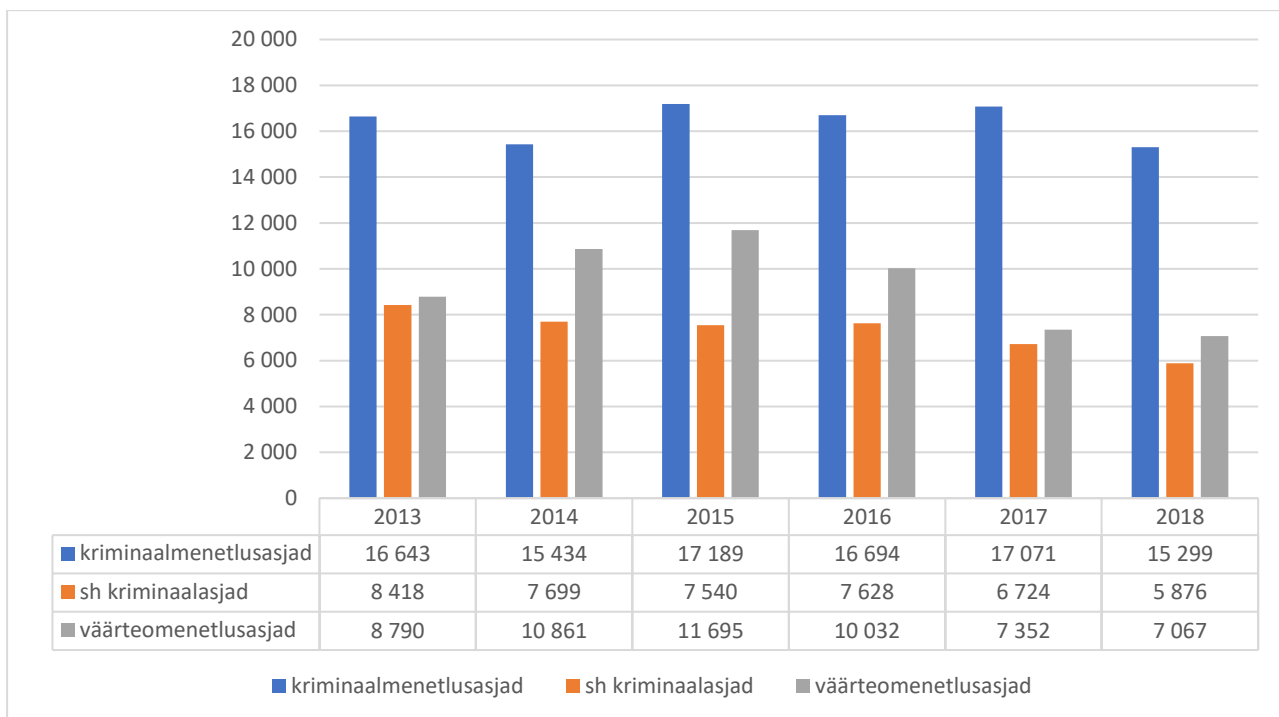
Viimase kümne aasta jooksul on kuritegevus märgatavalt vähenenud, seda nii ametliku statistika kui ka inimeste küsitluste andmetel. 2018. aastal katkes esimest korda viimase 15 aasta jooksul kuritegude vähenemise trend ning seda eelkõige isikuvastaste kuritegude arvu kasvu tõttu. Varasema vähenemise taga on eeskätt varavastaste kuritegude arvu kahanemine, sest nende suur osakaal kuritegevuses mõjutab kuritegevuse üldpilti kõige enam.<sup>152</sup>

<sup>151</sup> Ahven *et al.* (2019). Kuritegevus Eestis 2018. Kriminaalpoliitika uuringud, 28. Justiitsministeerium. [https://www.kriminaalpoliitika.ee/sites/krimipoliitika/files/elfinder/dokumendid/kuritegevus\\_eestis\\_2018\\_viid\\_etege\\_lisadele.pdf](https://www.kriminaalpoliitika.ee/sites/krimipoliitika/files/elfinder/dokumendid/kuritegevus_eestis_2018_viid_etege_lisadele.pdf)

