

Kõrgelt kvalifitseeritud välistöötajad Eestis – olukord ja arenguvõimalused

Helena Rozeik

Teadmistepõhisele majandusele üleminekul olevate riikide üheks suuremaks väljakutseks on vajalike oskustega tööjõu leidmine, kes seda arengut soodustaksid ja toetaksid. Maailmas toimuvad arengu näitavad, et ülemaailmne konkurents kvalifitseeritud tööjõu järele üha teravneb. Enamus Euroopa riike on jõudnud arengustaadiumisse, mida iseloomustab vananev ühiskond ja tehnoloogilistest arengutest tingitud muutuv majandusstruktuur. Jõulised sammud erinevate riikide ja ettevõtete poolt kõrgelt kvalifitseeritud ja aktiivsete inimeste kohalemeelitamiseks on sisuliselt algatanud talentide sõja. See probleem pole puutumata jätanud ka Eestit. Lisaks on viimasel kümnendil tabanud Eestit tööjõu suur väljaränne. Teame, et lähimatel aastatel vajab Eesti täiendavalt tööturule umbes 140 000 inimest. Sellises olukorras ei piisa üksnes kohaliku töötajaskonna rakenda-

misest, kuid vajalik on kaasata tööjõudu ka välisriikidest.

Käesolev poliitikaanalüüs annab ülevaate, mida tehakse Eestis riiklikul tasandil kvalifitseeritud tööjõu puuduse probleemi lahendamiseks. Vastuseid otsitakse järgmistele küsimustele: kas Eestis on välja töötatud kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu kohalemeelitamisele suunatud poliitika või strateegiaid? Kuidas toimub kõrgkvalifitseeritud tööjõu vajaduse planeerimine – kas me teame, millist kvalifitseeritud tööjõudu me vajame ja kust me selle leida võiksime? Mida tehakse selleks, et muuta Eesti kõrgelt kvalifitseeritud välis-
tööjõule atraktiivseks elamis- ja töökohamaaks? Kas riigil on olemas meetmed, mis hõlbustavad kõrgelt kvalifitseeritud välis-
töötajate Eestisse jäämist ja sinne keskkonnaga kohanemist?

Põhijäreldused

- ✦ Eestis reguleeritakse kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu sisse- ja väljarännet rändepoliitika kaudu. Kõrgelt kvalifitseeritud välistöötajate kohalemeelitamiseks eraldiseisvat poliitikat ja strateegiaid välja töötatud pole.
- ✦ Eesti rändepoliitika on pigem sisse- ja väljarännet piirav kui aktiivselt soodustav, selle põhifookuses on kolmandate riikide teadus- ja arendustöötajate, välistudengite, tippspetsialistide ja -juhtide, välisinvestorite ja ettevõtjate riiki sisenemise hõlbustamine ja nende riiki sisenemiseks vajaliku regulatiivse keskkonna loomine.
- ✦ Kvalifitseeritud välistöötajate planeerimise teeb keeruliseks asjaolu, et Eestis puudub süstemaatiline tööhõuturu arengu järelevalve, mis võimaldaks hinnata tööhõuturu olukorda ametikohtade ja oskuste järgi.
- ✦ Kõrgelt kvalifitseeritud välistöötajate kohalemeelitamiseks ei piisa üksnes regulatiivse keskkonna loomisest ja lihtsustamisest, vaid vaja on sihipäraselt töötada Eesti kui atraktiivse töökohamaa maine loomisega ning turundamisega konkreetsetel sihtturgudel.
- ✦ Eesti töökohamaa atraktiivsuse ja välisinvestorite huvi tõstmisele aitaks kaasa tipp-tasemel eeskõneleja või kõrge ametniku ametisse määramine, kelle ülesandeks oleks süstemaatiliselt tegeleda Eesti mainekujundamisega välisriikides ning igapäevaselt välisinvestoritega koostumiste ja läbirääkimiste pidamine.
- ✦ Lühiajaliselt ja kõige vähemkulukas oleks Eesti riigil võimalus panustada kõrgelt kvalifitseeritud töötajate riiki meelitamise läbi andekate välistudengite suunamise siinsele tööturule.



PRAXIS
mõttemõnik



Olukord ja taust

Eesti kuulub EL riikide hulka, kus puudub eraldiseisev poliitika kõrgelt kvalifitseeritud välis- päritolu töötajate riiki meelitamiseks. Kõrgelt kvalifitseeritud (kolmandate riikide) töötajate sisse- rände soodustamine poliitilise eesmärgina on seni sõnastatud peamiselt rändepoliitika osana. Nõnda on Eesti rändepoliitika ühe aluspõhi- mõttena sätestatud justnimelt Eesti majandusele oluliste oskustega välismaalaste – tippspetsia- listidele ja erioskustega töötajate – eelistamine. Eesti rändepoliitika kvalifikatsiooni arvestav selektiivsus peegeldab seejuures suuresti tänast tööturu struktuuri. Majandus- ja Kommunikat- siooniministeeriumi (MKM) poolt koostatud tööjõuvajaduse prognoosi kohaselt kasvab lähi- aastatel hoiivatute arv peamiselt suuremat lisand- väärtust loovates valdkondades nagu seda on info ja side sektor, masina- ja elektroonikatööstus, teadus- ja insenerialane tegevus.

