

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL**  
**TALLINNA KOLLEDŽ**  
Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus

Sandra Davõdov

**KVALIFITSEERITUD VÄLISTÖÖJÕU VÄRBAMISSÜSTEEMI HETKESEIS EESTIS**

Lõputöö

Juhendaja: Silver Toompalu *MSc*

Tallinn 2015

## SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	3
1. TEOREETILINE RAAMISTIK .....	5
1.1. Kvalifitseeritud tööjõu definitsioon .....	5
1.2. Kvalifitseeritud võõrtöajõu migratsiooni põhjused ning peamised tegurid sihtkoha valikul .....	10
1.3. Kvalifitseeritud võõrtöajõu mõju vastuvõtja riigile .....	13
1.4. Kvalifitseeritud võõrtöajõu mudelid ja valikud .....	17
2. KVALIFITSEERITUD VÄLISTÖÖJÕU SISSERÄNDE TRENDID, MEETMED JA PIIRANGUD EESTIS .....	20
2.1. Riiklikud poliitikad ja meetmed kvalifitseeritud välistöajõu sisse toomiseks .....	21
2.2. Peamised takistused ja piirangud kvalifitseeritud välistöajõu värbamisel Eestisse .....	24
3.1. Metoodika .....	29
3.2. Tulemused .....	30
3.3. Järeldused .....	39
KOKKUVÕTE .....	41
VIIDATUD KIRJANDUS .....	43
LISAD .....	46
Lisa 1. Intervjuu küsimustiku näidis .....	46
Lisa 2. Intervjuude transkriptsioonid/küsimustiku vastused .....	47

## SISSEJUHATUS

Vaatamata asjaolule, et välistööjõu värbamise temaatika on juba pikemat aega olnud aktuaalne seoses vananeva rahvastikuga ja tööjõu vaba liikumisega nii Eestis kui ka laiemalt Euroopa Liidus, võib siiski viimaste aastate jooksul täheldada Eesti avalikkuses suurenevat arutelu teemal, kas meie riik peaks olema avatum haritud ja oskustega välistööjõule. Käesolev tendents on tihedalt seotud tõsiasiaga, et Eestis on mitmetes sektorites terav kvalifitseeritud tööjõu puudus, nagu infotehnoloogias, sidevaldkonnas, insener-tehnilistel aladel ja teadusvaldkonnas.

Eestis on kvalifitseeritud välistööjõu puudumist teadvustatud. Kohalik haridussüsteem ei kata piisavalt tööjõuturu vajadusi, et majanduse vajadusi rahuldada ning tagant tõugata. Mitmed Eesti majandusprognoside tegijad on samuti välja toonud, et välistööjõuta Eestis enam hakkama ei saa.

Kvalifitseeritud välistööjõu värbamise murekohad Eestis on mitmesed. Tänapäevaks on koostatud küll mitmeid strateegiaid välistalentide meelitamiseks, kuid hetkel puudub korralik kaardistus täpsete tööjõu vajaduste osas, mille põhjal strateegilisi otsuseid teha saaks. Kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomise takistavad tegurid on seotud laiemalt Eesti töökeskkonnaga - keeleoskuse, geograafilise asukoha, tugiteenuste ning perekonna sisenemise ja kohandumisega seonduvad takistused. Tihtilugu on välistööjõu Eestisse toomine suures osas värbaja endi õlul.

Käesoleva diplomitöö eesmärgiks on analüüsida kvalifitseeritud võõrtööjõu sissetoomist nii teoreetilises kui ka praktilises perspektiivis pakkumaks ettepanekuid, kuidas Eesti senist süsteemi efektiivsemaks muuta.

Tulenevalt peamisest eesmärgist on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

- pakkuda ülevaadet erinevatest teoreetilistest lähtekohtadest kvalifitseeritud välistööjõu teemal;
- analüüsida olemasolevate sisse- ja välisrände uuringute põhjal kvalifitseeritud välistööjõu värbamissüsteemi hetkeolukorda Eestis;

- analüüsida, milline on Eestis tegutsevate ettevõtete hinnang senisele Eesti välistöõjõu värbamissüsteemile;

Käesolev diplomitöö koosneb kolmest osast. Esimeses ehk teoreetilise suunitlusega osas keskendutakse erinevatele teoreetilistele lähtekohtadele, mis on kvalifitseeritud välistöõjõu puhul olulised. Näitena võib siinkohal tuua erinevad lähenemised „kvalifitseeritud võõrtöötaja“ defineerimisele, nende mõjule vastuvõtja riigile, emigreerumise põhjused jne. Töö teises osas on kirjeldatud välistöötajate senist värbamissüsteemi Eestis. Siinkohal on toetunud erinevatele uuringutele ja nende tulemustele (põhiliselt Balti Uuringute Instituudi 2014. aastal avaldatud põhjalikule uuringule). Antud alaosa eesmärk on pakkuda ülevaadet rändetrendidest Eestis, sisserännet soodustavatest meetmetest ning peamistest kitsaskohtadest. Diplomitöö empiirilises osas tutvustatakse esmalt metoodilisi lähtekohti ning seejärel on välja toodud peamised intervjuu tulemused ja järeldused. Intervjuude valimi moodustavad Eestis tegutsevad ettevõtted, kes värbavad oma ridadesse välisspetsialiste. Intervjuud on poolstruktureeritud vormis, kus on ette nähtud kindel küsimustik, mida vastavalt kontekstile kohandatakse ja täiendatakse.

## **1. TEOREETILINE RAAMISTIK**

Viimase aastakümne jooksul võib täheldada tõusvat nõudlust kõrgelt kvalifitseeritud oskustöajõu järele enamikes arenenud riikides. Antud tendentsi on seostatud integreeritud tööjõuturu ja oskustel põhineva tehnoloogia arenguga, mis seisneb ennekõike informatsiooni ja kommunikatsiooni tehnoloogia (IKT) ning töökohtade suurenevas ümberorganiseerimises. Kasvav nõudlus oskustöajõu järele on proovile pannud riikide haridussüsteemid tootmaks piisaval arvul kõrgete oskustega inimesi, aga ka tööjõuturud, mis suudaksid neid inimesi efektiivselt vastu võtta. Kuigi kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu pakkumine on viimasel aastakümnel suurenenud, siis oskustöajõu püsivalt kõrged palgad viitavad asjaolule, et kõrge kvalifikatsiooniga töötajate järele on tööturul suur nõudlus. Teisisõnu, tööturul on puudus kõrgelt kvalifitseeritud tööjõust.

Arenenud riikide tööandjad on üha rohkem hakanud tähelepanu pöörama oskustöajõu puudumise temaatikale, mille tulemusena on paljud riigid hakanud värbama välistöajõudu. Riigid, millel on juba pikaajaline immigratsioonipoliitika, nagu USA, Kanada ja Austraalia, on suurendanud kvalifitseeritud võõrtöajõu kvoote. Teistes piirkondades, eeskätt Euroopas, on vastu võetud uusi immigratsioonilaseid reguleerivaid seadusi, mille eesmärgiks on soodustada kvalifitseeritud võõrtöajõu sissetõulet. (Bauer & Kunze 2004: 1).

### **1.1. Kvalifitseeritud tööjõu definitsioon**

Avalikkuses ja poliitilistes retoorikas on ühe enam hakatud kasutama fraase, nagu „kõige andekamad“, „kõige oskuslikumad“, „kõige kvalifitseeritumad“ jne võõrtöajõud. Samas, analüüsides rahvusvahelist akadeemilist ja poliitilist kirjandust, võib öelda, et ei eksisteeri ühest definitsiooni „kvalifitseeritud tööjõu“ kohta.

Lowelli ja Batalova (2007) kohaselt on ühese definitsiooni puudumine põhjustatud kahest aspektist, millest üks on seotud andmestikuga ning teine kontseptuaalse poolega. Esiteks, küsimused kvalifitseeritud tööjõu definitsiooni, suuruse ja mõju kohta on saanud poolikuid vastuseid ühtse andmestiku puudumise tõttu. Kõige paremad ja põhjalikumad andmebaasid on rahvaloenduse ja tööjõualaste uuringute andmestikud. Kuigi antud andmebaasides on esindatud suur valim ja andmestiku kogumisel on kasutatud standardseid rahvusvahelisi klassifikatsioone,

on need siiski läbilõikelised ning pakuvad dünaamilise tervikpildi asemel üksnes ülevaateid viimase aja sotsiaalsete ja majanduslike trendide kohta. Lisaks sellele puudub neis tihti oluline informatsioon immigrantide kohta, nagu nende seaduslik staatus, tagasipöördumise aeg, koht, kus omandati haridus jne, mis on välistöajõu värbamispoliitika kujundamise seisukohalt olulised.. (Lowell & Batalova 2007: 2)

OECD-sse (*Organization for Economic Co-operation and Development*) kuuluvad riigid on läbi viinud arvukalt kvalifitseeritud võõrtöajõudu puudutavaid uuringuid, kuid antud uuringute tulemusi ei ole omavahel kombineeritud ja ühtlustatud ning samuti ei ole neid tehtud samadel ajaperioodidel. Kuna kvalifitseeritud tööjõud on tänapäeva majanduse oluliseks komponendiks ning oskustel põhinev migratsioon omandab järjest tähtsamat rolli globaalses migratsioonis, eksisteerib selge vajadus parema rahvusliku ja rahvusvahelise andmestiku ning analüütilise koordineerituse järele (*Ibid.*, lk 2).

Teine probleem kvalifitseeritud tööjõu defineerimisel on kontseptuaalne - oskustega tööjõu kvalifikatsioonide tunnistamine erineb riikide lõikes ning see omakorda raskendab võrdlevate uuringute läbiviimist, mis tugineksid üldisele rahvusvahelise migratsiooni statistikale. Erinevad migratsiooni reguleerivad poliitilised ja teoreetilised lähenemised jätavad ebaselgeks, „kes“ täpsemalt on kõrgelt kvalifitseeritud töötaja erinevates kontekstides. Lisaks sellele varieeruvad definitsioonid ka ajas, peegeldades muutusi majanduses ja tööjõuturu struktuurides nii rahvuslikus kui ka globaalses perspektiivis (Lowell & Batalova 2007: 2). Kõigest eelnevast tulenevalt leiavad Lowell ja Batalova (2007), et „kvalifitseeritud tööjõud“ ei oma ühest tähendust erinevates kontekstides, mis omakorda raskendab laiaulatuslike ja kokkuvõtlike uuringute läbiviimist.

Järelikult võib eelneva põhjal öelda, et suurim tööjõu väljarände defineerimise probleem seisneb selles, et puudub ühtne definitsioon ja väljatöötatud alusraamistik, mida oleks võimalik analüütiliselt kasutada kvalifitseeritud tööjõu värbamise uurimisel. Kindlasti on seesugused uuringud, kus analüüsitakse riikide poliitikaid, praktikaid, tulemeid jne vajalikud, kuna need pakuksid ühtset võrdluspilti.

Mitmed autorid (näiteks eelnevad Lowell & Batalova; Lowell) on välja toonud, et kvalifitseeritud tööjõu defineerimisel on kõige parem tugineda inimese haridustasemele või

töölasele ametile/positsioonile. Mõned autorid eelistavad üht definitsiooni teisele, mis sõltub enamasti sellest, mida püütakse uuringuga saavutada ning mis andmestik on analüüsi jaoks saadaval. Antud määratluse kitsaskoht seisneb selles, et näiteks mõned migrantid on ülikoolihariduse omandanud välismaal, kuid haridust tõendavate dokumentide mitteläbipaistvuse või mõne muu põhjuse tõttu peavad töötama vähem oskuslikul töökohal. Selle tulemuseks on nii-öelda ajude raiskamine (*brain waste*), kus „doktor on taksojuht selle asemel, et töötada meditsiinisektoris“. (Lowell & Batalova 2007: 3) Seetõttu andmed, mis on seotud inimene hariduse omandamise asukoha ning peamise erialaga, on oluliseks informatsioonikilluks immigrantide tööjõuturualastes analüüsides. Siinkohal on oluline välja tuua, et näiteks Euroopa Liidu kontekstis ei tohiks „ajude raiskamist“ niivõrd laiaulatuslikult esineda, sest haridusalast dokumentatsiooni puudutavas valdkonnas on ühtlustamise ja läbipaistvuse nimel astunud mitmeid samme, nagu ülikoolidevahelise koostöö edendamine institutsionaalsel tasemel jne. Eesmärk on olnud kõrgharidussüsteem ühtlustamine.

Käesolevas töös on kvalifitseeritud võõrtööjõu defineerimisel tuginetud autori Canberra Manual'i definitsioonile „Inimressursside ning Teaduse ja Tehnoloogia“ käsiraamatust. Antud definitsioon on suuresti välja töötatud OECD ja Euroopa Komisjoni poolt ning see põhineb kahel aspektil: kvalifikatsioon (kolmanda astme haridustase või kõrgem haridus) ja elukutse/amet (praktika/töötamine teadus- või tehnoloogia valdkonnas). Antud käsiraamatu kohaselt on kõrgelt kvalifitseeritud inimesed need, kes (Canberra Manual, 1995: 3):

1. on edukalt lõpetanud kolmanda astme hariduse;
2. ei kvalifitseeru eelneva alla, kuid töötavad ametikohtadel, kus enamasti nõutakse kolmanda astme haridust.