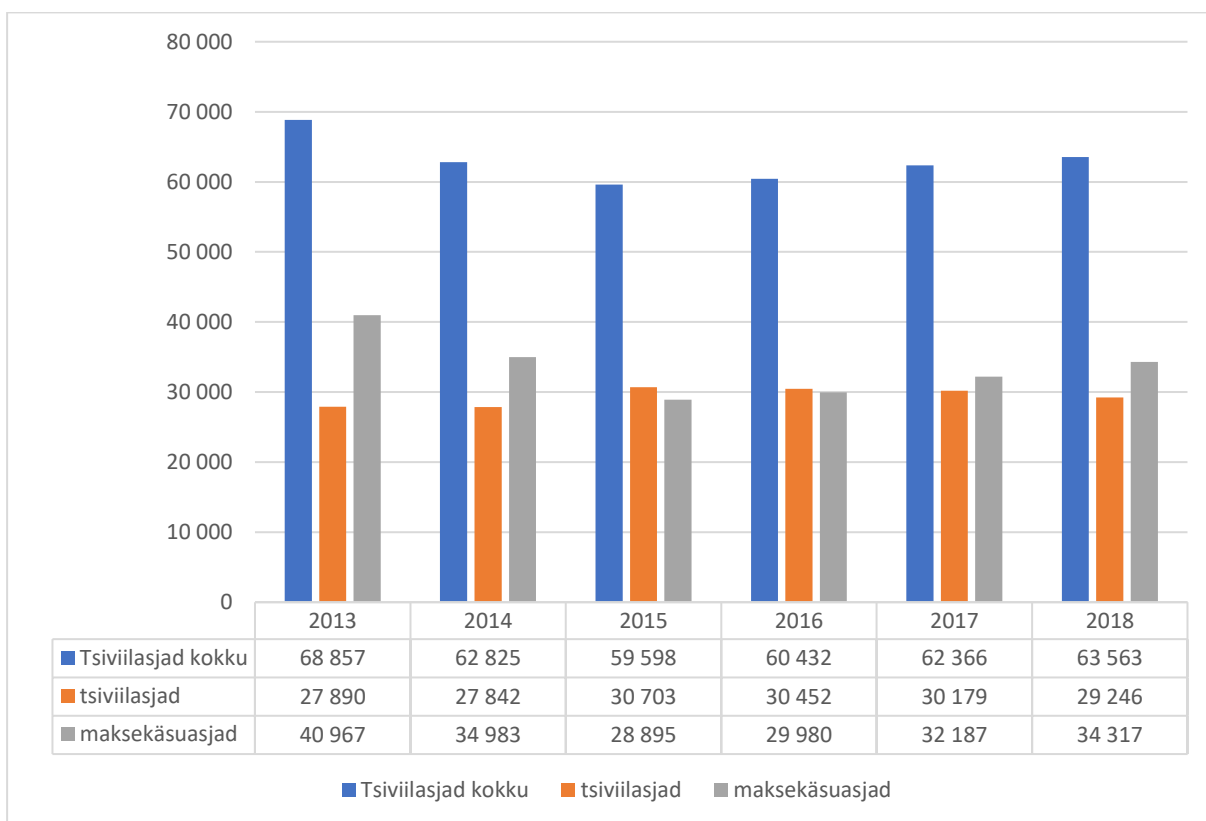
<sup>152</sup> Ahven *et al.* (2019). Kuritegevus Eestis 2018. Kriminaalpoliitika uuringud, 28. Justiitsministeerium. [https://www.kriminaalpoliitika.ee/sites/krimipoliitika/files/elfinder/dokumendid/kuritegevus\\_eestis\\_2018\\_viid\\_etege\\_lisadele.pdf](https://www.kriminaalpoliitika.ee/sites/krimipoliitika/files/elfinder/dokumendid/kuritegevus_eestis_2018_viid_etege_lisadele.pdf)



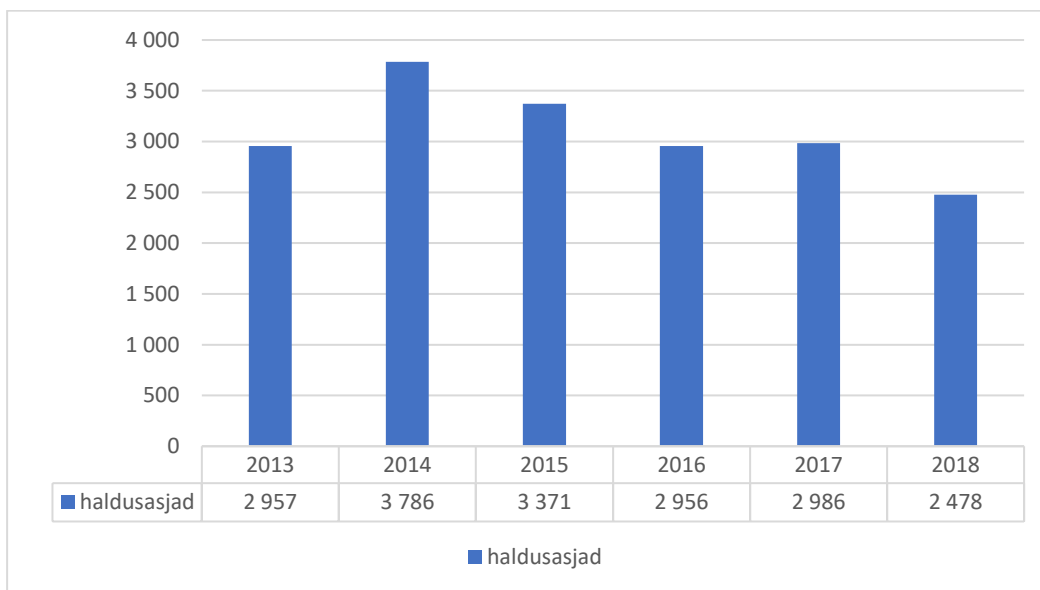
Joonis L6.2. Registreeritud kuriteod liigi järgi 2003–2018. Allikas: Statistikaamet JS001