Eesti rändepoliitikat iseloomustab nõudluspoolne ehk tööandja juhitud (ing k *employer-led*) lähene- mine, mis võimaldab tööandjal palgata töötajaid ettevõtte vajadustest lähtuvalt. Välismaalasega töösuhte loomiseks peab tööandja taotlema Eesti Töötukassalt luba, mille saamiseks on tööandjal vaja tõestada, et ta pole võimeline leidma sobivat kandidaati Eesti ega teiste ELi liikmesriikide kodanike seast. Tööandja peab muuhulgas esitama dokumendid soovitud töötaja töökoha täitmiseks nõutava kvalifikatsiooni, hariduse ja töökoge- muse kohta. 2013. aasta septembrist jõustunud välismaalaste seaduse muudatustega lihtsustati välisriigi tippspetsialistide, teadlaste ja õppejõu- dude Eestis tööle võtmist. Seadusemuudatuse tulemusel võib välismaalane ajutiselt (kuni 6 kuud) tööle asuda alates päevast, kui tööandja on välismaalase Eestis töötamisest Politsei- ja Piiri- valveametit teavitanud. Hiljem saab välismaalt pärit töötaja minna lühiajaliselt töötamiselt üle töötamisele elamisloa alusel lihtsustatud korras.

Välismaalaste seaduse muudatustega lihtsustasid muuhulgas ka Eesti haridus- või teadusasutuses töötavale välismaalasele seni kehtinud nõuded. Nii näiteks ei pea sama tööandja juures ameti- posti vahetav õpetaja, õppejõud või teadlane enam uut elamisluba hankima. Samuti muudeti lubatuks välismaalase töötamine mitme tööandja juures. Soodustamaks otsust Eestisse tööle asuda, on lühiajaliseks töötamiseks viisa saanud välis- maalaste pereliikmetel võimalus elamisluba taot- leda samuti lihtsustatud korras. Ettevõtluse ja *start-up*'ide stimuleerimiseks loobuti elamisloa

ettevõtluseks andmisel vähemalt 65 000-eurose kapitali nõudest tingimisel, et ettevõtte on olnud Eestis registreeritud vähem kui 12 kuud ja alustab tegevust riigi või erainvesteeringu toel.

2009. aastast saavad kolmandate riikide koda- nikud osaleda Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutuse (MISA) ja Tallinna Ülikooli koos- töös välja töötatud kohanemisprogrammis, mille raames võimaldatakse sisse- rännanutel oman- dada Eesti ühiskonnas toimetulekuks vajalikud oskused ja teadmised. Välismaalaste seaduse kohaselt hakatakse lähiaastatel suunama kõik täht- ajalise elamisloa saanud välismaalased Politsei- ja Piirivalveameti poolt osalema kohanemisprog- rammis, ent senine integratsioonipoliitika kedagi lõimumise soodustamiseks ette nähtud kursustel osalema ei kohusta.

Tööjõu vajaduse planeerimine

Kõrgelt kvalifitseeritud välistööjõu Eestisse kohalemeelitamine eeldab adekvaatset ülevaadet Eesti tööjõuturu vajadustest. MKMi eestvedamisel koostatav iga-aastane tööjõuvajaduse prognoos annab teatava tausta tööturu- ja majanduspolii- tika teostamiseks, ent ei võimalda piisavalt täpselt hinnata, millise spetsiifilise hariduse ja ametios- kustega töötajate järele on või kasvab prognoosi- perioodil vajadus. Tööjõuvajaduse prognoos katab küll kõik majandussektorid, ent on laiahaarde- lisuse tõttu kõrge üldistustasemega. Vabariigi Valitsuse initsiatiivil moodustati 2012. aastal ministeeriumidevaheline rakkerühm, mille üles- andeks sai välja töötada konkreetsed ettepanekud ja meetmed tööturu vajaduste ja tööjõu kättesaada- vuse ühildamiseks. Rakkerühma töö tulemusena valmis muuhulgas kogumik „Eesti tööturg täna ja homme” (2014), mille üks eesmärk oli MKMi prognoosi täiendamine kvalitatiivsete hinnangu- tega. Valminud kogumik kätkeb endas ülevaadet muutustest Eesti tööturul ja tulevikutrendidest maailmas.

Rakkerühma juhtimisel loodud tööturu seire ja prognoosi ning inimeste oskuste arendamise koordineerimisüsteem (lühendina OSKA süsteem) peaks edaspidi toimima haridusteenuste planeerimiseks vajaliku koostööplatvormina tööandjatele ja haridusteenuste pakkujatele. Kuna koordineerimisüsteem koondab infot tööturu ja majanduse arengutest ning tööjõuturu vaja- dustest, võimaldab platvorm edaspidi planeerida

Helena Rozeik töötab

Praxises analüütikuna alates 2009.aastast ja majanduspoliitika programmi juhi kohusetäitjana alates 2014.aasta aprillist.