Üldiselt peetakse kõrgete oskustega välistööjõuks inimesi, kellel on kolmanda astme haridustase; enamasti täiskasvanud, kes on lõpetanud kahe aasta pikkused ülikooliõpingud või enam. Haridustasemega seonduv andmestik on rahvusvahelisel tasandil lihtsasti kasutatav ning seetõttu on see kõige levinum mõõdik oskustööjõualastes uuringutes. Kvalifitseeritud tööjõu puhul võidakse eeldada/nõuda ka täiendavaid akadeemilisi kraade. Näiteks Ameerika Ühendriikide Riiklik Teaduse Asutus (*The National Science Foundation*), mis omab väga põhjalikku andmebaasi rahvusvaheliste teadlaste ja inseneride kohta, loeb kvalifitseeritud tööjõu alla inimesed, kellel on doktorikraad (Lowell 2008: 52). Järelikult võib ka haridustaseme vallas

eksisteerida erinevaid kriteeriume, mis varieeruvad ülikooli esimese astme haridusest doktorikraadini.

Kvalifitseeritud tööjõu määratlemisel tuginevad valitsused nii haridustasemele kui ka töölasele positsioonile. Näiteks USA „spetsialiseeritud H-1B tööliste viisa“ põhineb kindlatel tööalaste positsioonide kriteeriumitel ning akadeemilise hariduse miinimumtingimuseks on bakalaureusekraad. „Kvalifitseeritud“ sõltub seega nii hariduslikust taustast kui ka lävendist, mis defineerib minimaalse kompetentsustaseme teadmistepõhises ühiskonnas (Lowell 2008: 53). Samas võib ka USA ajakirjanduses leida hulgaliselt artikleid, kus kurdetakse, et H-1B programm koolitab küll välja vajalikku oskuslikku võõrtööjõudu, kuid pärast õpingute lõpetamist on need inimesed sunnitud kodumaale tagasi minema.

Kvalifitseeritud tööjõu määratluse aluseks võib võtta ka OECD raportites kasutatavad definitsioonid. 2009. aasta OECD raportis on välja toodud, et üldiselt loetakse kõrgete oskustega migrandi alla inimest, kes omab ülikooli diplomit. Samas, „parimate ja helgete“ meelitamisel innovatsiooni ja rahvusvahelise konkurentsivõime arendamiseks, on silmas peetud võrdlemisi väikest eliiti, kattes doktorikraadi omanikke, teadureid ja kõrgetasemelisi insenere (Chaloff & Lemaitre 2009: 10).

Antud raportis on tähelepanu osutatud ka enamlevinud riikide praktikatele kvalifitseeritud tööjõu defineerimisel. Ühelt poolt on levinud praktika, kus kvalifitseeritud tööjõu määratlemisel tuginetakse ainult kõrghariduse kriteeriumile. Teiselt poolt võib kohata praktikaid, kus hariduskriteeriumite osas arvestatakse ka tehnilise kutsehariduse või professionaalse kvalifikatsiooniga, mille õpingute kestus on võrreldes bakalaureusekraadiga omandamisega lühem.

Haridustase ei ole samas ainsaks kriteeriumiks, mille alusel kvalifitseeritud tööjõudu defineerida. Näiteks Austraalia migratsioonialases programmis peavad migrantid vastama teatud oskusele. (Chaloff & Lemaitre 2009: 11). Teisisõnu, riik on ise defineerinud kindlad oskused, mille abil saab kvalifitseeritud tööjõudu määratleda. Peale haridusliku ja ametialaste oskuste määratluste eksisteerib ka rohkem empiirilise rõhuasetusega definitsioone, mis on küllaltki levinud. Siinkohal võib näitena tuua migrandi senise palgataseme, mis võib anda tööandjale parema kujutluspildi inimese edukuse/oskuste/teadmiste kohta kui formaalne kvalifikatsioon.



Näiteks Ühendkuningriikides on levinud praktika, kus välisspetsialistide tööle võtmisel võib olulisemat rolli omada nende eelnev palgatase kui konkreetse tööpakkumise olemasolu (Chaloff & Lemaitre 2009: 11). Eelnevalt välja toodud kolm definitsiooni kvalifitseeritud töötaja kohta on omavahel teataval määral kattuvad. Kirjanduses on analüüsitud ka antud definitsioonide omavahelist mittekattuvust; näiteks küsimus inimeste osas, kellel on kolmanda astme haridus, kuid kes on oma töö jaoks üle kvalifitseeritud. Samas eksisteerib ka vastupidiseid olukordi, kus inimesed, kellel on kolmandast astmest väiksem haridustase, töötavad positsioonil, mille kvalifikatsiooninõuetele nad ei vasta (Chaloff & Lemaitre 2009: 12).

Euroopa Migratsioonivõrgustik (EMV) on oma analüüsides kasutanud kombineeritud kriteeriumitest koosnevat definitsiooni. Definitsiooni keskmeks on palgatase ja/või hariduslik kvalifikatsioon ja/või kindel amet või tööalane sektor. EMV raportis (2007) on samuti tähelepanu juhitud asjaolule, et Euroopa Liidu liikmesriigid kasutavad erinevaid definitsioone, mis sõltuvad siseriiklikust kontekstist ning tihti ei tugine ainult OECD ja EMV poolt väljatöötatud kriteeriumitele.

Analüüsides kvalifitseeritud tööjõu määratlust käsitlevat kirjandust võib väita, et kõige enam toetatakse OECD ja samalaadsete raportite definitsioonidele. Ennekõike on kvalifitseeritud tööjõu defineerimisel olulisel kohal haridustase, tööalane ametipositsioon ning tunnustatud migratsioonipoliitikatega riikide praktikad. Samas võib välja tuua ka autoreid, kes lähenevad antud definitsioonile laiemalt. Näiteks Florida (2007) on kasutanud loova klassi (*creative class*) mõistet. Antud mõiste kaugeneb küll oma olemuselt immigratsioonipoliitikast, kuid samas tõstatab huvitava küsimuse: kas rahvusliku produktiivsuse jaoks on kõige olulisemal kohal haridus, amet või loovus? Loovat klassi on autor defineerinud kahel viisil. Esimene ehk laiem definitsioon hõlmab teadlasi, insenere, artiste, kultuuritegelasi, juhte, professionaalne ja tehnikuid. Kitsam definitsioon ei sisalda endas tehnikuid. Oma raamatus kasutab autor ennekõike kitsamat definitsiooni, kuna riigid defineerivad tehnikuid väga erinevalt. Näiteks Saksamaal moodustab „andekate klass“ 20%, kuid koos tehnikutega 40%. Autori kohaselt on kvalifitseeritud inimene see, keda iseloomustab ennekõike innovaatiline mõtlemine. (Florida 2007: 159)

Järgnevalt on eelnevate definitsioonide põhjal koostatud kokkuvõttev tabel (Tabel 1), mis illustreerib erinevaid võimalikke lähenemisi kvalifitseeritud võõrtööjõu defineerimisele.

**Tabel 1.** Lähenedes kvalifitseeritud võõrtöötajate defineerimisele

Haridustase	Amet/elukutse	Kindlaks määratud oskused	Palgatase	„Loov klass“
kolmanda taseme haridus	töötamine kvalifitseeritud positsioonil/ametil	riik on kehtestanud vajalikud oskuste nõuded	palgatase eelnevas riigis	innovatiivne mõtlemine
kõrgem haridus/kutseharidus/professionaalne kvalifikatsioon				
doktorikraad (USA Riiklik Teaduse Asutus)				
Canberra Manual, OECD, EMV	Canberra Manual, OECD, EMV	Austraalia	UK	Florida (2007)

*Allikas:* autori koostatud Florida (2007), Canberra Manual (1995), Chaloff & Lemaitre (2009) põhjal

Antud tabel (Tabel 1) illustreerib asjaolu, et riigid võivad kvalifitseeritud välistöötaja määratlemisel kasutada erinevaid kriteeriume ja lähenedisi. Olulisteks kriteeriumiteks on eelkõige hariduse, elukutse ja oskustega seonduvad nõuded, kuid ka nende sisu võib riikide lõikes erineda. Samuti võib defineerimisele läheneda laiaulatuslikumalt, nagu on teinud seda Florida (2007), samas võib seesugune definitsioon paljude riikide võrdlevas analüüsis problemaatiliseks osutada.

## 1.2. Kvalifitseeritud võõrtöötajate migratsiooni põhjused ning peamised tegurid sihtkoha valikul

Konkurents oskusliku välistöötajate järele on erinevate riikide või regioonide vahel aina enam kasvanud. Globaliseerumise laienemisega ei seisne võistluslik moment enam mitte ainult riikide, vaid ka erinevate riigisiseste regioonide vahel. Sellest tulenevalt on oluline lähemalt analüüsida tegureid, mis mõjutavad rahvusvahelist kvalifitseeritud töötajate migratsiooni nii riiklikul kui ka regionaalsel tasandil.

Nii nagu ka üldise migratsiooni kontekstis, asuvad kõrgete oskustega inimesed konkreetsesse riiki tööle paremate majandusvõimaluste ja soodsama migratsioonipoliitika tõttu. Peale majanduslike kaalutluste tuleb arvestada ka teiste teguritega, mis omavad samuti olulist rolli emigreerumisel ja sihtkoha valikul. Need hõlmavad intellektuaalseid püüdlusi, nagu haridus, teadus või keeleõpe. Teadurite ja akadeemikute puhul võivad teises riigis eksisteerida näiteks paremad tingimused uuringute teostamiseks ja läbiviimiseks. Ettevõtjate puhul omab olulist rolli

innovaatiline keskkond, mis soosib *start-up* ettevõtteid ja füüsilisest isikust ettevõtjate tegevust. Mobiilsusega seostatakse ka multikultuurse konteksti kasvu ja olemasolu. (OECD 2002: 3)

Mitte kõik migrandid ei asu mujale tööle paremate majanduslike, hariduslike või intellektuaalsete võimaluste tõttu. Tihti peavad arengumaades elavad kvalifitseeritud töötajad mittevabatahtlikult lahkuma, kuna nad seisavad silmitsi majanduslike raskuste või poliitilise/religioosse tagakiusamisega. Sageli võib oskustööjõudu leida just põgenike või asüülitaotlejate seast. Näiteks Jugoslaavia Vabariigis, Lõuna-Aafrikas ja Afganistanis toimunud sõjad põhjustasid paljude noorte ja andekate inimeste lahkumise, mis hiljem omas negatiivset mõju nende riikide arengule (OECD, 2002: 4).

Sarnaselt OECD (2002) raportile on ka Burkert, Niebuhr ja Wapler (2008) välja toonud, et riiklik migratsioonipoliitika on oluline tegur, mis mõjutab migrandi otsust antud riiki emigreeruda. Samas otsus, kus konkreetses paigas ta antud riigis elama ja töötama tahab jääda, sõltub mitmetest faktoritest. Autorid on osutanud viiele peamisele põhjusele, mis mõjutavad konkreetsesse regiooni tööle asumist: üldised majanduslikud tegurid, tööjõuturu tingimused, kinnisvaraturg, keskkondlikud tingimused ja poliitilised regulatsioonid. Emigreerumise otsust seostatakse kasumlikkuse maksimeerimise mudeliga, kus omavahel võrreldakse migratsiooni kulusid ja tulusid (Burkert jt, 2008). Samas ei ole käesolevad autorid erinevalt OECD raportist arvesse võtnud peale tööjõu migratsiooni teisi emigreerumise põhjuseid, nagu mittevabatahtlik migratsioon poliitiliste põhjuste või sõja tõttu.

Kvalifitseeritud võõrtööjõu emigreerumise otsust mõjutab kindlasti vastuvõtja riigi majanduslik olukord (Burkert jt, 2008: 386).

Noored ülikooli lõpetanud inimesed võivad olla eriti huvitatud dünaamilistest ja kiire majanduskasvuga regioonidest. Värbamispoliitika ja mobiilsus rahvusvahelistes firmades ja organisatsioonides on samuti olulised. Dünaamilisuse all on siinkohal silmas peetud, et oskuslikku välistööjõudu rakendatakse uutes spetsiifilistes tööstusharudes ja valdkondades. (*Ibid.*, lk 386).

Vastuvõtja riigi majandusliku olukorra analüüsimisel võivad kvalifitseeritud töötajate jaoks olulisel kohal olla ka sellised näitajad nagu töötusmäär ja regionaalne palgatase. Ühelt poolt näitab töötuse määr tööle saamise võimalikkust. Teiselt poolt ei pruugi see oskustööjõu jaoks

olla märgilise tähtsusega, kuna töötus on kvalifitseeritud inimeste hulgas reeglina väike (*Ibid.*, lk 387).