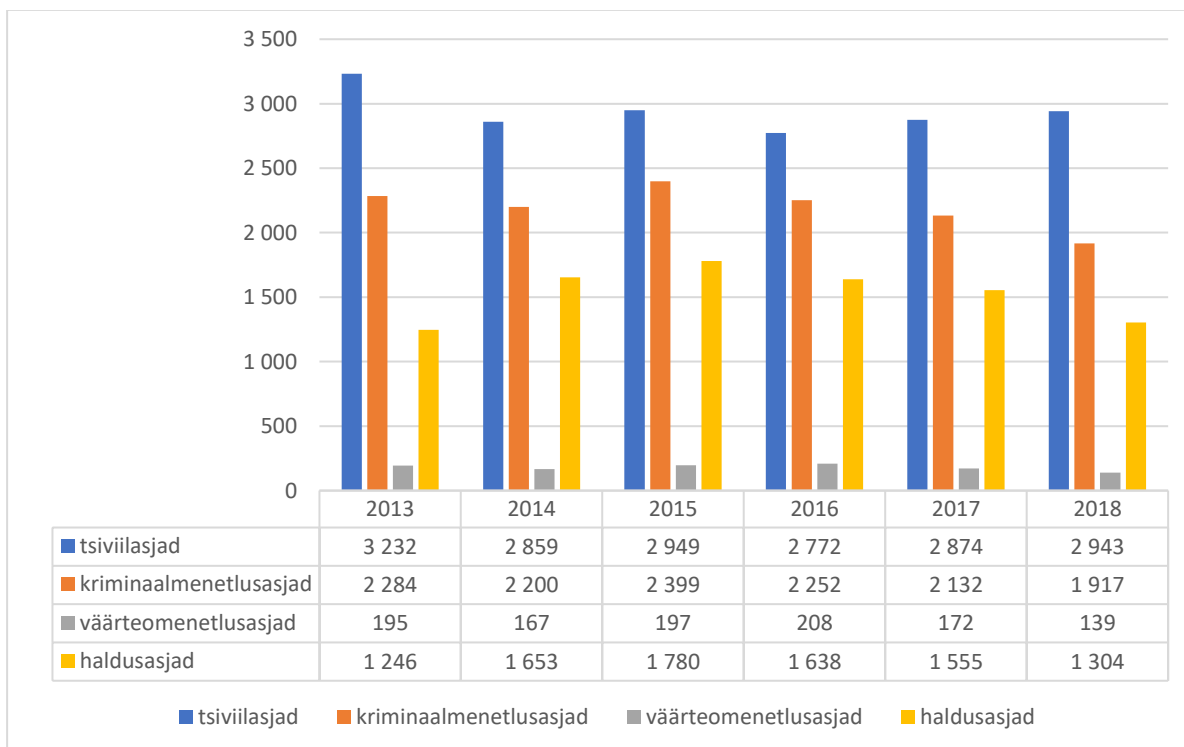
Joonis L6.3. Maakohtutesse saabunud süüteoasjade koguarvu dünaamika 2013–2018. Allikas: kohtute aastaraamat 2018



Joonis L6.3. Maakohtutesse saabunud tsiviilasjade koguarvu dünaamika 2013–2018. Allikas: kohtute aastaraamat 2018



Joonis L6.4. Halduskohtusse saabunud asjade arvu dünaamika 2013–2018. Allikas: kohtute aastaraamat 2018



Joonis L6.5. Ringkonnakohtutesse saabunud asjade koguarvu dünaamika 2013–2018. Allikas: kohtute aastaraamat 2018

## LISA 7. Analüüsitud õppekavad<sup>153</sup>

Tabel L7.1. Analüüsis vaadeldud õppekavade täielik loetelu koolide järgi

Õppeasutus	Õppekava ID	Õppekava, keel
<b>Tallinna Majanduskool</b>	144437	Õigusassistent, kutseharidus, 5. tase
<b>Tallinna Tehnikaülikool</b>	84368	Õigusteadus, BA, inglise keel
	113037	Tehnoloogiaõigus, MA, inglise keel
	84371	Õigusteadus, MA, inglise keel
	84372	Õigusteadus, MA, eesti keel
<b>Tallinna Ülikool</b>	106244	Õigusteadus, BA, eesti keel
	112737	Õigusteadus, BA, inglise keel
	112757	Rahvusvaheline äriõigus, MA, inglise keel
	106245	Õigusteadus, MA, eesti keel
<b>Tartu Ülikool</b>	2458	Õigusteadus, BA, eesti keel
	129617	Infotehnoloogiaõigus, MA, inglise keel
	144917	Rahvusvaheline õigus ja inimõigused, MA, inglise keel
	2588	Õigusteadus, MA, eesti keel

<sup>153</sup> Lisas on kajastatud kõik õppekavad, mida aruande koostamisel analüüsiti (õppekavad, kus EHISE andmetel oli alates 2013/2014. õppeaastast vastuvõetuid, õpilasi, katkestajaid või lõpetajaid). Õppekavade arv võib erineda alapeatükis 6.1 toodust, kuna seal vaadatakse praegu aktiivseid õppekavasid, st õppekavasid, kus EHISE andmetel toimus 2018/2019. õppeaastal vastuvõtt.

## LISA 8. Tallinna Ülikooli parendustegevused<sup>154</sup> EKKA kvaliteedihindamise raames esitatud ettepanekute arvestamiseks