Praxises tegeleb ta peamiselt valdkondlike ja sektoruuringute teostamisega ning ettevõtluskeskkonna arengute hindamise ja analüüsimisega.

Varasemalt on Helena töötanud Majandus- ja Kommunikatsiooni- ministeeriumi majandusanalüüsi talituses peaspetsialistina, Londoni Ülikooli Slaavi ja Ida-Euroopa uuringute instituudis uurimisassistendina ning Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas teadurina ja õppejõuna.

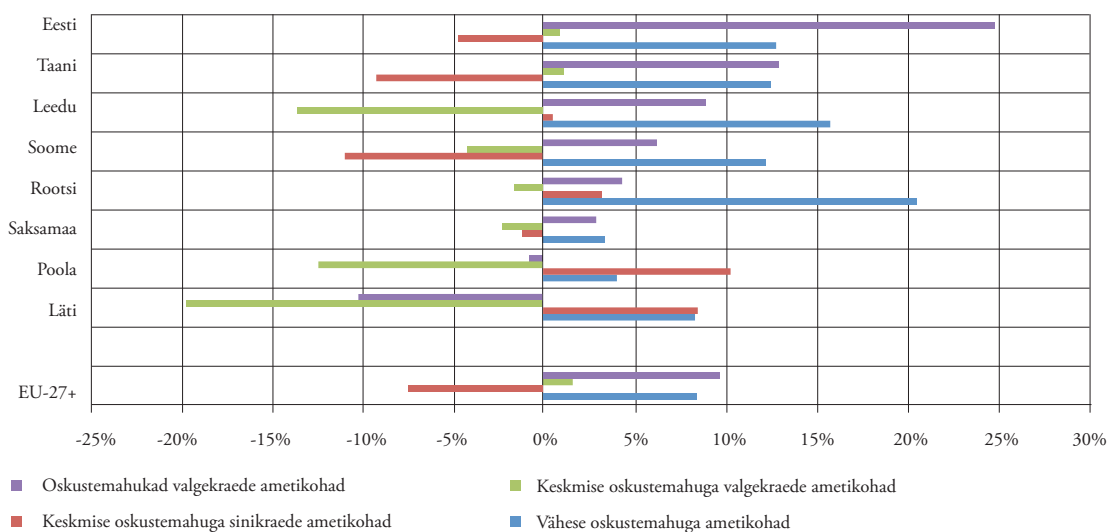
Ta on omandanud teadusmagistrikraadi Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas ja sealsamas filosoofia- doktorikraadi majandusteaduses.

ka välismaise tööjõu vajadust. 2011. aastal Eesti Töötukassa poolt tellitud „Välistöajajõu vajaduse uuringust“ selgus, et üksnes 12% ettevõtetest olid huvitatud välistöajajõu värbamisest tulevikus. Võrreldes eelmise uuringuga, mis teostati 2008. aastal, oli tööandjate huvi välismaise tööjõu järele vähenenud. Siinkohal võivad olulist rolli mängida sisulised muutused tööjõunõudluses. Kõige enam oli 2011. aastal välistöajajõust huvitatud töötleva tööstuse valdkond (31%), kuid selle osatähtsus teiste valdkondade kõrval oli varasemate uuringutulemustega võrreldes kahenenud. Veelgi enam oli vähenenud huvitatus välistöajajõust ehitussektoris. Seevastu täheldati huvitatus suurenenud hariduse valdkonnas. Enim ootasid Eesti tööandjad riiki spetsialiste (61%). Eesti töötajate vähenenud kvalifikatsioon mõne spetsiifilise töö või teenuse puhul oli ka üks peamisi nimetatud põhjuseid võõrtöölise palgamiseks. Võõrriikidest pärit oskus- ja lihttöölise vastu oli tööandjate huvi märgatavalt väiksem (vastavalt 27% ja 12%).

Käesoleva töö raames intervjuueeritavad märkisid samuti, et välistöajajõu planeerimist takistab tööjõuturul vajatavate oskuste ja ametikohtade süstemaatilise järelevalve puudumine. Intervjuueeritavad olid üksmeelselt seisukohal, et Eesti jaoks on oluline rahvusvahelise akadeemilise taustaga tudengite, õppejõudude ja teadurite, aga ka tippspetsialistide ning teadus- ja arendustegevusega tegelevate töötajate kohalolu. Erimeelsus valitses aga selles osas, kas kõrgelt kvalifitseeritud välistöajajõu kohalemeelitamiseks peaks fookuseerima tegevused konkreetsetesse sihtriikidesse.

Hetkel ei ole Eesti kõrgelt kvalifitseeritud välistöajajõu hankimisel keskendunud konkreetsete riikide tööjõu kohalemeelitamisele. Ettevõtjate silmis on esmatähtsad inimeste oskused ja teadmised. Akadeemikud pidasid aga oluliseks fookuseeritud ja sihipärast rändepoliitikat kvalifitseeritud tööjõu kaasamisel.