Kui lähtume eeldusest, et migratsiooni otsus põhineb kasumlikkuse maksimeerimisel, siis riigi valikul mängib rolli lisaks oodatavale sissetulekule ka hinnatase. Eriti tähtsad on siinkohal kinnisvaraturu hinnad. Samas on keeruline eraldada kinnisvaraturu hindasid majanduslikest mõjutajatest. Ühest küljest võivad kõrged kinnisvara hinnad piirata immigratsiooni. Teisest küljest osutab tihe kinnisvaraturg soodsale majandusarengule. Keskkondlikud tegurid on samuti kinnisvara puhul olulised, mis võivad migratsiooni otsust mõjutada. Näidetena võib tuua kuritegevuse ja sisseelamise struktuuri. Eksisteerib ka teisi keskkondlikke tegureid, mis mõjutavad kasumlikkust ning seega ka asukoha valikut. Näiteks õhukvaliteet, vabaaja veetmise mugavused, haridus, ühiskonna tolerantsus ja avatus, kohalik maksusüsteem, kohalikud avalikud hüved, maa ostmise võimalused jne (Burkert jt 2008: 387). Siinkohal on taaskord oluline rõhutada, et kvalifitseeritud tööjõu otsust emigreerumiseks ei pruugi mõjutada ainult majanduslikud tegurid, vaid rolli omavad ka üldisemad faktorid. Oluline tähtsus on ka etnilistel võrgustikel, mille kaudu inimene saab informatsiooni potentsiaalse vastuvõtja riigi kohta läbi oma võõrsil elavate kaasmaalaste (Burker jt 2008: 387). Ligipääs seesugusele informatsioonile vähendab emigreerumisega seotud kulusid, kuna inimene ei pea hakkama vajalikku informatsiooni ise otsima.

Zimmermanni (2004) kohaselt mõjutab emigreerumise otsust regioonide vahelised erinevused jõukuses ja elatustasemes. Erinevused sissetulekute, töötusemäära, elamiskulude ja avalike hüvede vahel on olulised tegurid migratsiooni hoogustumisel. Kolimise otsust ei mõjuta mitte ainult rahalised kulud (reisikulud), vaid ka nõ psühholoogilised kulud, mis on põhjustatud perekonna ja sõprade juurest lahkumisega. Inimkapitali mudeli kohaselt väheneb emigreerumise võimalikkus vanusega. Kõrgema haridusega inividid on potentsiaalsemad emigreerujad, kuna tänu oma hariduslikule tasemele on neil suurem võimalus saada tööle (Zimmermann 2004: 4). Tuginedes eelnevalt väljatoodule, võib kvalifitseeritud tööjõu migratsiooni peamiseks põhjusteks lugeda järgnevaid tegureid, mis kehtivad nii riiklikul kui ka regionaalsel tasandil ning mis ühtlasi seletavad ka konkreetse sihtkoha valikut:

- paremad majanduslikud võimalused;
- mittevabatahtlik emigreerumine;

- intellektuaalsed püüdlused;
  - innovaativne ja dünaamiline keskkond;
  - multikultuurne keskkond ja etnilised võrgustikud;
  - vahemaa
  - parem migratsioonipoliitika;
  - töajõuturu tingimused;
  - kinnisvaraturu tingimused.
- } mõjutavad konkreetse sihtkoha valikut

Emigreerumise põhjuste puhul on oluline rõhutada, et kvalifitseeritud töötajate otsus välismaale tööle asumise osas ei ole seotud ainult materiaalsete tuludega, vaid oluline roll on ka laiematel elukvaliteeti mõjutavatel teguritel. Antud asjaoluga peavad eriti arvestama just need riigid, kes soovivad oma riiki tippspetsialiste sisse tuua. Sellised riigid peavad seega esmalt tagama emigreerumist soodustava keskkonna ning seda ka reklaamima.

### **1.3. Kvalifitseeritud võõrtöajõu mõju vastuvõtja riigile**

Kvalifitseeritud töajõu migratsiooni osas on hulgaliselt läbi viidud erinevaid uuringuid, mis analüüsivad oskustega võõrtöajõu mõju kohalikele töajõuturule ja üldisemalt majandusele. Antud uuringud on keskendunud nii konkreetsetele riikidele kui ka laiemale ehk rahvusvahelisele kontekstile.

Zimmermann (2004) on töajõu migratsiooni nõ väljakutsete puhul eristanud mitmeid tasandeid. Esimeseks migratsiooni väljakutseks on oskusteta immigrandid. Teiseks tasandiks on kvalifitseeritud töajõuga seonduvad väljakutsed. Inimkapitali võib pidada 21. sajandi kõige olulisemaks ressursiks. Arenenud riigid seisavad silmitsi suure nõudlusega kvalifitseeritud töajõu järele, mis tuleneb tehnoloogilistest muutustest, vananevast rahvastikust ja Euroopa töövõimelise elanikkonna vähenemisest. Töajõu nõudlust ei saa rahuldada üksnes kohaliku töajõu või haridussüsteemide muudatustega (Zimmermann 2004: 2). Kvalifitseeritud võõrtöajõu mõju kohalikele struktuuridele võib vaadelda mitmest perspektiivist. Olulisel kohal on vastuvõtja riigi töajõuturg, mis võib olla kas konkurentsile tuginev või ebavõrdne (ehk kohaliku töajõu eelistav). Oluline on ka, et kas oskustega töajõud on täienduseks kohalikele töajõule või mitte (Zimmermann 2004: 6). Sellest tulenevalt leiab Zimmermann, et riigid peaksid rakendama nõ valivat immigratsioonipoliitikat, mis piirab oskusteta töajõu immigratsiooni, kuid mis meelitab ligi kvalifitseeritud võõrtöajõudu.

OECD uuringutes on järeldatud, et kvalifitseeritud võõrtöötajad omab mitmeid erinevaid positiivseid efekte vastuvõtja riigile. Kõige olulisemateks on innovaatiline võimekus, inimkapitali suurenemine ja rahvusvaheline teadmiste omandamine/vahetamine. Välismaal sündinud teadlaste panust illustreerib hästi näiteks Nobeli preemiate arv, mis on antud USA teadlastele, kes on tegelikkuses pärit Euroopast või Aasiast - 32% Nobeli preemia võitjatest keemia valdkonnas aastatel 1985–1999 ei olnud pärit USAst. Oskustega migrandid panustavad ka kõrgtehnoloogilisse ettevõtlusesse. On arvatud, et neljandik Silicon Valley firmadest aastal 1998 olid asutatud immigrantide poolt, kes olid pärit Hiinast ja Indiast, ning kollektiivselt oli nende panus 17 miljardit dollarit müügitulu ja 52 300 uut töökohta (OECD 2002: 4). Järelikult võib oskustega võõrtöötajate panus olla märkimisväärne, riik peab oskama seda lihtsalt õigesti ära kasutada.

Longhi, Nijkampi ja Pooti (2010) kohaselt on tähelepanuväärne asjaolu, et enamik rahvusvahelise migratsiooni uuringuid keskendub migratsiooni mõjude puhul keskmisele riiklikule mõjule, samal ajal kui spetsiifilistes regioonides või linnades asetleidvate mõjude uurimine on harv. Kuigi riiklikule tasandile keskendumine on oluline, tuleks migratsiooni mõjusid analüüsida eraldi ka kohalikul või regionaalsel tasandil. Näiteks on suurlinnades migrante enamasti rohkem kui väikelinnades ning seega võivad osad vastuvõtja riigi piirkonnad olla migratsiooni poolt ainult kaudselt mõjutatud (Longhi jt 2010: 356).

Immigratsiooni mõju majandusele võib hinnata kahe kvantitatiivse meetodi abil. Sisserännanud inimesed mõjutavad nii kohaliku majanduse pakkumist kui ka nõudlust. Majandusliku pakkumise osas kehtib üldjuhul reegel, mille kohaselt üks või mitu immigrandi perekonna liikmetest siseneb kohalikule töajuturule. Mõju teistele töötajatele (kas siis kodanikele või varasematelt sisserännanutele) sõltub suuresti, mil määral erinevat tüüpi töötajad saavad teineteist töajuturul asendada ning mil määral saavad ettevõtted muuta tootmise väljundi ülesehitust ja tootmismeetodeid, mida immigratsioonist põhjustatud töajou pakkumine võib mõjutada. Nõudluse osas on silmas peetud ennekõike migrantide teenitud tulu ja jõukust, sotsiaalkindlustusmaksed jne (Longhi jt, 2010: 358).

Mitmetes uuringutes (Bauer, 1998; Akbari & Devorted, 1992) on järeldatud, et immigratsiooni mõju kohalikule majandusele on väike ning tihti statistiliselt ebaoluline, mis ei tähenda, et kvalifitseeritud välistöötajate mõju majanduslikele näitajatele ei ole märkimisväärne, vaid pigem on autorid üritanud näidata, et migratsiooni mõju ei ole negatiivne. Markusen & Trofimenko (2007) on samuti välja toonud, et kvalifitseeritud võõrtöötajate mõju kohalikule majandusele ei ole negatiivne, vaid tihti omab see isegi positiivset tulemit. Olenemata laialdastest piirangutest, mis on kehtestatud rahvusvahelisele töötajate migratsioonile, on enamik riikidest avatud kvalifitseeritud võõrtöötajatele. Mõned riigid toetavad eraldi immigrante, kelle teadmised ja oskused on piisavalt kõrgel tasemel, nagu Taani, Itaalia, Hispaania, Rootsi ja Madalmaad. Näiteks pakutakse oskustöölisele spetsiaalseid maksusoodustusi (Markusen & Trofimenko 2007: 2).

Markusen ja Trofimenko (2007) on oma empiirilises osas analüüsinud kvalifitseeritud võõrtöötajate mõju Taani ettevõtetele vahemikus 1995-2007. Nende põhiline järeldus on, kvalifitseeritud välistöötajate palkamise tulemusena muutuvad ettevõtted produktiivsemaks ja suurendavad oma ekspordialast tegevust. (*Ibid.*, lk 2).

Florida (2007) kohaselt on majanduskasvu ja konkurentsivõimelisuse peamiseks määravaks teguriks talentide migratsioon globaalsel tasandil. Praegusel hetkel oleme silmitsi ühe suurima migratsioonilainega ajaloos, mil andekad, innovaatilised ja ettevõtlikud inimesed suunduvad 20- või 25sse suurimasse regiooni (*Mega-regions*) (Florida 2007: 14). Florida sõnul sõltub riigi majanduslik edukus talentide kohale meelitamise oskusest ning sellest tulenevalt ei saa kvalifitseeritud võõrtöötajad omada negatiivseid mõjusid kohalikule majandusele. Vastupidiselt, negatiivsed mõjud võivad tuleneda hoopiski riigi sissepoole suunatusest ja innovaatilisuse puudumisest.

Lähtudes eelnevast kirjanduse ülevaatest on järgnevas tabelis (Tabel 2) kokkuvõtvalt kirjeldatud kvalifitseeritud võõrtöötajate mõju vastuvõtja riigile.

**Tabel 2.** Kvalifitseeritud võõrtöötajate mõjud vastuvõtja riigile

Negatiivsed mõjud	Neutraalne	Positiivsed mõjud
oskustega võõrtöötajad ei ole kohalikul tasandil täienduseks, vaid lisaks	Mõju on väike või statistiliselt ebaoluline	innovaatiline võimekus
ettevõtted ei suuda reageerida migratsiooni mõjudele		inimkapitali suurenemine
kommunikatsioonialased kulud ettevõtetes (erinev keel jne)		uued teadmised
		ekspordi suurenemine ↓ majanduskasv & konkurentsivõimelisus (Florida 2007)

Allikas: autori koostatud

Negatiivsete mõjude puhul on oluline roll täita riigil, mis tähendab, et poliitikaid tuleb analüüsida siseriiklikus kontekstis ja reguleerida nii, et need vastaksid ettevõtjate vajadustele. Riiklikul tasandil saab näiteks strateegiliste plaanide välja töötamisel kujundada esialgne hinnang välisspetsialistide võimalikule mõjule. Samas tuleb eelnevast analüüsist välja, et kõrgelt kvalifitseeritud võõrtöötajate negatiivsed mõjud ei ole nii olulised kui tihti kardetakse. Mitmed autorid on jõudnud julgustavale järeldusele, et kvalifitseeritud võõrtöötajate sisserände tulemusel võib suurendada nii inimkapitali kui ka majanduse võimekus.



## 1.4. Kvalifitseeritud võõrtöajõu mudelid ja valikud

Kvalifitseeritud võõrtöajõudu käsitleva migratsioonipoliitika puhul saab valida mitmete erinevate lähenemiste vahel. Tabelis 3 on välja toodud põhilised migratsioonipoliitikate mudelid, mida alljärgnevalt lähemalt analüüsitakse.