- Õiguse õppekavasse lisati koostööpartnerite tagasisidest lähtudes kohustuslikud ained „Karistusõiguse aktuaalsed probleemid“ (5 EAP), „Kriminaalmenetluse praktilised probleemid“ (4 EAP) ja „Intellektuaalomandi õigus“ (4 EAP).
- Õppekavade arendamisel lähtutakse sellest, et TLÜ õiguserialade lõpetajad töötavad õiguskaitseorganites, avalikus halduses jt asutustes, kus tuleb tunda hästi nii menetlusküsimusi kui ka materiaalõigust.
- Laiemad õppesuunad on eraõigus, avalik õigus ning rahvusvaheline ja EL-i õigus, mille raames saavad tudengid magistr töö teemat valides kitsamalt spetsialiseeruda.
- 2018/2019. õppeaastal lisati eestikeelse õigusteaduse bakalaureuseõppekavasse ained „Õiguslik analüüs ja argumentatsioon“ (3 EAP) ja „Õigussootsioloogia“ (3 EAP).
- Äriõiguse ingliskeelne magistriõppekava on praeguseks suletud. Avatud on uus ingliskeelne MA õppekava „Inimõigused digitaalses ühiskonnas“.
- Bakalaureuseõppekava lõpetanul on võimalik alustada praktiseerimist õigusalasid baasteadmisi ja -oskusi nõudvas valdkonnas avalikus või erasektoris (juristina, asjaajajana, juhatuse liikmena jne). Spetsialiseerumist võimaldab magistriõppekava (töökohad riigi- ja KOV-i asutustes, kutse- jm liitudes, ametiühingutes ja kodanikuühendustes, sh töötajate usaldusisikuna, teabehalduse spetsialistina ja siseaudiitorina).
- Kõigile ingliskeelsele õppekavale kandideerijatele antakse alates 2017. a sisseastumisintervjuudel selgelt teada, et omandatav kraad ei tarvitse neile tagada võimalust õiguse valdkonnas töötada nende kodumaal.
- 2017/2018. õppeaastal telliti andmebaas HeinOnline; üliõpilastele korraldati andmebaaside koolitusi ja õppejõude suunatakse kasutama rohkem e-raamatuid; õppejõude toetatakse uute õppemeetodite kasutuselevõtul; üliõpilastel on võimalik osaleda harjutuskohtu kursustel ning harjutuskohtu võistlustel; ka teiste õigusainete raames korraldatakse debatte ja lihtsama formaadiga harjutuskohtuid.
- Aktiivselt otsitakse nooremaid põhikohaga õppejõude; doktoriõppe lõpetanutele pakutakse võimalust valida põhitöökohana TLÜ; integreeritakse magistrikraadiga juriste ning suunatakse neid doktoriõppesse õppetöö läbiviimisega paralleelselt.
- TLÜ õppeosakonnas on täiskohaga karjäärinõustaja; erialavalikuid ja karjäärivõimalusi tutvustatakse bakalaureuseõppes kursusel „Õppimine kõrgkoolis“; magistriõppes arvestatakse karjääriplaani üliõpilase õpingukava koostamisel, uurimustööde, ELU kursuse, menetluspraktika ja magistr töö kavandamisel.
- Praktikakoha soovitamiseks on praktikat korraldaval õppejõul võimalike praktikakohtade ja -juhendajate nimekiri, mida hoitakse ajakohasena ja täiendatakse pidevalt; praktikakohad katavad kogu Eesti (nt KOV-id, õiguskaitseorganid). Üliõpilastel on võimalik ka ise praktikakoht leida.

---

<sup>154</sup> Tallinna Ülikool (2018). Tegevuskava õigusteaduse õppekavagrupi esimese ja teise õppeastme kvaliteedihindamise parendusettepanekute ja soovitude arvestamise kohta: õigusteadus (bakalaureuseõpe); õigusteadus (ingliskeelne bakalaureuseõpe); õigusteadus (magistriõpe).

## LISA 9. Tööjõunõudluse ja -pakkumise tasakaal

Tabel L9.1. Hinnang õiguse valdkonna uue tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaalule

Institutsioon, tegevusala	Kutseala	Eeldatav EKR-i tase	Hõivatute arv*	Hõive muutuse suund	Nõudlus: uue tööjõu vajadus aastas			Uue tööjõu pakkumine aastas								Pakkumise ja nõudluse vahe (D-C)	Hinnang				
					Tööjõu-vajadus kokku (C = A + B)	sh kasvu- ja kahanemis-vajadus (A)	sh asendus-vajadus (B)	Kokku (D)	KUT	BA kokku	BA eestlased	BA välismaalased	MA kokku	MA eesti-keelne	MA ingliskeelne (eestl.)			MA ingliskeelne (välism.)			
Kohtud	Kohtunik	EKR 7 MA	232	→ ±5%	9	0	9	42					42	42			0	N-õ klassikaliste õiguserialade pakkumisse on haaratud eestikeelsete magistriõppekavade lõpetajad proportsionaalselt prognoositud hõivega. Nõudlus ja pakkumine on tasakaalus, st tööjõupakkumine on piisav.			
	Kohtunikuabi		51	↗→ (+10%)	3	1	3														
	Kohtujurist, konsultant, nõunik		248	→ (-4%)	0	-1	1														
Prokuratuur	Prokurör + abiprokurör		167	↘ (-12%)	1	-2	3														
	Konsultant		20	↑↑↑ 2 × kasv	2	2	0														
Vabad õiguselukutsed	Vandeadvokaat + abi		550 + 284	↗→ (+10%)	20	8	12														
	Kohtutäitur + abi		69	↓↓↓ kuni -50%	-2	-3	1														
	Pankrotihaldur		50	↘→ -5-10%	3	0	3														
	Patendivolnik (õigusharidusega)		14	↗→ +5-10%	1	0	1														
	Notar + asendaja		136	→ ±5%	5	0	5														
O84 „Avalik haldus“	Õigusloomejurist	190	→ ±5%	1	0	1															
M691 „Juriidilised toimingud“	Jurist õigusbüroodes ja vabade elukutsete esindajate büroodes	EKR 6,7 BA, MA	820	↗→ +5-10%	16	6	10	125					88	66	18	4	94	Pakkumine ületab nõudlust ca 90 inimese võrra aastas. Ülepakkumise korrigeerimiseks on esitatud ettepanek arvestada vastuvõtu planeerimisel, et tööjõuvajaduse katmiseks piisaks bakalaureuseõppes kolmandiku ja magistriõppes neljandiku võrra väiksemast vastuvõetute arvust võrreldes aastatega 2016–2018.			
Muud tegevusalad (väljaspool avalikku haldust ja juriidilisi toiminguid)	Jurist ettevõtetes (v.a juriidiliste toimingute tegevusala), in-house-jurist		970	→ ±5%	11	0	11			37	35	2									
Avalik haldus (O84 „Avalik haldus, riigikaitse, kohustuslik sotsiaal-kindlustus“)	Jurist avalikus halduses (v.a kohtud, prokuratuur, õigusloome)		1190	↘→ -5-10%	5	-9	14														