Joonis 1. Tööjõuvajaduse muutus ametikohtade lõikes Läänemere riikides (va Venemaa) aastatel 2010–2020.



Allikas: Cedefop (IER hinnangud põhinedes E3ME ja EDMOD)

Kõrgelt kvalifitseeritud välistöajajõu kohalemeelitamist toetavad meetmed

Sisserännet lihtsustavate reguleerivate meetmete kõrval on oluline välja töötada ka meetmeid kõrgelt kvalifitseeritud välistöajajõu kohalemeelitamiseks ja värbamiseks. Siinkohal on üheks võtmeküsimuseks Eesti turundamine. Globaalses konkurentsistalentide pärast peab Eesti pingut

tama atraktiivse elamis- ja töökohamaa kuvandi loomise nimel. Piirava rändepoliitika asendamine sihipärase rändepoliitikaga peaks käima käsikäes riigi aktiivse turundamisega. Mitmed riigid juba rakendavad aktiivse turunduse ja värbamise meetmeid oma riigi reklaamimiseks konkreetsetes sihtriikides. Eestil puudub turundusstrateegia riigi rahvusvahelise maine kujundamiseks kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste seas.

Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse (EAS) poolt 2001. aastal käima lükatud projekti “Eesti

Eesti riik ei ole keskendunud kõrgelt kvalifitseeritud välistöajajõu kohalemeelitamisele konkreetsetele sihtriikidele.

Välisinvestorite Eestisse kohalemeelitamisel mängib kesket rolli EAS ja selle alla kuuluv Eesti Investeerimisagentuur, mille ülesanne on soodsa investeerimispiirkonna tutvustamine ja välisettevõtjate nõustamine.

Väljaspool Euroopat tegutsevate investorite seas on Eesti tuntus peaaegu olematu. Eesti vajaks tipp-tasemel eeskõnelejat, kes igapäevaselt tegeleks Eesti maine kujundamisega ning välismaiste töötajate ja ettevõtjate riiki kohalemeelitamisega.

tuntuks!” raames valminud Eesti brändi kontseptsiooni eesmärk oli turistide arvu suurendamine, välisinvesteeringute kaasamine ja ekspordi soodustamine. Täna keskendutakse projekti uuen-

datud kontseptsiooni raames Eesti brändi turundusele nelja valdkonna kaudu: haridus, äridus, turism ning sisemine kommunikatsioon.

Tabel 1. Eestis töötamise ja õppimise võimalusi tutvustavad võrgukeskkonnad

Võrgustik	Sisu
<i>EURES</i> <i>www.eures.ee</i>	Euroopa töövahendusvõrgustik, mis vahendab Eesti ettevõtete tööpakkumisi välismaalastele. Lisaks annab üldist teavet Eestis töötamise tingimuste kohta.
<i>EURAXESS</i> <i>www.euraxess.ee</i>	Üle-euroopaline mobiilsuskeskuste võrgustik, mis pakub informatsiooni teadustöö tegemise võimaluste kohta.
<i>Study in Estonia</i> <i>www.studyinestonia.ee</i>	Annab ülevaate Eesti kõrgkoolides õppimise võimaluste kohta. Suunatud peamiselt välisüliõpilastele, mitte välisametlastele.

Eestis töötamise ja õppimise võimalustega saavad välisriikide kodanikud tutvuda peaaesjalikult kolme võrgukeskkonna vahendusel. Eesti ettevõtete tööpakkumised välismaalastele on kättesaadavad Euroopa Töövahendusvõrgustiku *EURES* kodulehel. *EURES* pakub ühtlasi üldist teavet Eestis töötamise tingimuste kohta. Spetsiaalselt välis-teadlaste Eestisse tulekut koordineerib üle-euroopaline mobiilsuskeskuste võrgustik *EURAXESS*, mille portaali pakub informatsiooni teadustöö tegemise võimaluste kohta. Eesti kõrgkoolides õppimise võimalustest annab ülevaate *Study in Estonia* nimeline portaali.

Välisinvestorite Eestisse kohalemeelitamisel mängib kesket rolli EAS ja selle alla kuuluv Eesti Investeerimisagentuur. Agentuuri ülesanne on Eesti kui soodsa investeerimispiirkonna reklaamimine ja siin tegutsemise võimalusi otsivate välis-ettevõtjate nõustamine. Agentuuri koduleheküljel www.investinestonia.com tutvustab perspektiivikaid valdkondi Eestis äri tegemiseks ja pakub vajalikku infot äri alustamise ja finantseerimise, riiki asumise nõuete, maksusüsteemi ja tööturu aspektide, infrastruktuuri ning äri tegemist puudutava seadusandluse kohta. Lisaks Agentuuri tegevustele pakub EAS tasuta nõustamisteenust potentsiaalsetele ja olemasolevatele investoritele ning korraldab mainekujundust ja kontaktüritusi. Välisinvesteeringute uuringust „Estonia – The Business Paradise” (2013) selgus, et väljaspool Euroopat tegutsevate investorite seas on Eesti tuntus peaaegu olematu. Samas peetakse Eesti tugevuseks usaldusväärset õiguskeskonda, poliitilist ja majanduslikku stabiilsust, vähest bürokraatiat, inimeste IT-oskusi ja mitmete keelte valdamist.