**Tabel 3.** Migratsioonipoliitika valikud kvalifitseeritud võõrtöajõu puhul

<u>pakkumisest tulenev</u> versus <u>nõudlusest tulenev</u> mudel (või nende hübriid)	<u>ajutine</u> või <u>alaline elamisluba</u>	kandidaatide valikul kas <u>punktipõhine süsteem</u> või <u>tööandja „sponsorlus“</u>
--	--	--

Allikas: autori koostatud

Esimeseks mudeliks on nõudlusest versus pakkumisest tulenev lähenemine (*demand- versus supply-driven*). Nõudlusel põhinevas lähenemises tuleb migratsiooni nõ algatus tööandjalt, kes vajab teatud kindla oskusega töölisi, kes on üldiselt identifitseerinud/defineerinud sellise välistöötaja (olgu see siis välismaalt või koduriigist, kuid kellel puudub elamisluba) ning kes teeb immigratsiooni ametnikele vastava nõudluse töö- ja eluasemeloa saamiseks tulevase töötaja jaoks. Antud nõudmine ei ole üldiselt tingimusteta; see tähendab, et sellel võivad olla kindlad kvalifikatsiooni, palga- ja töötingimuste nõudmised, mis on kehtestatud migratsioonialaste regulatsioonidega, ning ka tööga seotud test, mis tagab, et antud töötaja on võimeline antud positsioonil adekvaatselt töötama. Kvalifitseeritud töötajatel, kes on sel moel värvatud, on lubatud üldiselt kaasa võtta oma perekond ning kohaselt tööle asuda (Chaloff & Lemaitre 2009: 17).

Pakkumisest ajendatud lähenemine viitab olukordadele, kus vastuvõtja riik reklaamib oma valmisolekut võtmaks vastu avaldusi potentsiaalsetelt kandidaatidelt olenemata konkreetsetest tööpakkumisest. Potentsiaalsete kandidaatide arv on väga suur, kuid vastuvõetavate number on üldiselt limiteeritud teatud piirini. Riikides, mis praktiseerivad antud värbamisstiili, hinnatakse vastuvõetavaid kandidaate kindlate tunnuste abil, mis peaksid indiviidi integreerumist soodustama. Näidetena võib tuua keeleoskuse, haridustaseme, vanuse, töökogemuse, perekonna olemasolu vastuvõtja riigis ning eksisteerivate tööpakkumiste olemasolu. Igale kriteeriumi täitmise puhul antakse kindel arv punkte ning lõppkokkuvõttes tuleb ületada teatav kindlaks

määratud miinimum, et kandidaat vastu võetaks (Chaloff & Lemaitre 2009: 17). Seesuguste migratsioonipoliitikate puhul antakse edukatele kandidaatidele alaline elamisluba ning parema kohanemisperioodi nimel lubatakse perekond kaasa võtta (Chaloff & Lemaitre 2009: 17).

Praktikas võivad riigid migratsioonipoliitikate välja töötamisel kombineerida erinevaid elemente nõudlusest- või pakkumisest tulenevast mudelist, kuid üldiselt eksisteerib kindel suund ühe või teise mudeli kasuks. Näiteks Austraalias oli varasemalt sobivate kandidaatide valimise aluseks nende oskused ja võimekus. Alaline elamisluba anti ka neile, kel ei olnud eelnevalt konkreetset tööpakkumist. Valiku puhul oli kõige olulisemaks valitsuse poolt reguleeritud punktide põhine test (Cully 2011: 4). Teisisõnu, tol perioodil kasutati Austraalias pakkumisest tulenevat migratsiooni mudelit. Alates 1990. aastate keskpaigast on migratsioonipoliitikad kaldunud nõudluspõhise mudeli poole. Esiteks eelistati punkti testi neid kandidaate, kelle oskused vastasid tööandjate nõudmistele. Teiseks, tööandjatele on antud võimalus valida ise omale töötajaid ning otsustada, kas anda neile ajutine- või alaline elamisluba (Cully 2011: 4).

Teiseks oluliseks eristuseks migratsioonipoliitikate puhul on „ajutine“ või „alaline“ migratsioon. Antud terminid ei viita sisenemisloa kestvusele või migrandi või tööandja riiki jäämise soovidele. Need viitavad vastuvõtja riigi visioonile immigrandi jäämise kohta. Elamisloa pikkus võib sõltuda tööalasest lepingust, kuhu migrant tööle asub, kuid see võib omakorda olla piiratud migratsioonipoliitika regulatsioonidest. Euroopa riikides, Jaapanis ja Koreas antakse õigus alalisele elamisloale või kodakondsusele alles siis, kui on läbitud ajutise elamisloa periood (Chaloff & Lemaitre 2009: 18). Ajutisi lubasid uuendatakse kindlate tingimuste täitmise alusel, näiteks töökoha olemasolu, või ka tingimusteta, näiteks kui on elatud teatud aastad vastuvõtja riigis. Ajutised migrandid saavad seevastu elamisloa, mis ei ole kas uuendatav või seda tehakse ainult limiteeritud määral. Sellised load antakse hooajalistele töötajatele, rahvusvahelistele õpilastele, praktikantidele, teenuseosutajatele, installeerijatele, esinejatele, külalisteaduritele ja –akadeemikutele jne. Seega ei ole pärast loa kehtivusaja lõppemist praktiliselt võimalik antud riiki jääda. Teatud juhtudel on ajutist staatust võimalik muuta alaliseks, nagu rahvusvaheliste õpilaste puhul pärast õpingute lõppu, kuid selline muutus ei ole automaatne. Enamik ajutisi migrante pöörduvad või oodatakse pöörduma tagasi oma asukohariiki (Chaloff & Lemaitre 2009: 18). Järelikult vastab ajutine elamisluba nõudlusest tulenevale migratsiooni mudelile.

Praegusel ajal, mil rahvusvaheline nõudlus kvalifitseeritud tööjõu järele on suur, soovivad enamik riike, et oskustega välistöötajad jääksid riiki alaliselt elama. Samas ei pruugi kohalikud tööandjad vajada suurel määral välistöötajaid ning samuti ei pruugi alaline elamisluba olla immigrantide endi tahteks (*Ibid.*, lk 19).

Migratsioonipoliitika lähenemiste puhul on ka oluline, kuidas immigrante valitakse. Üldiselt kasutatakse punktipõhist süsteemi, kus vastuvõtja riik hindab kandidaadi sobivust kindlate kriteeriumite alusel. Vastuvõtja riik võib samuti delegeerida immigrandide valiku tööandjatele, kes tagavad, et peamised tööjõuturu vajadused saaksid rahuldatud (OECD, 2009: 19). Punktipõhine süsteem vastab eelkõige pakkumisest tulenevale ja tööandja valik nõudlusest tulenevale migratsioonimudelile. Sellest tulenevalt on oluline välja tuua, et migratsioonipoliitikate valikute puhul omavad kõige suuremat rolli mudelid, mille põhjal määratakse kindlaks elamislubade kestvusperiood ja kandidaatide valimise protseduurid.

## **2. KVALIFITSEERITUD VÄLISTÖÖJÕU SISSERÄNDE TRENDID, MEETMED JA PIIRANGUD EESTIS**

Eestis valitseb suur nõudlus kvalifitseeritud tööjõu järele. Viimastel aastatel on sisseränne Eestisse peamiselt kasvanud, kuid rändesaldo on püsivalt negatiivne. Eestisse tuleb väljastpoolt Euroopa Liitu rohkem inimesi kui EL liikmesriikidest. Euroopa Liidu kodanikud ei ole suuremat huvi Eestis töötamise vastu üles näidanud, suurim tõus oli aastal 2013, mil eelneva aastaga võrreldes kasvas Eestis elukoha registreerinud EL kodanike arv ligikaudu 800 inimese võrra, peamiselt Soome, Saksamaa, Läti kodanikud (Asari, 2015: 9).

Vastavalt Sisekaitseakadeemia rakendusuringule „Eestisse seaduslikult sisserännanud välismaalaste profiilide kaardistamine ning nende vastavus Eesti tööjõuturu vajadustele“ saabub meile väljaspool Euroopa Liitu enim kodanikke Venemaalt, Ukrainast, Ameerika Ühendriikidest ja seejärel Türgist. Aastail 2008-2013 on kõige rohkem positiivseid elamisloa otsuseid töötamiseks tehtud Ukraina (2613) Venemaa (1516) ja USA (493) kodanikele. Eestisse tuli perioodil 2009-2014 tähtajalise elamisloa alusel kokku 16 878 kolmanda riigi kodanikku. Sisserändajate seas oli märkimisväärselt suure kõrghariduse omandatute osatähtsus - ligi pooled (46%) Eestisse töötamiseks elamisloa saanutest oli kõrgharidusega. Nendest 42% olid tippspetsialistid, 11% juhid, 8% tehnikud ja keskastmespetsialistid ja 28% oskustöölised. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tööjõuprognoozi kohaselt on aastaks 2022 praegusega võrreldes suurim vajadus inimeste järgi, kes on oskustöölised (48%) ning kõrgelt kvalifitseeritud töötajad (43%). Lihttöölise osakaal on kogu tööjõuvajadusest aastaks 2022 kõigest 9%. Euroopa Migratsioonivõrgustiku Eesti riigi raportis (2012) on samuti välja toodud, et tulenevalt vähenevast tööjõu pakkumisest on Eesti jaoks olulisel kohal välistöötajate värbamine. Eriti aktuaalne on see kiiresti arenevates valdkondades, nagu uurimistegevus, tehnika ja IKT, ning valdkondades, kus töötajate keskmine vanus on keskmisest kõrgem (põllumajandus, tervishoid, keemiatööstus). Raportis on osutatud ka negatiivsele asjaolule, et antud valdkondade ametikohti saab välistöötajuga täita vaid osaliselt, mis on põhjustatud immigratsiooni kvootidest ja keelenõuetest. Konkurentsi tõstmiseks peab Eesti ligi meelitama välistudengeid ja –spetsialiste, kes edendavad uurimistegevust, innovatsiooni ning tõstavad tööjõu kvaliteeti. Samuti on olulisel kohal koostöö vastavate sotsiaalsete partneritega (Euroopa Migratsioonivõrgustik, 2012: 1).

## 2.1. Riiklikud poliitikad ja meetmed kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomiseks

Eestis reguleeritakse kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu sissetoomist rändepoliitika kaudu. Võib öelda, et Eestis on pigem kvalifitseeritud tööjõu sissetoomist võimaldav kui aktiivselt soodustav keskkond. Eestis puudub tänaseks kokkulepitud strateegia, kuidas kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu puudusele läheneda ning seetõttu on Eesti siiani konkurentsivõime pärast nõrgalt esinenud. Kvalifitseeritud tööjõu probleemi teravust iseloomustab näiteks ligi kahekordne palgavahe kõrget kvalifikatsiooni nõudvates valdkondades. Infotehnoloogia ettevõtetel on spetsialistide pidev puudus, mis takistab kohalike ettevõtete arengut. IT-spetsialistide nappus ei puuduta mitte ainult infotehnoloogia valdkonda kitsas tähenduses, vaid ka teisi majandussektoreid, sest IKT läbib horisontaalselt paljusid sektoreid.

Eesti kuulub kindlasti nende riikide hulka kellel on konservatiivne migratsioonipoliitika, kuid teatud majandussektorite teravnenud tööjõu puuduses on hakatud mõistma kvalifitseeritud tööjõu sissetoomise tähtsust ja vajadust välja arendada Eesti talendipoliitika tegevuskava välisspetsialistide siia meelitamiseks. Spetsialistide Eestisse toomine on üks võimalus olukorra kiireks lahendamiseks tööjõupuuduse vallas (lisaks näiteks haridussüsteemi korrigeerimisele).

Liitumine Euroopa Liiduga on oluliselt mõjutanud ka Eesti migratsioonipoliitikat. Alates 2004. aastast on migratsiooniküsimusi reguleerivateks seadusteks **Euroopa Liidu kodaniku seadus** ja **Välismaalaste seadus**. Euroopa Liidu kodaniku seadus määratleb Euroopa Liidu kodanike ja nende perekonnaliikmete Eestisse elama asumise ja siin elamise reeglid. See annab Euroopa Liidu kodanikel võimaluse vabalt liikuda ühest Euroopa Liidu liikmesriigist teise ilma suuremate takistusteta. Välismaalaste seadus reguleerib kolmandatest riikidest pärit kodanike sisenemist Eestisse ja siin elamist. Eestis on pikemaajaline töötamine migratsioonisüsteemis sissetoomise kvootidega piiratud, aastane piirarv ei tohi ületada 0,1% Eesti alalisest elanikkonnast, sinna ei arvestata teadus- ja õppetöö eesmärgil riiki saabunud kodanikke (Välismaalaste seadus).