Institutsioon, tegevusala	Kutseala	Eeldatav EKR-i tase	Hõivatute arv*	Hõive muutuse suund	Nõudlus: uue töäjõu vajadus aastas			Uue töäjõu pakkumine aastas									Pakkumise ja nõudluse vahe (D-C)	Hinnang
					Töäjõu-vajadus kokku (C = A + B)	sh kasvu- ja kahanemis-vajadus (A)	sh asendus-vajadus (B)	Kokku (D)	KUT	BA kokku	BA eestlased	BA välismaalased	MA kokku	MA eesti-keelne	MA ingliskeelne (eestl.)	MA ingliskeelne (välism.)		
Kokku kõrgharidust eeldavad kutsealad			4991	→ ±5%	73	1	72	167		37	35	2	130	108	18	4	94	
Horisontaalne	Õigusassistent	EKR 5, KUT 5	240	↘ -11-20%	-1	-4	3	13	13								13	Pakkumine ületab nõudlust, ülepakkumise korrigeerimiseks on esitatud ettepanek arvestada vastuvõtu planeerimisel, et töäjõuvajaduse katmiseks piisaks poole võrra väiksemast vastuvõetute arvust võrreldes aastatega 2016-2018.
Valdkond kokku			5231	→ ±5%														

\* Andmeallikad: Rahandusministeerium, kutseühendused, OSKA alusandmestik (REL2011, ETU). Täpsema ülevaate hõivatute arvu allikatest leiab peatüki 1 tabelist 2. Summade ja liidetavate väikesed erinevused tulenevad ümardamisest.

<span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color: #f4a460; border:1px solid black;"></span>	Nõudlus ehk uue töäjõu vajadus aastas
<span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color: #90c090; border:1px solid black;"></span>	Uue töäjõu pakkumine ehk koolituspakkumine aastas, sh:
<span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color: #fff2cc; border:1px solid black;"></span>	BA lõpetajad, välismaalased
<span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color: #fff299; border:1px solid black;"></span>	BA lõpetajad, eestlased
<span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color: #d9ead3; border:1px solid black;"></span>	MA lõpetajad ingliskeelsetelt õppekavadelt, välismaalased
<span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color: #d9ead3; border:1px solid black;"></span>	MA lõpetajad ingliskeelsetelt õppekavadelt, eestlased
<span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color: #a6c9ec; border:1px solid black;"></span>	MA lõpetajad eestikeelsetelt õppekavadelt
<span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color: #8064a2; border:1px solid black;"></span>	Kutsehariduse lõpetajad



## LISA 10. Tööjõupakkumise arvutamise aluseks olev keskmine lõpetajate arv 2015/2016.–2017/2018. õa õppekavade kaupa

Tabel L10.1. Keskmine lõpetajate arv 2015/2016.–2017/2018. õa õppekavade kaupa

Õppeasutus	Õppekava ID	Õppekava, keel	2015/2016.–2017/2018. õa lõpetajate keskmine arv		Tööjõupakkumisse arvestatute osatähtsus 2015/2016.–2017/2018. õa lõpetajatest <sup>155</sup>	
			Välismaalased	Eestlased	Välismaalased	Eestlased
<b>Tallinna Majanduskool</b>	144437	Õigusassistent, kutseharidus, 5. tase		39		34%
<b>Tallinna Tehnikaülikool</b>	84368	Õigusteadus, BA, inglise keel	36	17	2%	16%
	113037	Tehnoloogiaõigus, MA, inglise keel	1	2	21%	47%
	84371	Õigusteadus, MA, inglise keel	6	25	21%	47%
<b>Tallinna Ülikool</b>	106244	Õigusteadus, BA, eesti keel		49		14%
	112737	Õigusteadus, BA, inglise keel	47	4	2%	16%
	112757	Rahvusvaheline äriõigus, MA, inglise keel	2	1	21%	47%
	106245	Õigusteadus, MA, eesti keel		36		63%
<b>Tartu Ülikool</b>	2458	Õigusteadus, BA, eesti keel		186		14%
	129617	Infotehnoloogiaõigus, MA, inglise keel	11	10	21%	47%
	144917	Rahvusvaheline õigus ja inimõigused, MA, inglise keel	1	1	21%	47%
	2588	Õigusteadus, MA, eesti keel		136		63%

<sup>155</sup> Vt arvutuskäigu kujunemist alapeatüki 6.3 tabelist 6.

## LISA 11. Metoodika

OSKA valdkondlike tööjõu- ja oskuste vajaduse uuringute eesmärgiks on analüüsida ning prognoosida, kuidas muutuvad lähema 10 aasta jooksul valdkonna põhikutsealadel hõive ning vajavad oskused ning milliseid muudatusi oleks sellest tulenevalt vaja teha koolituspakkumises jt osapooltel, et muutuvatele vajadustele paremini vastata. Õiguse valdkonna analüüs on osa OSKA siseturvalisuse ja õiguse (STÕ) valdkonna uuringust, kuid tulenevalt administratiivsetest takistustest siseturvalisuse andmetega, valmivad uuringu erinevad osad erinevas ajakavas.

Uurimiseesmärgist lähtuvalt püstitati järgmised **uurimisküsimused**:

1. Millisena nähakse valdkonna arenguid lähema kümne aasta vaates?
2. Milline on valdkonna majanduslik seisund praegu (sh hõive) ja milline on olnud selle arengudünaamika lähiminevikus?
3. Mis on valdkonna (tuleviku)põhikutsealad<sup>156</sup>?
4. Kui palju vajatakse põhikutsealadel tööjõudu lähemal kümnel aastal?
5. Milliste oskustega töötajaid vajatakse lähemal kümnel aastal?
6. Milline on valdkonna praegune koolituspakkumine?
7. Kuidas vastab koolituspakkumine prognoositavale tööjõuvajadusele?
8. Mida muuta õppekavade arenduses (erialade struktuur ja sisu, vajalike oskuste arendamine) ja koolituskohtade arvus, et täita valdkonna koolitusvajadust lähemal kümnel aastal?