Suurem vajadus sihipärasemate meetmete väljatöötamiseks ja ka nõudlusepoole stimuleerimiseks

Seni Eesti võrdlemisi odavast tööjõust tulenev hinnaelulis välisinvesteeringute riiki meelitamisel on tööjõuressursi kallinemise tõttu kadumas. Eesti maksusüsteem on stimuleerinud eelkõige investeeringuid põhivarasse, ent ei ole soodustanud kõrgete tööjõukuludega ettevõtluse arendamist. Praeguse investeeringute mahu säilitamine nõuab seega uut moodi lähenemist välisinvesteeringute kaasamisele ja alternatiivsete stiimulite välja töötamist (nt. maksupoliitiliste meetmetega). Eesti välisinvesteeringute poliitika eesmärgid lähiaastateks on sõnastatud dokumendis „Eesti välisinvesteeringute ja ekspordi tegevuskava 2014–2017”. Tegevuskava üheks keskseks sõnumiks on fookuse seadmine kõrgemat lisandväärtust pakkuvate investeeringute hankimisele. Teadmistepõhiste investeeringute Eestisse toomiseks peetakse vajalikuks välja töötada meetodid konkreetse välisinvestorite sihtrühma riiki meelitamiseks ning eesmärk on nende investorite äritegevuste sidumine juba eksisteeriva ettevõtlusstruktuuri ning teadus- ja arenduskeskkonnaga.

Intervjuudest ettevõtjatega ja akadeemikutega selgus, et Eesti vajab tipp-tasemel eeskõnelejat või kõrgel positsioonil ametnikku, kelle ülesanne oleks süstemaatiliselt tegeleda Eesti mainekujundamisega välisriikides ning igapäevaselt välisinvestoritega kohtumiste ja läbirääkimiste pidamine. Välisinvestorite kohalemeelitamisel Eestisse on kaks suurt probleemi. Esiteks puudub Eestil välisinvestoritele suunatud stiimulite pakett. Ilma igasuguse erisusteta kõiki võrdselt

koheldes on tänasel globaalsel turul konkureerides ühel arenenud väikeriigil üha keerulisem püsida atraktiivne. Teiseks pole juba pikka aega välisinvestorite jaoks oluline Eestisse investeerimisel odavast tööjõust tulenev hinnaelulis, vaid kvalifitseeritud tööjõud, kes loob väärtust. Viimasega, nagu ka juba eelpool mainitud, on Eestil tõsisid probleeme.

Kõrgelt kvalifitseeritud välistööjõu Eesti majandusse kaasamisel on strateegilisele planeerimisele ja turundamisele lisaks oluline koht realsel värbamistegevusel. Ainsaks riigi poolt pakutavaks meetmeks, mis toetab ettevõtjaid kvalifitseeritud välistööjõu värbamisel on EASi poolt pakutav arendustöötaja kaasamise toetus. Toetus on suunatud rahvusvahelist kogemust omavate teadurite, inseneride, disainerite, tegev- ja turundusjuhtide ning muu arendamisega seotud töötajate toomiseks Eesti ettevõtetesse. Projekti raames toetatakse arendustöötaja värbamise ja rakendamise seotud tegevusi ning ühtlasi kaetakse arendustöötaja otsimise ja värbamisega seonduvad kulud 50-70% ulatuses. Samas on meetme kasutusaktiivsus olnud üsna madal ja meede ise ettevõtjate seas vähepopulaarne. Intervjuudes osalenute arvates on meedet vähe tutvustatud. Siiski tuleb tõdeda, et meetme vähene populaarsus viitab ühe teise olulise probleemi olemasolule, mis puudutab Eesti ettevõtjate madalat huvi ja valmisolekut kõrgelt kvalifitseeritud välistööjõudu värvata. Seda asjaolu kinnitavad ka eelpool mainitud välismaise tööjõuvajaduse uuringu tulemused, mis osutasid Eesti ettevõtjate huvi vähenemisele välistööjõu värbamisel.