Alates 2012. aastast on toimunud mitmeid konsultatsioone erinevate sotsiaalpartnerite vahel, mille eesmärk on olnud viia välismaalaste seadusesse sisse muudatused, et lihtsustada tippspetsialistide, teadlaste ja õppejõudude Eestisse tööle asumist ja välistudengite Eestisse õppima asumist. **Esimesed muudatused välismaalaste seadusesse jõustusid 01. septembril 2013.** Varasemalt puudus Eesti seadusandluses eraldiseisev definitsioon, mis määratleks üheselt

ja selgelt kvalifitseeritud välistöötaja mõiste. Eelnevalt välja toodud seaduse muudatuste osas võeti samuti kasutusele „tippspetsialisti“ mõiste. „*Tippspetsialist on mistahes valdkonnas erialast ettevalmistust omav välismaalane, kellele Eestis registreeritud tööandja kohustab maksma tasu, mille suurus on vähemalt 2 x Eesti aasta keskmine brutopalk*“ (Välismaalaste seaduse muudatuse seadus, RT). Lisaks, 2014. aastal saatis Siseministeerium kooskõlastusringile välismaalaste seaduse muudatuste eelnõu, mille eesmärk oli luua senisest paindlikumad võimalused Eestis elamiseks ja töötamiseks. Vastava eelnõuga loodi uus tähtajalise elamisloa liik, mis võimaldab välismaalasel püsivalt Eestisse elama asuda. Selle eelduseks on, et välismaalane on siin viimase viie aasta jooksul vähemalt kolm aastat elanud (Siseministeeriumi pressiteade).

Eesti rändepoliitikat iseloomustab teoreetilises pooles välja toodud „tööandja sponsorluse“ mudel, kus tööandjad panevad paika tööjõuturu vajadused (Euroopa Migratsioonivõrgustik, 2013: 5). Välismaalastega töösuhte loomiseks peab tööandja taotlema Eesti Töötukassalt luba, mille saamiseks on tööandjal vajalik tõestada, et Eestist või mujalt Euroopa Liidust sobivat kandidaati leidma. 2013. aasta septembrist jõustunud välismaalaste seaduse muudatustega lihtsustati välisriigi tippspetsialistide Eestis tööle võtmist. Vastavalt muudatustele võib Eestisse lühiajaliselt (kuni 6 kuuks) tööle asuvatele välismaalastele väljastada nii C- kui D-liiki viisat, tingimusel, et tööandja on eelnevalt registreerinud välismaalase lühiajalise töötamise Politsei- ja Piirivalveametis. Samuti saavad viisat samadel tingimustel taotleda välismaalase abikaasa ja lapsed (Välismaalaste seaduse muudatuse seadus, RT). Samal ajal ei kvalifitseeru kõik ettevõtted tippspetsialistide “kutsujaks”, vaid ainult need ettevõtted, kes vastavad kindlatele kriteeriumidele ja täidavad teatud kohustusi. Nii näiteks on tööandja kohustatud maksma välismaalasele tasu, mille suurus on vähemalt võrdne Statistikaameti poolt viimati avaldatud tööandja põhitegevusala aasta keskmise bruto kuupalgaga, kuid mitte väiksem kui Eesti aasta keskmise palga ja koefitsiendi 1.24 korrutis.

Hetkel ei ole Eestis kohustuslikuks seatud, et saabuvad immigrandid peavad osa võtma sisseelamisprogrammidest. Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed algatas 2009. aastal uusimmigrantide programmi, mille eesmärgiks on tagada kolmandate riikide kodanike parem lõimumine Eesti ühiskonda. Antud programmi raames on kesksel kohal keeleõpe, erialane täiendamine või ümberõpetamine ning kodanikuõpetus. Alates 2012. aastast on lisandunud tugiteenuste funktsioon, mis sisaldab näiteks abi teabeotsingutel, eluaseme leidmisel, tervishoiu- ja sotsiaalteenuste saamisel, haridus- ja kutseõppeteenuste saamisel ning

igapäeva tegevuste toimingutes. Miinusteks antud infoplatvormi osas või pidada, et keskkond piirdub teistele lehekülgedele viitamisega ning tihtipeale on suunatud info eestikeelne, seega täiendab infoplatvorm oma eesmärki vaid osaliselt, samuti toimub nõustamisteenus vaid pealinnapõhiselt, mistõttu ei jõua teenus alati kõikide sisserändajateni.

2013. aasta lõpus alustas tegevust Expat Relocation Estonia OÜ, mille eesmärgiks on ettevõtetele eelnevate tugiteenuste osutamine. Pakutavad teenused jagunevad nelja kategooriasse: enne saabumist, saabumise, viibimise ja ka lahkumisega seonduvad tugiteenused. Tutvudes antud ettevõtte koduleheküljega, võib öelda, et põhiline rõhk on suunatud kolmele esimesele kategooriale. Näiteks enne saabumist on pakutavateks teenusteks esmane intervjuu ja vajaduste kavandamine, kinnisvara- ja kindlustuspakkumiste otsimine, nõustamine turvalisusega seotud küsimustes ja huvidega (sport, hobid) seonduv. Saabumisel osutab ettevõtte kolimise korraldamisega seotud teenuseid, töökoha tutvustust, juriidilist tuge lepingute sõlmimisel, arstiabi korraldamist jne. Viibimise ajal hoolitsetakse nii-öelda seltskondliku läbikäimise ees (Expat Relocation Estonia kodulehekülg). Siinkohal on oluline välja tuua, et antud tugiteenust pakkuv ettevõtte ei ole riikliku programmi suunitlusega, vaid erasektoris tegutsev firma.

Kvalifitseeritud tööjõu sissetoomist pole ühise tegevuskava raames koordineeritud. Erinevad ametiasutused ja organisatsioonid on küll oma valdkonna raames kvalifitseeritud tööjõu sissetoomise temaatikaga tegelenud, kuid selline tegevus on olnud omavahel kooskõlastamata ning seetõttu pole suudetud välisspetsialistide kogu potentsiaali Eesti majanduse hüvanguks realiseerida. Senised tegevused on olnud ka pigem reageeriva iseloomuga ehk põhirõhk on asetatud seniste kvalifitseeritud tööjõudu sissetoomise takistavate tegurite eemaldamisele. Vaatamata sellele võib osutada mitmetele strateegiatele ja dokumentidele, kus on antud temaatikale osutatud suurt rõhku.

2011. aastal vastu võetud Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammis 2011-2015 on välistööjõu temaatikat eraldi käsitletud. Tegevusprogrammi kohaselt on Eesti majanduse konkurentsivõime tõstmiseks vaja luua vastavad tingimused ja keskkond, mis meelitaks ligi rahvusvahelisi üliõpilasi ja kõrgelt kvalifitseeritud spetsialiste. Käesolev eesmärk hõlmab nii Euroopa Liidu kui ka kolmandate riikide kodanikke (Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2011- 2015).

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium on Eesti ettevõtluse kasvustrateegias 2014-2020 samuti rõhutanud välisspetsialistide arvu suurendamise vajalikkust ning rõhutanud seniste

jõupingutuste kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistide Eestisse tööleasumise lihtsustamise ja kiirendamise vajalikkust (Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, 2013: 8).

Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus toetas 2008-2014. aastani ettevõtteid, kes palkasid kvalifitseeritud võõrtööjõudu. Sinna alla kuulusid teadlased, insenerid, disainerid, müügijuhid jne, kellele makstavat palka kompenseeriti olenevalt töötaja profiilist 50-70% 26-ks kuuks. Seoses rahaliste vahendite ammendumisega peatati toetuse taotluste vastuvõtt 19.08. 2014 a. seoses meetme eelarve vabade rahaliste vahendite puudumise tõttu (EAS-i kodulehekülg).

2010. aastal algatas Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda projekti nimega „Talendid koju!“, mille eesmärk on pakkuda Eesti tööandjatele ligipääsu välismaale õppima või töötama asunud talentidele. Programmis osalesid välismaal õppivad ja töötavad eestlased, kes olid andnud oma nõusoleku tulema tagasi Eestisse vastava töölepingu sõlmimisel kindla ettevõttega.

2014. aastal käivitati EAS-i ja Teenusmajanduse Koda koostöö tulemusena projekt „WorkinEstonia“, mille kodulehekülje ([workinestonia.com](http://workinestonia.com)) eesmärgiks on tutvustada Eestit riigina, kus on innovaatiline töökeskkond. Koduleheküljel on välja toodud Eestiga seonduv praktiline informatsioon, kuid praegusel hetkel võib seda pidada alles arenemisjärgus olevaks projektiks, kuna ühtse infokanali vormi ei ole see veel omandanud.

## **2.2. Peamised takistused ja piirangud kvalifitseeritud välistööjõu värbamisel Eestisse**

Käesolevas peatükis analüüsin peamisi piiranguid ja takistusi kvalifitseeritud välistööjõu värbamisel Eestisse. Nende välja selgitamisel tuginen erinevatele Eestis läbi viidud sisserände uuringutele, mis on oma tulemustes toonud esile mitmeid erinevaid tegureid. Aluseks on võetud uuringud, mis on koostatud ajavahemikus 2013-2014, kuna sel ajaperioodil on Eesti seadusandlusesse viidud sisse olulisi muudatusi. Seetõttu ei ole välja toodud näiteks SA Eesti Migratsioonifondi uuringu (2006) tulemusi, kus peamise takistusena nähti seadusandluses eksisteerivaid piiranguid, mis nüüdseks on muudetud.

Balti Uuringute Instituut avaldas 2014. aastal mahuka uuringu (*Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks*), mille eesmärgiks oli ühelt poolt analüüsida hetkeolukorda kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste meelitamisel ja kohanemisel ning teiselt poolt koostada ettepanekuid sisserännet toetava



tugisüsteemi kujundamiseks Eestis. Vastavalt antud uuringu tulemustele nähakse peamiste puuduste ja takistustena järgnevaid (Kallas jt, 2014a: 31):

- kolmandate riikide kodanikel on takistuseks suur aja- ja ressursikulu viisa või elamisloa taotlemisel;
- perega välismaalastel kerkivad sageli elukaaslaste ja lastega seotud lisatakidused.

Kuigi viisade ja elamislubade taotlemise protseduurid on viimasel ajal liikunud arenemissuunas, eksisteerib siiski veel küllaldaselt kitsaskohti. Puudusteks on siinkohal informatsiooni halb kättesaadavus, kogu vajamineva informatsiooni ingliskeelse tõlke puudumine ning tihti ei ole võimalik Politsei- ja Piirivalveameti teenindussaalides saada ingliskeelset teenindust. Samuti on osutatud Eesti konsulaaresinduste võrgu väiksusele, mis muudab värbamise teatud maailma piirkondades võrdlemisi kulukaks (Kallas jt, 2014b: 4). Siinkohal tuleb samas arvestada asjaoluga, et just antud piirangut püütakse eemaldada uute välismaalaste seaduse muudatusettepanekutega, mis praeguseks hetkeks ei ole veel jõustunud.

Perega seonduvad lisatakidused seisnevad ennekõike selles, et välismaalase elukaaslastele ja lastele eksisteerivad sageli takistused tööturule sisenemisel, mille peamiseks põhjuseks on puudulik eesti keele oskus, vähesed teadmised Eesti tööturust ja selle toimimispõhimõtetest ning sotsiaalse võrgustiku puudumine. Uuringu kohaselt ei ole täna Eestis tugiteenuseid, mis toetaksid spetsiifiliselt pereliikmeid Eesti tööturule sisenemisel ja kohanemisel (Kallas jt, 2014b: 5). Antud kontekstis võib viidata eelnevalt välja toodud Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutusele Meie Inimesed, mis alates 2012. aastast pakub uusmigrantidele tugiteenuseid. Kuigi tugiteenuste pakkumine ja nendes osalemine ei ole Eestis kohustuslik, on siiski vastav institutsioon olemas.

Lisaks eelnevatele teguritele on Balti Uuringute Instituudi uuringus ära märgitud ka järgnevad (Kallas jt, 2014b: 4-5):

- institutsionaalne koostöö välistalentidele teenuste pakkumisel

Antud tegur seostub taaskord tugiteenuste pakkumise temaatikaga, kus negatiivseks ilminguks on asjaolu, et suures osas on täna välismaalaste meelitamine ja kohanemise toetamine värbajate (ülikoolid, tööandjad) õlul. Riik ja kohalik omavalitsus võiks senisest rohkem pöörata tähelepanu avalike teenuste kättesaadavusele ja pakkuda näiteks keeleõpet ja kultuuriruumi tundmist

puudutavaid teenuseid. Kriitilise tähtsusega on ka inglisekeelsete lasteaia- ja koolikohtade puudumine.

- informatsiooni kättesaadavus tugiteenuste kohta

Informatsioon riigi ja kohalike omavalitsuste poolt pakutavatest avalikest teenustest ja ka spetsiifiliselt välismaalastele suunatud kohanemist toetavatest teenustest on halvasti kättesaadav. Selle põhjusteks on, et informatsioon on killustunud, seda ei ole eraldi kohandatud välismaalase jaoks, palju toimub paralleelselt sarnase sisuga informatsiooni loomist ning inglise keeles on kättesaadavus ebahütlane.