Käesolevat uuringut eristab traditsioonilisest analüütilisest tegevusest eeskätt asjaolu, et vahetulemusi valideeriti samm-sammult valdkonna eksperdikogus.

Protsess oli kahesuunaline:

- ühelt poolt vaatasid eksperdid üle ja andsid oma arvamuse analüüsi vahetulemuste kohta;
- teiselt poolt käsitleti eksperdikogus toimunud arutelusid osana kogutavast empiirilisest materjalist, st tõlgendati ja analüüsiti paralleelselt ekspertintervjuudega, võttes arvesse konkreetse teema konteksti ja selle kohta kogutud taustamaterjale.

Lisaks eksperdikogu aruteludele kasutati andmeallikatena ekspertintervjuusid, statistikat, varasemaid uuringuid, arengukavasid, globaalsete tulevikutrendide käsitlusi ning muid asjakohaseid dokumente. Valdkonna majandusliku seisundi ja hõivetrendide analüüsis tugineti peamiselt Statistikaameti andmetele, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõuvajaduse ja -pakkumise prognoosi alusandmetele aastani 2027<sup>157</sup> ning Rahandusministeeriumi ja kutseühenduste administratiivandmetele.

Uuringu läbiviimise raames moodustati Kutsekoja juhatuse korraldusega nr 1-3/42/O STÕ valdkondlik eksperdikogu (VEK), mis koosneb kahest alavaldkonna eksperdikogust:

### **Õiguse alavaldkonna eksperdikogu liikmed (tähestikulises järjekorras)**

#### **Tööandjate esindajad**

1. Annemari Õunpuu, Swedbank
2. Anu Uritam, Eesti Kohtunike Ühing, Harju Maakohus
3. Imbi Jürgen, Eesti Advokatuur, PricewaterhouseCoopers Legal

---

<sup>156</sup> Dokumendis kasutatavate põhiterminite määratlused on esitatud lisa 1 „OSKA põhiterminid“

<sup>157</sup> <https://www.mkm.ee/et/analusid-ja-uuringud>. MKM-i prognoosi andmestik, mida OSKA uuringutes kasutatakse baasandmetena, põhinevad REL2011 andmetel, mida on kaasajastatud 2015.–2017. a tööjõu-uuringute näitajatega hõivatute arvu ja sektoriga jagunemise kohta.

4. Krista Paal, Eesti Juristide Liit
5. Leen Eenpalu, Eesti Advokatuur
6. Marianne Tiigimaa, Prokuratuur

#### **Õppeasutuste esindajad**

7. Aare Kruuser, Tallinna Ülikool
8. Age Värvi, Tartu Ülikool
9. Kristi Joamets, Tallinna Tehnikaülikool

#### **Avaliku sektori esindajad**

10. Helen Vahkal, Justiitsministeerium
11. Karmen Vilms, Justiitsministeerium
12. Mari Saarniit, Justiitsministeerium
13. Sille Uusna, Haridus- ja Teadusministeerium

### **Siseturvalisuse alavaldkonna eksperdikogu liikmed (tähestikulises järjekorras)**

#### **Tööandjate esindajad**

1. Andi Kingumets, Maksu- ja Tolliamet
2. Andre Lilleleht, Eesti Turvaettevõtete Liit
3. Ants Kutti, Maksu- ja Tolliamet
4. Elina Meidla, Häirekeskus
5. Marvi Roosaar, Päästeamet
6. Mihkel Miller, Politsei- ja Piirivalveamet
7. Raimo Heinam, Securitas Eesti AS

#### **Õppeasutuste esindajad**

8. Andres Pung, Sisekaitseakadeemia
9. Erkki Koort, Sisekaitseakadeemia
10. Häli Allas, Sisekaitseakadeemia

#### **Avaliku sektori esindajad**

11. Annaliisa Toom, Haridus- ja Teadusministeerium
12. Pille-Riin Kristmann, Justiitsministeerium
13. Tarvi Ojala, Siseministeerium
14. Veiko Kommusaar, Siseministeerium

Eksperdikogu ülesandeks oli toetada uuringumeeskonda<sup>158</sup> kogutud informatsiooni tõlgendamisel, valideerimisel ja järelduste tegemisel, sh:

- hinnata, kuidas globaalsed tulevikutrendid ja Eesti arengustrateegiad mõjutavad valdkonna võimalikke arenguid ning tööjõuvajadust;
- hinnata, milliste oskustega töötajaid vajab valdkond lähiajal ja kümne aasta pärast;
- hinnata valdkonna koolituspakkumist ja sõnastada valdkonna tööturu koolitustellimus;
- teha ettepanekuid tegevusteks, mis toetaksid tööturu vajadustest lähtuvat koolituskohtade kujundamist ja oskuste õpetamist.

**Juunist novembrini 2019 toimus neli õiguse alavaldkonna eksperdikogu<sup>159</sup> koosolekut:**

---

<sup>158</sup> OSKA valdkonnauuringu meeskonna määratluse leiab: <http://oska.kutsekoda.ee/oskast/oska-metoodika/>

<sup>159</sup> Siseturvalisuse alavaldkonna eksperdikogu töö on planeeritud perioodile november 2019 – märts 2020.

21.06.2019: ülevaade OSKA protsessist ja metoodikast; eksperdikogu tegevuskava; põhikutsealade hõive prognoos, põhikutsealadel vajalikud oskused;

05.09.2019: tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaal; uuringu peamised kitsaskohad ning ettepanekud;

08.10.2019: tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaalu mudeli kinnitamine; soovitusel ja ettepanekud valdkonna tööturu koolitusvajaduse täitmiseks;

14.11.2019: retsensentide tagasiside arutelu; uuringuaruande kinnitamine.