Töös intervjuueeritavate hinnangul viitab ettevõtjate vähene huvi kvalifitseeritud tööjõu vastu nende mugavusele, teadmiste puudumisele, ebakindlusele või psühholoogilistele barjääridele. Välismaalase tööle värbamine nõuab töökeskkonna kakskeelseks muutmist, sh ka dokumentide tõlkimist jms. Ühest küljest nõuab see lisapingutusi, teisest küljes kaasnevad sellega tihti ülejõukäivad kulud. Näiteks kasutavad tööandjad sageli välistööjõu värbamiseks ja sisseelamise korraldamiseks eraalgatuslikke värbamisagentuure või advokaadibüroosid. Väga oluline tegur välistööjõu värbamisel on ka sinne palgatase, mis tihti kõrgelt kvalifitseeritud töötajate palkamisel pole konkurentsivõimeline. Riigi seisukohast muudavad eelpool nimetatud asjaolud kõrgelt kvalifitseeritud välistööjõu kohalemeelitamise veelgi keerulisemaks, kuna lisaks pakkumispoolsete meetmete väljatöötamisele tekib vajadus ka nõudlusepoole stimuleerimiseks.

Kõrgelt kvalifitseeritud välistööjõu arendamist ja kohalhoidmist toetavad meetmed

Eestis olemasoleva talendipotentsiaali ärakasutamisel on seni edukalt kasutatud Euroopa struktuurifondide toetusi. Struktuurifondide vahendite kaasabil on loodud mitmeid kohalikke projekte Eesti teadlaste, õpetajate ja tugiteenuste pakujate oskuste ja teadmiste arendamiseks. 2008. aastal kutsus EAS Euroopa Sotsiaalfondi toel ellu teadmiste ja oskuste arendamise programmi, mille eesmärk on Eesti ettevõtete konkurentsivõime suurendamine ettevõtete juhtide ja töötajate teadmiste ja oskuste taseme tõstmise kaudu ettevõtete arengu seisukohalt olulise tähtsusega valdkondades nagu näiteks juhtimissüsteemide väljatöötamine, tehnoloogiaalane nõustamine, brändide, kaubamärkide ja disainilahenduste juurutamine ning turu- ja tasuvusuuringute läbiviimine. Euroopa Sotsiaalfondi toel korraldab EAS ka iga-aastast ettevõtluskonkurssi „Ajujaht” testimaks ja tunnustamaks uuenduslikke äriideesid. Kõik „Ajujahil” osalejad saavad oma projektile tagasisidet ja edukatele osalejatele suunatud arenguprogramm aitab olemasolevat ideed edasi arendada ning ellu rakendada.

Kvalifitseeritud tööjõu Eestis hoidmiseks on lähiaastatel astunud mitmeid samme (vaata lisaks välistudengite poliitikaanalüüsi). 2014. aastal valminud uuringu „Ussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks” intervjuudest välismaalaste ja neid värbavate organisatsioonidega tuli välja, et välistööjõu värbamist pärsib just kohanemist toetavate teenuste puudumine ja teenuste pakkumise ning neid puudutava info killustatus.

Kolmandatest riikidest pärit sisserändajatel on võimalus osaleda Euroopa Sotsiaalfondi ettevõtlustoetuse toel asutatud ettevõtte ImmiSoft OÜ poolt korraldatavatel tasuta kohanemiskoolitustel ja eesti keele kursustel. Euroopa Liidu riikidest pärit kodanikele on keelekursused reeglina tasuta, ent e-õppe kursus „Keeleklikk” võimaldab kõigil soovijatel eesti keelt inglise ja vene keele baasil õppida tasuta ja piiramatult. 2014. aasta veebruaris avati Rahvusraamatukogus ning Narvas linnavalitsuse ruumides kolmandate riikide kodanikele mõeldud teavitamis- ja nõus-

Ainsaks riigi poolt pakutavaks meetmeks, mis toetab ettevõtjaid kvalifitseeritud välistööjõu värbamisel on EASi poolt pakutav arendustöötaja kaasamise toetus.

Sellegipoolest tuleb tõdeda, et Eesti ettevõtjate huvi ja valmisolek kõrgelt kvalifitseeritud välistööjõudu värvata on olnud madal.

Välistööjõu värbamist pärsib kohanemist toetavate teenuste puudumine ja teenuste pakkumise ning neid puudutava info killustatus.

Riigilt oodatakse suuremat aktiivsust ingliskeelse arstiabi, koolihariduse ja lasteaiakohtade parema kättesaadavuse tagamises ning keele- ja kultuuriõppeks võimaluste loomises.

2015.aasta juulist hakkab riik senisest suuremas mahus toetama välismaalase kohanemist, suunates uussisserändajad tähtajalise elamisloa andmisel kohanemisprogrammi.

tamiskeskused, kus pakutakse infot tööhõive, hariduse, sotsiaalsete teenuste, õigusabi, keeleõppe, kohanemiskursuste, kodakondsuse taotlemise võimaluste ja muu Eestis kohanemiseks vajaliku kohta. Lisaks on loodud veebilehekülg www.integratsiooninfo.ee, mis sisaldab samasisulist teavet inglise ja vene keeles.