- eesti keele õpe

Probleem seisneb ennekõike selles, et ei tõsteta välismaalaste motivatsiooni eesti keelt õppida, kuna see on pigem kulukas. Lisaks on informatsiooni kursuste kohta raske leida. Siinkohal tuleks tõstatada küsimus selle kohta, kui suur on välismaalaste enda motivatsioon eesti keele õppimiseks ning seda just eriti Eesti riigi kontekstis, kus inglise keelt valdab suur osa elanikkonnast.

- riikliku talendipoliitika visioon ja strateegia

Uuringu tulemuste kohaselt puudub Eesti riigil selge ja läbimõeldud strateegia ja meetmed välistalentide Eestisse meelitamiseks ja värbamisprotsessi tõhustamiseks. Sama kehtib ka seadusandluse kohta. Ühelt poolt võib antud argumendiga nõustuda, kuna praegusel hetkel puudub riigil ühtne kvalifitseeritud välistöajõudu puudutav strateegia ning praegustes arengukavades on pigem tähelepanu osutatud sellele, et riik vajab välistalente, kuid pole täpsemalt määratletud meetmeid selle saavutamiseks. Teiselt poolt on vastavasse seadusandlusesse viidud sisse punkte, mille eesmärgiks on süsteemi tõhustamine.

Eesti Ameerika Kaubanduskoda on samuti välja töötanud dokumendi (*Talentide Eestisse meelitamine ja siin hoidmine kui Eesti riikliku konkurentsivõime alustala regioonis*), kus põhirõhk on senistel takistavatel teguritel välisspetsialistide värbamisel. Antud dokumendis kirjeldatud punktid ühtivad Balti Uuringute Instituudi uuringu tulemustega. Ajamahukas ja keeruline migratsiooniprotseduur takistab tööandjatel välistalentide palkamist rahvusvahelisel tööjõuturul ning pärsib globaalsete ettevõtete soovi rajada või laiendada oma arendusüksusi või peakortereid Eestisse. Samuti on viidatud migratsioonitoe süsteemi puudumisele. Negatiivse tegurina nähakse ka rahvusvahelise hariduse ebapiisavat väljaarendust. (Ameerika Kaubanduskoda 2011: 1)

Eelnevast lähtudes on samad uuringud toonud välja ka **soovitusi Eesti värbamissüsteemi parandamiseks**. Nii näiteks on Balti Instituudi uuringus (Kallas jt, 2014a: 41) välja toonud kümme peamist soovitust:

1. talendipoliitika strateegia kujundamine ning tugisüsteemi loomine ja koordineerimine;
2. Eesti mainekujundamine välismaal muutmaks Eesti atraktiivseks välistalentidele;
3. koondada kokku ja pakkuda välismaalastele vajalik inglisekeelne informatsioon teenuste kohta;
4. õigusliku raamistiku edasiarendamine ning elamislubade taotlemise tingimuste lihtsustamine;
5. paindliku kohanemisprogrammi loomine, keelelise ja kultuurilise kohanemise toetamine;
6. elamislubade menetlemisprotsessi sujuvamaks muutmise PPA-s;
7. soodustava maksusüsteemi loomine;
8. saatkondade/välisesinduste vähesuse olukorra parandamine;
9. väheste kooli- ja lasteaiakohtade probleemi lahendamine;
10. eesti keele õppe senisest suurem võimaldamine ja info levitamine kursuste kohta.

Lisaks sellele on Eesti Ameerika Kaubanduskoda teinud soovituse **uuendada Politsei- ja Piirivalveameti ingliskeelse kodulehekülje**, et muuta info kättesaadavus välismaalastele kergemini kättesaadavamaks. Üle tuleks vaadata ka **nõue, mille kohaselt tuleb välismaalasel tööloa taotlus anda sisse väljaspool Eestit asuvas saatkonnas**. Samuti on välja toodud, et tuleks kaotada nõue, et kui tööandja soovib töösuhet jätkata välisspetsialistiga tema elamisloa lõppedes, peab ta korraldama uue värbamismenetluse. Pikemaajalised ettepanekud kattuvad suures osas Balti Uuringute Instituudi uuringu soovitustega. Mainitud on nii **värbamisprotsessi kiirendamist, peret puudutavaid küsimusi, elamislubade menetlemisaja vähendamist ning rahvusvahelise hariduse temaatikat**. (Eesti Ameerika Kaubanduskoda 2011: 2)

Kokkuvõttes võib öelda, et välisspetsialistide värbamise vajalikkuse teema on Eestis suhteliselt hiljuti esile kerkinud ning sellest tulenevalt on ka valdkonnaga seotud uuendused ja muutused aeglased tulema. Vaadates seniseid sisserände teemalisi uuringuid võib välja tuua, et olulist rõhku ei ole osutatud koostööle. Esiteks, kohalike omavalitsuste ja mittetulundusühingute roll kvalifitseeritud välistöötajate sisse toomisel on minimaalne (kui mitte puudulik). Samas on just näiteks lasteaiakohtadega ja üldisemalt haridusasutustega seonduv teema just kohalikul tasandil

reguleeritav ning seetõttu peaks omama suuremat osakaalu antud kontekstis. Tallinna kohapealt võib positiivse näitena osutada eelmisel aastal avatud Tallinna Euroopa koolile Ülemiste City's, mis aitab teataval määral vähendada rahvusvaheliste haridusasutuste mitmekesisusega seonduvaid probleeme. Samas ei tohiks värbamissüsteemi tõhustamise kese olla ainult pealinna koondunud. Näiteks Tartu linna võib vaadelda olulise IT-valdkonna keskusena, kus tegutsevad mitmed innovaatilised Eesti ettevõtted. Järelikult tuleks ka Tartus keskenduda rohkem välisspetsialistide ligi meelitamisega seonduvatele aspektidele. Teiseks, koostööd tuleks edendada ka ettevõtete ja ülikoolide vahel. Nimelt saavad ülikoolid koostöös ettevõtetega kaasa aidata sellele, et kõrgelt haritud välistudengid otsustaksid Eestisse tööle jääda. See kehtib ennekõike just ametikohtade puhul, kus esineb kvalifitseeritud tööjõu puudus (IT-valdkond). Samuti tagaks tihedam koostöö, et ülikoolid nõ koolitavad välja just selliste oskustega tulevasi töötajaid, mida Eesti ettevõtted kõige rohkem vajavad.

### **3. EESTIS TEGUTSEVATE ETTEVÖTETE HINNANG JA SOOVITUSED SENISELE SÜSTEEMILE**

Eelnevalt tõin erinevate uuringute põhjal välja hetkeseisu Eesti kvalifitseeritud tööjõu värbamissüsteemis ning nende põhjal tehtud olulisimad järeldused ja soovitused süsteemi parendamiseks. **Järgnevalt analüüsin Eestis tegutsevate IT ettevõtete hinnangut senisele Eesti välistööjõu värbamissüsteemile ning võrdlen, kas nende nägemus valitsevatest probleemidest vastab seni läbiviidud uuringute tulemustele või mitte.**

#### **3.1. Metoodika**

Käesoleva diplomitöö empiirilise osa andmekogumise meetodiks on poolstruktureeritud intervjuu, kus on omavahel kombineeritud eelnevalt paika pandud baasküsimused ja vaba vestlus. Intervjuude küsimused on esitatud Lisas 1.

Valimi moodustamisel kasutati mittetõenäosuslikku valimit ning konkreetsemalt eesmärgist lähtuvat valimit, kus kaasatavad on valitud töö eesmärgist lähtuvalt. Valimi puhul oli kriteeriumiks, et tegemist peab olema Eestis tegutseva ettevõttega, mis värbab välisspetsialiste. Algselt pöördui e-kirja teel kaheksa ettevõtte poole, kelle puhul oli eelnevalt kindlaks tehtud töövahendusportaalide abil, et seal töötab või otsitakse kvalifitseeritud välismaalasi. Kahelt ettevõttelt vastust ei saadud ning kaks vastasid, et neil puuduvad sellealased kogemused. Lõplikuks valimi suuruseks kujunes nelja ettevõtte esindajad ning Rootsis tegutsev ettevõtja (Lennart Sandberg, Jeea Bygg o Förvaltnings AB, Constructing company), kes värbab Eestist oskustöölisi Skandinaavia riikidesse. Viimane ei vasta küll esialgselt paika pandud valimi reeglitele, kuid kaasati võrdluse huvides siiski valimisse. Seega moodustasid valimi järgnevad neli Eestis tegutsevat ettevõtet:

- Kühne + Nagel AS
- Fortumo OÜ
- Playtech OÜ
- The Health Clinic OÜ

Playtech ja The Health Clinic soovisid küsimustikule vastata kirjalikult ning sellest tulenevalt nendega intervjuusid läbi ei viidud. Kühne+Nageli ja Fortumo intervjuud toimusid telefoni teel. Intervjuud salvestati ning transkribeeriti. Transkriptsioonid ja kirjalikud vastused küsimustele on esitatud Lisas 2.

## 3.2. Tulemused

Antud diplomitöö osas on intervjuude/küsimustike tulemused esitatud vastavalt kesksetele baastemadele.

### *Peamised põhjused tööjõu värbamise puhul väljaspool Eestit*

Peamiseks põhjuseks, miks intervjuudes osalenud Eesti tööandjad huvituvad välistööjõu värbamisest on **tööjõupuudus** ja **vähene kvalifikatsioon**. Fortumo on toonud välja, et puudust on just vastava kvalifikatsiooni ehk kogemustega inimestest. Oluline on, et valimi moodustanud ettevõtete seas olid põhiliselt infotehnoloogia valdkonna esindajad ning sellest tulenevalt on ka vastav tööjõupuudus suurem kui näiteks teistes majandusvaldkondades. **Seega ka ettevõtete tagasisidest võib järeldada, et Eestil majandusarengu vaatenurgast on vajalik riiklikul tasandil üle vaadata tänane haridus-ja värbamissüsteem, kaaluda läbi immigratsiooni plussid ja miinused ning lahendada tööjõupuudusega seonduvaid probleemeid.**

*„Põhjused on eelkõige, et töökätest ja -peadest on kohapeal puudus ja eriti kui on läbimõeldud ootused ja ka üsna kõrged ootused inimestele, siis jah, nooremaid kolleege, keda saab ise välja õpetada nende puhul näeme, et Eestis neid veel on, mis puudutab seda etappi, kui on rohkem kaasata kogemustega inimesi, siis paraku neid nii palju ei ole.“ (Fortumo)*

Kühne + Nageli puhul on eriline asjaolu, et antud ettevõttega hakkasid kolmandatest riikidest pärit välismaalased ise ühendust võtma, ettevõtte selleks ise suuri samme ei teinud. Samuti toodi välja positiivse asjaoluna ülikoolide omavahelise koostöö. Kühne + Nagel rõhus vajadusele eristada kohapealseid Eestis olevaid välismaalasi ning konkreetselt teisest riigist pärit isikuid, kes peaks alles hakkama Eestisse suunduma. **Seega ei ole oluline rõhku panna vaid väliturundusele ja tippspetsialistide sissemeelitamisele vaid oluline on vaadata, kas ja kuidas meil on võimalik juba Eestisse õppima tulnud spetsialiste kohapeal Eesti tööjõuturul rakendada.**

*„Tänaseks ülikoolid teevad väga palju omavahel koostööd ja kutsuvad väga palju inimesi siia. Kõige lihtsam näide on, et näiteks Türgist on palju üliõpilasi. Ja meil hakkas see niimoodi pihta, et inimesed otsisid meiega ise ühendust, kes on justkui välismaalased. Ja siinkohal on nagu kaks kategooriat; see, et siis need välismaalased, kes on juba Eestis või on see, et me toome inimese,*

*nt Indiast siia stiilis. Need on meie jaoks kaks erinevat kategooriat värbamisotsuste tegemisel jne.“ (Kühne + Nagel)*

The Health Clinic on huvitava asjaoluna välja toonud, et lisaks vastava tööjõu puudumisele, on väliskodanike eeliseks, et nad võivad oma kohalikku turgu tunda paremini ning annavad seetõttu hea sisendi. Siinkohal on oluline, et Eesti ettevõtted tajuvad oskustega välistööjõu sisserändega seonduvaid kasutegureid ning kinnitavad välisspetsialistide sisserändega kaasnevat positiivset majanduslikku mõju, mille kaudu võivad meie ettevõtted muutuda produktiivsemaks ning kasvatada oma ekspordialast tegevust.

### **„Kvalifitseeritud töötaja“ definitsioon**

Ettevõtete esindajatel paluti määratleda ja kirjeldada, kuidas nemad saavad aru mõistest „kvalifitseeritud töötaja“.

Kühne + Nageli vastuse puhul ei eristata määratlemise puhul eestlasi ja välismaalasi, mis tähendab, et kõikidele on kehtestatud ühesugused nõuded. Antud nõuded hõlmavad ennekõike **professionaalsete kriteeriumite ja isikuomadustega seonduvat**. Professionaalsuse all peetakse silmas nii haridustaset kui ka varasemaid töökogemusi. See tähendab, et kui inimene on vastavas valdkonnas väga kogenud, kuid puudub kõrgharidus, siis ei ole see automaatselt välistavaks teguriks tööle saamisel. Samas toodi välja, et ülikooliharidus annab kindlasti parema tausta, et inimene on saanud laiemad teadmised sellest valdkonnast.