Märtsist oktoobrini 2019 toimus lisaks õiguse alavaldkonna eksperdikogu kohtumistele ja ekspertidega peetud kirjalikele ning telefonikonsultatsioonidele, paralleelselt mõlemas uuringu alavaldkonnas kokku 25 erinevat fookusgrupi kohtumist ning intervjuud erialaliitude ja valdkonna tööandjatega, avaliku sektori ja õppeasutuste esindajatega.

**Ekspert- ja grüpiintervjuud** kokku 81 inimesega viidi läbi ajavahemikul märts kuni oktoober 2019, sh õiguse alavaldkonna teemasid käsitleti 57 eksperdi<sup>160</sup> kaasabil. Täiendavad intervjuud siseturvalisuse alavaldkonnas on planeeritud perioodile detsember 2019 – veebruar 2020. Intervjueeritute hulgas oli nii eksperdikogu liikmeid kui ka asjatundjaid väljastpoolt. Intervjueeritavate valikul peeti silmas, et esindatud oleks teadmine ja kogemus erinevatest vaatenurkadest ja kaetud oleks kõikide põhikutsealade vaade. Intervjuude transkriptsioonide analüüsiks kasutati programmi QDA Miner Lite<sup>161</sup>. Ekspertintervjuude kava on toodud lisa 3.

#### **Uuringu läbiviimisel kasutati järgmist etapiviisilist lähenemist:**

1. Rahvusvahelise ametialade klassifikaatori ISCO08<sup>162</sup> ja administratiivallikate alusel koondati ja analüüsiti olemasolevaid andmeid alavaldkonna ametialade kohta. Vastuseid otsiti järgmistele küsimusele:

- Kui palju inimesi ja mis ametialal STÕ valdkonnas töötab?
- Millised on tegevusvaldkonna toimimiseks olulise tähtsusega ametialad?
- Millised on STÕ-alast ettevalmistust nõudvad ametialad?
- Millised ametialad eeldavad sarnast ettevalmistust?
- Millised on kahaneva/kasvava nõudlusega ametid ja ametirühmad?

Küsimustele vastuste leidmiseks intervjueeriti kutseliitude ja tööandjate esindajaid, analüüsiti erinevaid andmestikke ja kehtivates kutsestandardites<sup>163</sup> toodud töökirjeldusi. Tulemust valideeriti VEK-is.

2. Koguti ja analüüsiti infot alavaldkonna üldiste arengutrendide ja strateegilistes dokumentides<sup>164</sup> kavandatud arengute kohta. Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele.

- Milliseid arenguid on alavaldkonnas kavandatud?
- Milliseid tehnoloogiaarenguid on alavaldkonnas oodata?
- Milliseid arenguid tehnoloogiatrendide ja strateegiliste arengukavade realiseerumisel on alavaldkonnas oodata?

---

<sup>160</sup> Intervjuudel osalenud ekspertide ja nende esindatud organisatsioonide nimekiri on toodud lisa 2.

<sup>161</sup> QDA Miner Lite on vabavaraline kvalitatiivne tekstianalüüsi programm

<sup>162</sup> Ametite klassifikaator. [http://metaweb.stat.ee/view\\_xml.htm?id=3005499&siteLanguage=ee](http://metaweb.stat.ee/view_xml.htm?id=3005499&siteLanguage=ee)

<sup>163</sup> Õiguse valdkonnas on kaks kehtivat kutsestandardit: Õigusassistent tase 5 (kutseandja Eesti Juhi Abi Ühing, 2018-2019 välja antud 29 kutsetunnistust) ja Õigusnõunik tase 7 (kutseandja puudub, 2016-2018 välja antud 5 kutsetunnistust). Kutsestandardid. [https://www.kutseregister.ee/standardid/standardid\\_top2/?](https://www.kutseregister.ee/standardid/standardid_top2/?)

<sup>164</sup> Ülevaade valdkonna trendidest ja arengudokumentidest on 2. ptk-s

- Millised ootused tööjõuvajadusele ja tulevastele tööskestele nende arengutega kaasnevad?

Küsimustele vastuste leidmiseks analüüsiti erinevaid arengukavasid ja STÕ tulevikku kirjeldavaid trende. Analüüsi tulemusi valideeriti ja täiendati intervjuude raames ning valdkonna eksperdikogus.

3. Koostati alavaldkonna tööhõive prognoos aastani 2029. Vastuseid otsiti küsimustele:
  - Milline on alavaldkonna hetkeseis majandusnäitajate põhjal (valdkonna osakaal ja positsioon Eesti majanduses, selle kitsaskohad ning arenguvõimalused)?
  - Milliseid on valdkonna arengut enim mõjutavad trendid ja kuidas need mõjutavad valdkonna tööjõuvajadust?
  - Milline on alavaldkonna tööjõuvajaduse prognoos põhikutsealati aastani 2029?
4. Koguti ja analüüsiti eksperthinnanguid töötajate oskuste vajaduse kohta põhikutsealati 10 aasta perspektiivis. Vastuseid otsiti järgmistele küsimustele:
  - Millised on oskused, mis on põhikutsealal tegutsemiseks täna ja 5–10 aasta perspektiivis eriti olulised? Millised neist on tänasel töötajaskonnal ebapiisavad?
  - Millised on oskused, mis on põhikutsealal tegutsemiseks täna olulised, kuid mille olulisus tulevikus kahaneb?
  - Millised kutsestandardid vajavad täiendamist ja milliste kutsestandardite väljatöötamist on vaja algetada?
5. Hinnati põhikutsealadel töötajate tööjõuvajaduse ja tasemeõppest koolituspakkumise vastavust. Otsiti vastuseid küsimustele:
  - Millised tasemeõppekavad valmistavad põhikutsealadele töötajaid ette?
  - Milliseks kujuneb prognoositav tööjõupakkumine võrdluses tööjõuvajadusega tulevikus?
  - Millised on hinnangud koolituspakkumise piisavusele tööjõuvajaduse katmiseks?