Välistööjõu kohanemiseks pakutavad tugiteenused ettevõtjate ja ülikoolide kanda

Välistööjõu Eestis kohanemine on seni suuresti sõltuv neid Eestisse värvanud institutsioonide initsiatiivist. Nii näiteks on tugiteenuste pakkumine välismaalastest tippspetsialistidele ja välis-tudengitele peaaesjalikult ettevõtete ja ülikoolide kanda. Välismaalasi palkavatel suureettevõtetel on enamasti spetsiaalsed osakonnad või konkreetset töötajad välismaalastest töötajate nõustamiseks. Samuti on mitmetes ülikoolides välismaist päritolu personalile ja tudengitele loodud tugisüsteemid, mis pakuvad esmast informatsiooni, mitmesuguseid kohanemist ja asjaajamist toetavaid teenuseid või suunavad teenusepakku-jate juurde. Lisaks on ülikoolides personaalse toe saamiseks ellu kutsutud tuutorite süsteem. Eestisse elama asumiseks vajalike toimingute läbiviimiseks on võimalik osta teenust ka sellele orienteeritud eraettevõtetelt.

Uussisserändajate kohanemise uuringust selgus, et kuigi välismaalasi kaasavad tööandjad ja ülikoolid ei näe probleemi tugiteenuste pakkumise rolli täitmisel, oodatakse riigilt suuremat aktiivsust ingliskeelse arstiabi, koolihariduse ja lasteaiakohtade parema kättesaadavuse tagamises ning keele- ja kultuuriõppeks võimaluste loomises. Kuna teadustöötajad, õppejõud ja ettevõtetes töötavad tippspetsialistid soovivad sageli Eestisse saabuda koos perega, on välistööjõu hoidmisel kriitilise tähtsusega ka Eestisse tulijate pereliikmete kohanemisega tegelemine. See puudutab nii abikaasa või elukaaslase rakendamist tööturul või hariduses kui ka lastele sobilike lasteaiakohtade pakkumist. Intervjuudest tuli välja, et sobilike kooli- ja lasteaiakohtade puudus paneb välistööjõudu otsustama Eestisse tulemise kahjuks. Intervjuueeritavad tõstsid tõsise probleemina korduvalt esile kohtade puudust mõistliku hinnaga ingliskeelsetes üldhariduskoolides ja lasteaedades. Seda vaatamata tõsiasjale, et rahvusvahelise programmi õppekohtade arvud on suurenenud ja juurde on tulnud ka rahvusvahelisi lasteaedu. Samuti märgiti ära, et informatsioon keeleõppe võimaluste kohta ei ole piisavalt

kergesti kättesaadav ja selle saamiseks kulub välismaalasel palju aega. Lisaks ei ole kindlust erasektori poolt pakutavate kursuste kvaliteedi osas. Ühe olulise probleemina nimetati raskust leida sobival ajal toimuvaid keelekursuseid ning hilisõhtuste kursuste väikest kasutegurit.

Tulenevalt eelnevatest asjaoludest on välismaalase kohanemise toetamist asunud lõpuks toetama ka Vabariigi Valitsus. 2015. aasta juulikuust hakkab Politsei- ja Piirivalveamet suunama uussisserändajaid tähtajalise elamisloa andmisel kohanemisprogrammi. Kohanemisprogrammi eesmärk on tagada sisserändajatele teadmised Eesti riigi ning ühiskonna toimimisest, igapäevase eluolu korraldamisest, töö, õppimise ja perega seotud teemadest ning soodustada ka eesti keele omandamist. Peale kohanemisprogrammi läbimist on välismaalastel võimalik osaleda lõimumiskoolitustel. Lõimumisvaldkonna arengukava 2020 üks alaeesmärke on kohanemiskoolituste ja uussisserändajate tugiteenuste arendamine.

Kokkuvõte

Eestis pole välja töötatud poliitikad või strateegiad, mis oleks suunatud kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu kohalemeelitamisele. Välistööjõu riiki sisenemist reguleeritakse rändepoliitika kaudu, mis oma olemuselt on pigem sisserännet piirav, kui soodustav. Senini on Eestis puudunud süstemaatiline tööjõuturu arengute järelevalve, mis võimaldaks detailselt hinnata puudu olevaid oskuseid ja kompetentse ning konkreetsetel ametikohtadel valitsevat tööjõupuudust. Positiivne on, et esimesed sammud valitsuse poolt selle probleemi lahendamiseks on astunud läbi ministeeriumidevahelise rakkerühma käivitamisega.

Eesti tuntus elamis- ja töökohamaana on välismaalaste seas üsna madal. Riiklikku turundusstrateegiat kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu kohalemeelitamiseks pole koostatud. Välisinvestorite ja -ettevõtjate kohalemeelitamise kohustus lasub EASil, mis seisneb peamiselt nõustamisteenuse osutamises ja mainekujundus ning kontaktürituste korraldamises. Eraldi stiimulite paketti välisinvestorite ja -ettevõtjate kohalemeelitamiseks pole välja töötatud. Ainsaks riigi poolt pakutavaks meetmeks, mis toetab ettevõtjaid kvalifitseeritud välistööjõu värbamisel on EASi poolt pakutav Arendustöö-

taja kaasamise toetus. Samas pole see osutunud nii populaarseks kui loodeti.