*“Kõigil on ühed nõuded. meil on puhtalt professionaalsed kriteeriumid ja isiklikud suhtlemisoskused. Kuna meil on ikkagi rahvusvaheline firma ja koostööpartnerid ja tiimid nii-öelda hajali, siis peab ikkagi oskama suhelda. Suhtlusoskus on kindlasti oluline. Kvalifikatsioon tähendabki vastava õige haridustausta ja töökogemusega oskuste loetelu ja siin ei ole vahet, kas ta on välismaalane või mitte. Fakt on see et 95% meie inimestest on kõrgharidusega ja paljud on doktorikraadiga, magistrikraadiga ja palju on cum laudega lõpetanud. Meil on enamjaolt töökuulutustes ikkagi sees, et kas on high right education or similar experience. Tegelikult me ei jäta kedagi ukse taha ainult sellepärast, et tal pole ülikooli diplomit, sest kui sa oled 35+ siis tihtipeale oled sa IT-maailmas iseõppinud ja need ise inimesed võivad olla isegi rohkem kogenumad kui noored vast ülikooli lõpetanud magistrid. Üldjoontes, me eeldame ülikooliharidust, sest see annab mingi tausta ette, et ta on saanud laiemad teadmised sellest valdkonnast. Kõrgharidus ei ole ka välistus selles mõttes, et kui tal ei ole kõrgharidust, siis me ei välista seda kandidaati.“ (Kühne+ Nagel)*

Fortumo on vastavalt ametikohale ja töörollile ettevõtte sees ära määratlenud vastavad nõuded. Kriteeriumite puhul ei ole rõhk niivõrd haridustasemel, vaid ennekõike **eelnevatel töökogemustel ja isikuomadustel**.

Samuti on Playtechi ja The Health Clinic’u jaoks kvalifitseeritud töötaja puhul kõige olulisemal kohal töötaja varasemad kogemused, laialdane oskuste- ning teadmistepagas vastavas valdkonnas ja isiklikud omadused. The Health Clinic rõhutab ka töötaja innovaatilisele mõtlemisvõimele.

*„Persooni, kes tunneb valdkonda, on innovaatiline, oskab “ujuda kui kala vees” antud valdkonnas, uuendusmeelne, orienteeritud tulemusele, uuendustele avatud ning hästi kohanev.“*  
(The Health Clinic)

*„Meie ettevõtte jaoks on kvalifitseeritud töötajad suure kogemusega IT-valdkonna spetsialist või IT-valdkonna juht. Ehk tegemist on inimesega, kes toob meile juurde oskusi, kogemusi ja teadmisi.“* (Playtech)

Rootsi värbaja puhul on taaskord oluline rõhutada erinevust eelnevate ettevõtete ja antud ettevõtte orienteerituse ja suunitluse vahel. Antud oskustöölise kontekstis on kvalifitseeritud töötajat defineeritud kui inimest, kellel on vastav kutseharidus ja töökogemus. Samuti omavad rolli töötaja vanus ja sugu.

*„Well educated workers mean that they have done their school in a good way, example carpenter. They also need some experience from Estonia before they are ready to start working in Sweden. Best worker is a man between 25-35 years of age.“* (L. Sandberg)

**Nagu sai välja toodud teoreetilises osa, siis kvalifitseeritud töötajate mõiste defineerimisele saab läheneda viiel moel – haridustase, elukutse, oskused, palgatase ja innovatiivne mõtlemine. Intervjuude põhjal tuleb välja et Eesti ettevõtjate jaoks on kõige olulisemad kriteeriumid laialdane töökogemus ja professionaalsus.**

#### ***Välis­töötajale kehtestatud hariduslikud ja ametialased nõuded***

Intervjuus oli esitatud eraldi küsimus kindlate kriteeriumite kohta, mida järgitakse välis­töötajate värbamisel. Antud küsimus langeb suuresti kokku eelmise alapunktiga, kus paluti defineerida



kvalifitseeritud töötaja. Nagu ka eelnevalt välja toodud, on kõige tähtsamal kohal varasemad **kogemused ja isikuomadused**, mille puhul väärtustatakse ennekõike suhtlemisoskust. Hariduslik taust niivõrd olulist rolli ettevõtete jaoks ei oma.

*„Me ei sea spetsiifilisi nõudeid haridusele, kuigi enamusel meie välistöötajatest on kõrgem haridus, vaid pigem erialasele kogemusele ja oskustele.“* (Playtech)

*„Inimestega töötamise kogemus, kokkupuude meditsiini valdkonnaga, avatud suhtleja – kindlasti viiakse läbi kohtumine silmast silma, et inimese olemust tuvastada. Sõbralikkus, suhtlemisaldis, abivalmis, edasipüüdlik jne peab inimene kindlasti olema.“* (The Health Clinic)

**Seega võib öelda, et kvalifitseeritud töötaja määratlemisel ei pruugi kõige olulisemat rolli mängida alati haridustase vaid näiteks isikuomadused ja erialased kogemused.**

### ***Piirangud Eesti värbamissüsteemis***

Antud diplomitöö üheks suunitluseks on analüüsida Eesti hetkesüsteemi välismaalaste värbamisel. Sellest tulenevalt oli ka intervjuus esitatud antud teemal mitmeid küsimusi. Intervjuudes/küsitlustes osalenutel paluti välja tuua, kas neil on olnud seniseid negatiivseid kogemusi Eesti vastava süsteemi ja seadusandlusega.

Puuduste poole pealt viidatakse eeskätt asjaolule, et värbamise protsess võib kujuneda aeganõudvaks. Samas viidati ka asjaolule, et **pärast Välismaalaste seaduse eelnõu muudatuste jõustumist on Eesti suurfirmadele tippspetsialistide värbamine kolmandatest riikidest muutunud sujuvaks.**

*“Minevikus on olnud probleeme, eelkõige on protsess olnud aeganõudev ja raskendatud on olnud perede kaasa toomine. Segadust on tekitanud ka erinevate dokumentide apostillimise nõue ja see, et tööluba tuli taotleda Eestist väljas.”* (Playtech)

Peamise takistusena toodi välja **välismaalaste peredega seotud probleem ja riigipoolse tugisüsteemi puudumine**, mis tagaks peredega ümberasunud välismaalaste parema kohanemise ja lõimumise Eesti ühiskonda. Samuti toodi välja **inglisekeelsete lasteaia- ning koolikohtade vähesuse ja kalliduse.**

*“Meil endal pole sellist kogemust, et keegi oleks lastega tulnud. Niipalju, kui kõrvalt oleme*

*kuulnud, eks me näeme, et see on koht, kus me ise peame sees olema ja aitama ning lobitööd tegema, et asjad sujaks.” (Fortumo)*

Fortumo sõnul, on nende ettevõtte jaoks tegemist lausa **kriitilise värbamisega**, kui ka **elukaaslane on välismaalt**, kuna ei sa veenduda, et mõlemad ümberasunud endale sobiva väljakutse Eestis leiavad. Sellega seoses **suureneb risk**, et sisserändajad võivad mingi hetk **avaldada soovi relokeeruda või koduriiki tagasi pöörduda**.

*“Kõige kriitilisem ongi peredega seotud probleem. Ja kuidas veenduda, et ka nende elukaaslased siin tööd leiaks, mitte ei jääks koju. Ka nende jaoks on raskem, kui mõlemad on välismaalt, siis on see lausa kriitiline värbamine meie jaoks, sest me ei saa veenduda, et pere mõlemad pooled endale sobiva väljakutse siin leiavad. Siis on see risk ka suurem, et nad tahavad mingi hetk kuskile mujale või tagasi koju minna.” (Fortumo)*

Kühne + Nagel tõi välja riigi sotsiaalse toe puudumise ning värbamisprotsesside aja- ning ressursikulu.

*“See protsess inimese siiasaamiseks on paras „peavalu“, koostöös ITL ehk siis IT-liiduga on ju väga palju ettepanekuid tehtud Välismaalaste seadusesse. Tööandjatel ei ole piirangud inimeste tööle võtmiseks, vaid pigem seadus on loonud piirangud. Pole saanud nii kiirelt ja dünaamiliselt oma värbamist korraldatud seepärast, et kui me leiame inimese ja teeme temaga intervjuu, siis võibolla ei saa inimeste ühe kuuga tööle, võibolla alles kolme kuuga tööle. Suurtes ettevõtetes on transfer officer olemas, kes tegeleb puhtalt inimeste transferiga oma riiki või nõ riikide vahel. Täna on see kõik puhtalt tööandjate õlul. Selline teenus Eestis on olematu, sellega tegeleb täna Eestis tööandja. Et meil pole sellist nõ officeri, et kui näiteks välismaalane tuleb siia; keegi tegeleb tema ja tema perega. Kogu sotsiaalne tugi välismaalase siiatoomisse tegelikult on terviklikuna puudulik.” (Kühne + Nagel)*

The Health Clinic’u esindaja leiab, et siiani on antud ettevõtte jaoks värbamisega seonduvad protseduurid positiivselt sujunud ning ei ole süsteemis piiranguid kohanud.

*„Tänaseks on need probleemid lahendatud ja IT valdkonna spetsialisti toomine meile kui usaldatud suurfirmale on tehtud väga kiireks.“ (Playtech)*

Rootsi ettevõtte esindaja riigi süsteemis negatiivseid ilminguid pole kohanud, pigem on rõhk suunatud üldistele ehk Euroopa Liidust tulenevatele nõuetele, mis võivad teatavaid piiranguid seada.

*“Kui sa ühe firma nimel regulaarselt inimesi tööle võtad, on PPA-l positiivne hoiak. Kuna meie puhul on tegemist suure ettevõttega ja töölubade taotlemise osas pean ütlema, et meie oleme oma load kiiresti kätte saanud. Suurel rahvusvahelisel firmal nagu Kühne+Nagel on kindlasti lihtsam.”* (Kühne + Nagel)

Üllataval kombel ei toonud Eesti IT-ettevõtted suurima probleemina välja suurt ajakulu värbamisel. Samuti on ettevõtted ühel nõul, et eduka tunnustatud ettevõtte jaoks on välisspetsialisti värbamise takistused suures osas likvideeritud. **Pigem toodi miinusena välja suur ajajressurss, mis kulub välismaalase sisseelamise ja kohanemistoe pakkumisele, sest välismaalaste lõimumise ja igapäevaelu sisseseadmisega tegeleb täna suures osas tööandja.**

#### ***Ettepanekud efektiivsema süsteemi tagamiseks***

Süsteemi tõhusamaks muutmisel on sarnaselt diplomitöö eelneva osaga välja toodud töötaja perega seonduvad aspektid. Leitakse, et antud valdkonda tuleks riiklikult reguleerida, näiteks rahvusvaheliste haridusasutuste loomise kaudu või perekonna osas, kel kohe ei pruugi olla võimalust Eestis tööle asuda. Senini on ettevõtted pidanud ise korraldama vastavasisulisi koolitusi ja tegelema välismaalaste kohanemistoe pakkumisega.

*„Praegu on probleemid seotud eelkõige välismaalaste peredega. Rahvusvaheliste laste lasteaia- ja koolikohtadega on väga kitsas ja need on väga kallid. Tihti on abikaasa sunnitud olema kodune kuigi tegemist on omal maal spetsialistiga. Sisseelamise ja kultuurikoolitused korraldab meie ettevõtte oma relokeerunutele ise, aga laiemas plaanis on see teenus vajalik riigi poolt.“* (Playtech)

*“Selline setup, et mida see Eesti riigis elamine välismaalasele tähendab. Kui riik tahaks seda toetada, võiks olla igakuiselt või nädalaselt selline loengute sari välismaalasele, kus selgitatakse, mida ta siin Eestis tegema peab. Täna peab sellega tegelema ettevõtete personalijuht”.* (Kühne + Nagel)

Fortumo esindaja on samuti arvamisel, et vastava tugisüsteemi olemasolu lihtsustaks värbamisprotsessi tunduvalt. Samuti oleks palju abi inglisekeelse info väljapanemisest avalikes kohtades, ühe näitena bussijaamades jms.

Nagu eelnevalt välja toodi, siis The Health Clinic on Eesti senise süsteemi toimimisega rahul ning seetõttu ei tuleks seda eraldi muuta või parandada. Pigem võiks tähelepanu osutada konkreetsele organisatsioonile, mis annab kvaliteeti tõendavaid tunnustusi ettevõtetele, kellega koostöös välistööjõudu värvatakse.

Rootsi värbaja seisukohalt aitaks värbamist oluliselt lihtsustada vastava kodulehekülje olemasolu eestlaste kohta, kes soovivad oskustöölaseks välismaale (Põhjamaadesse) suunduda.