### **Tööjõuvajaduse hindamine**

Valdkonna vajadus uue tööjõu järele hõlmab OSKA prognoosis kahte tegurit: asendusvajadust ning kasvu-/kahanemisvajadust. **Asendusvajadus** hõlmab tööjõudu, mida vajatakse vanuse tõttu tööturult lahkuvate töötajate asendamiseks. **Kasvu-/kahanemisvajadus** lähtub põhikutsealal hõivatute koguarvu prognoositavast suurenemisest või vähenemisest ning modifitseerib asendusvajadusest tulenevat uue tööjõu vajadust (st kui kutseala on kasvav, on vaja igal aastal rohkem uut tööjõudu, kui pensionile siirdub, ning vastupidi). Asendusvajaduse hinnangud lähtuvad olemasoleva tööjõu vanusstruktuurist (õiguse valdkonnas mõningate kutsealade puhul ka staažist). Kasvu-/kahanemisvajaduse analüüsimisel võeti arvesse intervjuudest ja VEK-ist pärinevaid eksperthinnanguid, valdkonna arenguperspektiive, arengutrende ja majandusnäitajate statistilisi trende.

Tööjõuvajadust mõjutab ka töötajate liikumine majandussektorite ja ametialade vahel, kuid seda tegurit ei ole vajalike andmete puudumisel võimalik OSKA prognoosis arvestada. Usaldusväärsete algandmete puudumise tõttu ei ole nõudluse hindamisel arvestatud rändega.

### **Koolituspakkumise hindamine**

Koolituspakkumist arvestatakse kutse- ja kõrghariduses valdkonna põhikutsealadega seotud õppekavade kolme viimase õppeaasta<sup>165</sup> keskmise lõpetajate arvu põhjal. Valdkonna koolituspakkumisse ei hõlmata kogu vastavate õppekavade lõpetajate hulka, kuna õigusalsed teadmised ja oskused on asjakohased laiemal ringil ametialade puhul väljaspool käesolevas uuringus käsitletavaid n-õ traditsioonilisi õigusameteid. Selliste ametialade tööjõuvajaduse prognoos ei ole käesoleva uuringu eesmärk, kuid nendel tõenäoliselt

---

<sup>165</sup> 2015/16 – 2017/18, st viimased kättesaadavad EHIS-e andmed uuringu koostamise ajal

rakendujate osakaalu väljaselgitamiseks võeti aluseks minevikus ilmnenud empiirilised seosed lõpetajate ja ametialade vahel ning vähendati proportsionaalselt koolituspakkumise suurust antud uuringu raames käsitletavatele õiguse valdkonna kutsealadele. Lähiaastate prognoositava lõpetajate arvu leidmisel on viimastel aastatel sisseastujate arvus toimunud muutus kantud proportsionaalselt üle viimase kolme õppeaasta lõpetajate arvu keskmisele<sup>166</sup>. Selline mudel eeldab ühtlast katkestamiste määra. Vältimaks erinevate õppeastmete lõpetajate liitmisest tulenevat topeltarvestust kõrghariduses (nt magistriõppe lõpetajad on eelnevalt omandanud bakalaureusekraadi), on vastavate näitajate summeerimisel arvestatud võimalikke liikumisi õppeastmete vahel. Koolituspakkumine on läbi korrutatud 25–49-aastaste tööjõus osalemise määraga<sup>167</sup> (ETU andmetel), välisüliõpilaste puhul on arvestatud lisaks Eesti tööturul rakendumise tõenäosust HTM uuringu „Edukus tööturul“<sup>168</sup> alusel.

6. Eelneva põhjal tehtud järelduste alusel sõnastati ettepanekud vajalike muutuste esilekutsumiseks, et täita valdkonna koolitusvajadust aastani 2029. Vastuseid otsiti mitmele küsimusele.

- Milline on valdkonna koolituspakkumine täna?
- Millised on peamised soovitud tasemeõppe süsteemile prognoositava tööjõu- ja oskuste vajaduse rahuldamiseks (lõpetajate arv, erialade struktuur)?
- Millised on peamised soovitud täienduskoolituse süsteemile prognoositava tööjõu- ja oskuste vajaduse rahuldamiseks?
- Millised on peamised soovitud haridussüsteemile oskuste kvaliteedi parandamiseks?

Küsimustele vastamiseks kasutati eeskätt eelnevate uurimisküsimuste vastustes tehtud järeldusi, tasemeõppe kvaliteedi hindamise aruannete<sup>169</sup> põhjal tehtud analüüsi tulemusi jm andmeid. Arendamist vajavate või tulevikuoskuste kirjeldamisel üldjuhul ei ole eristatud tasemeõpet ja täienduskoolitust.

---

<sup>166</sup> Muutus vastuvõtu näitajates (2013/14 – 2015/16 vs 2016/17 – 2018/19) on üle kantud (2015/16–2017/18 keskmisele) lõpetajate arvule

<sup>167</sup> Tööjõus osalemise määr – tööjõu (hõivatud ja töötud) osatähtsus tööealise rahvastiku hulgas.

<sup>168</sup> Leppik, M. (2019). Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2017. Lk 46, joonis 17. [https://www.hm.ee/sites/default/files/edukus\\_tooturul\\_2019.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/edukus_tooturul_2019.pdf)

<sup>169</sup> Eesti Kõrg- ja Kutsehariduse Kvaliteediagentuuri andmebaas: <http://wd.archimedes.ee/andmebaas>