Kokkuvõttes võib öelda, et üha suureneva kvalifitseeritud tööjõu puuduse ja rahvastiku vananemise tingimustes peaks Eesti riik jõulisemalt sekkuma ja panustama kõrgelt kvalifitseeritud välis­tööjõu kohalemeelitamisse. Mõelda võiks spetsiaalsete sihtturuprogrammide väljatöötamisele koostöös ettevõtjatega, mis arvestaksid tööjõuturu trende ja vajadusi. Eesti töökohamaa atraktiivsuse ja välisinvestorite huvi tõstmisele aitaks kaasa tipp-tasemel eeskõneleja või kõrge ametniku ametisse määramine, kelle ülesanne oleks süstemaatilisel tegeleda Eesti mainekujundamisega välisriikides ning igapäevaselt välisinvestoritega kohtumiste ja läbirääkimiste pidamine. Lisaks on üha raskem konkureerida teiste riikidega kvalifitseeritud tööjõu ja välisinvestorite kohalemeelitamise osas, kui puudub nendele suunatud stiimulite süsteem. Lühiajaliselt ja kõige vähemkulukas oleks Eesti riigil võimalus panustada kõrgelt kvalifitseeritud töötajate riiki meelitamisse läbi andekate välistudengite suunamise siinsele tööturule. Need välistudengid, kes juba Eesti riiki õppima on asunud, tuleks võimalikult kiiresti siduda Eesti elu ja majandusega läbi ettevõtluspraktika kaudu ettevõtetega ning teha neile siiajäämine võimalikult lihtsaks.

Kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu kohalemeelitamiseks tuleks panustada sihtturuprogrammide ja stiimulite süsteemi välja töötamisele ning soodustada Eestis olevate andekate välistudengite sidumist Eesti elu ja majandusega.

Kasutatud allikad ja täiendavat lugemist

- ☛ Rahvastikupoliitika alused 2009-2013. Rahvastikuministri büroo.
- ☛ Lõimuv Eesti. Lõimumisvaldkonna arengukava 2020.
- ☛ Tööjõuvajaduse prognoos aastani 2019. Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium.
- ☛ Eesti tööturg täna ja homme. Riigikantselei inimeste oskuste ja tööturu vajaduste ühitamise rakkerühm, Tallinn, 2014.
- ☛ Pressiteade: Riigikantselei esitas valitsusele esimese rakkerühma töö tulemused, 12.06.2014
- ☛ *Välis-tööjõu vajaduse uuring: 2011*. Turu-uuringute AS, mai 2011.
- ☛ Männik, K. ja Pärna, O. Estonia – the Business Paradise, 2013.
- ☛ Made In Estonia 3.0. Eesti välisinvesteeringute ja ekspordi tegevuskava aastateks 2014-2017 Eesti ettevõtete ekspordivõimekuse suurendamiseks ning välisinvesteeringute kaasamiseks.
- ☛ Uusimmigrantide kohanemisprogramm. Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed.
- ☛ Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks, Balti Uuringute Instituut, Tartu 2014.
- ☛ Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse kodulehekül. www.eas.ee
- ☛ Eesti Töötukassa kodulehekül. www.tootukassa.ee
- ☛ Eesti bränd, Teeme Eesti tuntuks! kodulehekül. <http://brand.estonia.eu/et>
- ☛ EURES võrgustiku kodulehekül. www.eures.ee
- ☛ EURAXESS võrgustiku kodulehekül. www.euraxess.ee
- ☛ *Study in Estonia* kodulehekül. www.studyinestonia.ee
- ☛ Eesti Investeerimisagentuuri kodulehekül. www.investinestonia.com/en



Poliitikaanalüüs on Poliitikauuringute Keskuse Praxis väljaannete sari, mille eesmärk on analüüsida Eesti sotsiaal-, majandus- ja avaliku sektori poliitikat, juhtida tähelepanu alternatiivsetele valikutele ning innustada avalikku arutelu. Väljaannetes avaldatud seisukohad kajastavad autorite isiklikke vaateid. Väljaannete autoriõigus kuulub Praxisele. Analüüsis sisalduva teabe kasutamisel palume korrektselt allikale viidata.

Praxise mõttehommik on poliitikakujundajatele ja kodanikuühendustele suunatud poliitikaseminaride sari, mille eesmärk on innustada argumentidele tuginevat diskussiooni.

ONE BSR projekti eesmärk on Läänemere piirkonna ühtne turundamine ja identiteedi kujundamine. Selleks arendatakse välja erinevaid turundusteenuseid, katsetatakse neid ning tegeletakse piirkonna turismivaldkonna arendamisega. Projektis käsitletakse lähemalt ka talendipoliitika temaatikat, analüüsitakse piirkonna riikide talentide meelitamise ja siinhoidmise küsimusi. Praxis osaleb projektis talendipoliitika töörühmas koostöös Rootsi Instituudi, Helsingi Ülikooli, Stockholmi linna ja SkanBaltiga.