*“A web site would be great, it’s sometimes difficult to find these people in Estonia in a easy way.”* (L. Sandberg)

### ***Koostöö teiste vastavate institutsioonidega***

Intervjuu tulemuste analüüsimisel selgus, et koostööd tehakse ennekõike institutsioonidega, mille sisuks on vormilised küsimused.

Nendeks on:

- Migratsiooniamet;
- Politsei- ja Piirivalveamet (dokumentide vormistamine, mis nõuded tuleb täita jne, ehk sisulised küsimused);

Koostööd klassikalises mõttes pole, pigem toimub see asutustega, mis on seotud protseduuriliste aspektidega ning kellega koostöö on seaduses ette nähtud.

*„Läbi advokaadi loomulikult ja ilma Migratsiooniametita mitte kuidagi ei saagi, me selles mõttes otseselt koostööd ei tee. Otseselt kellegagi ümarlaua taga ei istu ja asju läbi ei arutata. Koostööd koostöömõttes otseselt pole. Tööinspeksioon on tagantjäreli kontrollija. Pigem on see Piirivalve- ja Politseiametiga“* (Kühne + Nagel)

Ainsaks erandiks on Playtech, mis on teinud sisulist koostööd Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liiduga (ITL) ning on siinkohal positiivseks näiteks:

*„Meie oleme teinud koostööd ITLiga, et üheskoos saada seadusandlus soosivaks ja see on ka praeguseks korda läinud. Jooksvalt teeme koostööd PPA'ga töölubade saamiseks – kui seda saab selles mõttes koostööks nimetada.“ (Playtech)*

### ***Kvalifitseeritud välistöajõu värbamine tulevikus***

Kõik ettevõtete esindajad leiavad üksmeelselt, et **tulevikus tendents välistöajõu värbamisel suureneb**. Eriti relevantseks peetakse seda infotehnoloogiaga valdkonnas.

*„IT- sektoris me suhtleme omavahel firmadega ka, kõigil on nagu puudus majas ja ma arvan, et siinkohal pole tegu üleliia pirtsakusega, vaid selliseid kogenuid inimesi ei ole.“ (Fortumo)*

Kühne + Nageli esindaja on siinkohal välja toonud, et oluline on siiski, et üldises plaanis teatud kvoodid välistöötajate osas püsiksid. Samas ei peeta selle all niivõrd silmas välisspetsialiste, kuna nemad ei tohiks näiteks tekitada probleeme Eesti ühiskonnale.

The Health Clinic' u esindaja kohaselt suureneb aga võõrtöajõu osakaal seetõttu, et välismaalased ise soovivad rohkem Eestisse tööle tulla ning nende kasumlikkus seisneb asjaolus, et nad on nõus ka väiksema teenitava tuluga.

*„Jah. Tuleneb väliskodanike avatusest, soovist ja ellusuhtumisest. Ülehinnatud ametikohad asenduvad välistöötajatega, kes on väiksema palga eest töötama ning kelle kvalifikatsioon on heal tasemel.“ ( The Health Clinic)*

### ***Kvalifitseeritud võõrtöajõu mõju Eesti ühiskonnale***

Eesti ühiskonna suhtumist võib ühelt poolt iseloomustada hirmutunne, et välistöötajad võtavad kohaliku elanikkonna eest töökohad ära. Sama on välja toonud ka Rootsi värbamisettevõtte esindaja:

*“The negative side of it is that Swedish worker dislike when outside workers take their job“ (L. Sandberg)*

Teiselt poolt tuleb arvestada kindlasti sellega, et teatud sektorites on nappus kvalifitseeritud tööjõust ning seetõttu ei ole hetkel muid võimalusi, kui värvata inimesi välismaalt. Pikemas perspektiivis leidub kindlasti lahendusi, kuidas tööjõuturu nõudmisi rahuldada Eesti siseselt.

*„Varem või hiljem tuleb ka meie ajakirjandusse statement nagu on Soomes ja kuskil mujal: „nad võtavad ju meie töökohad ära“, aga samas kui minna IT või tehnikavaldkonda, siis meie ülikoolid ei valmista ette teatud spetsialiste; teatud tasemega inimesi saab vaid välismaalt ja siin on Eesti õppesüsteemil ja riigil ise palju ära teha. Tihti tuuakse välistööjõudu sellepärast siia, et meil Eestis pole lihtsalt selliseid spetsialiste võtta või on otsas.“ (Kühne + Nagel)*

Playtechi esindaja seevastu arvab, et välistööjõud just rikastab meie ühiskonda ning seda tuleks vaadelda positiivse nähtusena:

*„Oma ettevõtte näitel võib väita, et kvalifitseeritud võõrtööjõud toob kaasa palju teadmust ja rikastab meid kultuuriliselt. Kindlasti õpetab see tolerantsi ja avab silmaringi.“ (Playtech)*

The Health Clinic’u esindaja on samamoodi arvamusel, et välistööjõudu tuleks käsitleda positiivsena, kuna see toob üha enam informatsiooni ja teadmisi meie ühiskonda.

### ***Senised põhjused Eestisse tööle asumiseks***

Intervjuudes osalenud Kühne + Nageli ja Fortumo esindajatel paluti ka välja tuua peamised põhjused, miks on välisspetsialistid soovinud Eestisse tööle asuda. Siinkohal on Kühne + Nageli esindaja viidanud neljale peamisele põhjusele. Esiteks, Eesti unikaalsus, mis seisneb selles, et tegemist on väikese ja nii-öelda eksootilise riigiga, mida soovitakse avastada. Teiseks põhjuseks on eestlasest kaaslane ning kolmandaks, et otsitakse rahulikku ja looduslikku kohta. Viimaseks teguriks on IT-valdkond, tänu millele Eesti on tuntust kogunud. Fortumo esindaja kohaselt on samuti peamiseks põhjuseks konkreetne huvi IT-valdkonna vastu ning Eesti looduslik ja puhas keskkond.

*„Võib tuua kolm peamist põhjust. Esiteks otsitakse excitement’i, et pole varem Eestist midagi kuulnud ja siis tundub põnev tulla siia. Teiseks, et inimesel on Eesti pruut, see on täiesti arvestatav osa. Ja kolmandaks, päris teadlikult inimesed otsivad kohti, kus on kompaktne, rahulik ja vaikne; otsitakse nõ puhast, rohelist ja rikkumata riiki.“ (Kühne + Nagel)*

*„On välja uuritud isegi Eesti õhupuhtuse kohta, selline keskkondlik lähenemine on olnud ja bürokraatiavaba, need on olnud peamised argumendid. Et meil on selline läänelik ja vaba ühiskond.“ (Fortumo)*

Kühne + Nageli intervjuus küsiti ka välisspetsialistide huvi kohta Eestisse kandideerimise osas. Vastuse põhjal võib välja tuua, et huvi on küllaltki suur ning iga töökuulutuse puhul kandideerivad ka mujalt riikidest pärit inimesed. Kindlasti on see tingitud asjaolust, et tegemist on rahvusvahelise ettevõttega, mis omab ka vastavat tööportaali.

### 3.3. Järeldused

Käesoleva diplomitöö empiirilise osa tulemuste põhjal ilmnes, et peamiseks põhjuseks, miks Eestis tegutsevad ettevõtted on huvitatud kvalifitseeritud välistööjõu värbamisest on tööjõupuudus ja vähene kvalifikatsioon. Seda võis ka tulenevalt eelmistest töö osadest eeldada, eriti spetsiifiliste valdkondade nagu IT puhul.

Kvalifitseeritud töötajat defineeritakse ennekõike läbi tööalaste kogemuste ja isikuomaduste, mis on märksa olulisemal kohal kui hariduslik tase. Haridusega seonduv ei pruugi antud kontekstis niivõrd määravaks kriteeriumiks olla, kuna ettevõtete esindajad on välja toonud, et just vastavate kogemustega töötajatest on puudus. See tähendab, et inimene võib olla küll kõrgharidusega, kuid efektiivseks töötamiseks puuduvad praktilised kogemused. Intervjuudes on teataval määral viidatud ka Florida (2007) „andekate klassi“ kontseptsioonile, kus olulisel kohal on töötaja innovaatiline mõtlemisvõime.

Peamiste puudustena näevad intervjuudes osalenud ettevõtete esindajad Eesti värbamisprotsessi suurt ajakulu. Viimaste aastate jooksul on läbi viidud küll mitmeid seadusemuudatusi, kuid selles vallas saaks veel tunduvalt rohkem areneda. Samas intervjuude põhjal võib järeldada, et suurtele tunnustatud Eesti ettevõtetele on tippspetsialisti värbamine üsna sujuv ning koostööd Politsei- ja Piirivalveametiga on paranenud. Minu töö tulemuste põhjal tuleb väita, et **kõige kriitilisemaks on tugiteenuste korraldusega seonduv, mis puudutab välisspetsialisti perekonda ning tema integreerimist ühiskonda**. Ettevõtted, kes juba välismaalt tööjõu värbamisega tegelevad, on pidanud võtma aktiivse rolli nende kohanemise abistamisel riiki saabudes. Sealjuures viidati vajadusele tagada suurem ja taskukohasem rahvusvaheliste lasteaiakohtade kättesaadavus ning haridusasutuste mitmekesisus, kus saaksid õppida välistöötaja lapsed. Niisamuti peeti oluliseks riigipoolne suurem tugi töökoha võimaluse tagamisel ka välisspetsialisti elukaaslastele. Senini on antud vastutus olnud suuresti ettevõtete endi õlul. Seega perekonna integreerumisel ühiskonda peetakse vajalikuks suuremat riigipoolset sekkumist ja reguleeritust. Eriti oluline on see just

väikeste ettevõtete puhul, mille arv on Eestis suur ning mis, erinevalt suurtest rahvusvahelistes firmadest, ei suuda selliseid tugiteenuseid ise pakkuda.

Intervjuude tulemused viitasid asjaolule, et koostöö välisspetsialistide värbamise vallas on napp. Viidati vajadusele suurendada koostööd nii riigi, teiste ettevõtete kui ka kohalike omavalitsuste ja mittetulundusühingutega. Riiklikul tasandil võib konkreetsete poliitikate ja strateegiate väljatöötamine olla aeganõudev ning seetõttu võimaldaks koostöö näiteks teiste ettevõtetega vahetada kogemusi ja häid praktikaid. Eriti asjakohane on see taaskord just väikeste ettevõtete puhul.

Eelnevate soovitusetega tuleks kindlasti arvestada, kuna kõik ettevõtete esindajad näevad välistööjõu värbamist tippspetsialistide tasemel Eestis kasvava trendina. Selle mõju meie ühiskonnale nähakse positiivsena. Ühelt poolt võib esineda küll teatavat pelglikkust elanike poolt, kuna teiste riikide praktikad on näidanud, et oskusteta tööjõud võib vastuvõtja riigile tekitada sotsiaalseid probleeme, kuid välisspetsialistide puhul see kehtiv ei ole ning intervjuueeritavad olid arvamusel, et haritud tööjõud toob meile uusi teadmisi, oskusi, kogemusi ning rikastab meie ühiskonda.

Põhjused, miks välisspetsialistid on huvitatud Eestisse tööle tulemisest kinnitavad diplomitöö teoreetilise poole väidet, mille kohaselt kvalifitseeritud välistöötajad ei juhindu ainult materiaaletest kasudest. Siinkohal on näiteks olulisteks teguriteks Eesti kui väikeriigi unikaalsus ning rahulik ja loodussõbralik keskkond. Just nendele teguritele peaks ka riik rohkem rõhuma, kombineerides Eesti tugeva IT-alase innovaatilise keskkonna nii-öelda rahuliku, roheline ja looduspuhta kuvandiga.



## KOKKUVÕTE

Nõudlus kvalifitseeritud välistöötajate järele riikides erinevates valdkondades aina suureneb, põhiliselt vananeva rahvastiku ja integreeritud tööjõuturu ja oskustel põhineva tehnoloogia arenguga, mis seisneb ennekõike informatsiooni ja kommunikatsiooni (IKT) tehnoloogia ning töökohtade suurenevas ümberorganiseerimises. Sellest tulenevalt on oluline analüüsida sellega seonduvat nii teoreetiliselt kui ka praktilisel tasandil. Viimasel juhul on eriti oluline uurida sisserändega seonduvat Eesti ettevõtete perspektiivist, kelle kanda on värbamise ja kohanemise toega seonduvaga väga suur roll.

Kvalifitseeritud välistöötaja määramisel on kõige olulisemateks kriteeriumiteks varasemate töökogemustega ja haridusliku tasemega seonduv. Riikide lõikes võib kohata erinevaid lähenemisi, kus kesksel kohal on haridus, eelnev ametikoht või palk. Eesti ettevõtete näitel võib välja tuua, et välistöötaja haridustase ei ole kõige määravam kriteerium värbamisel. **Töötaja värbamisel hinnatakse ennekõike laialdast oskuste- ning teadmispagasit, mida Eestis napib, seejärel isikuomadusi. Vähesemal määral on oluline hariduslik taust.**

Kvalifitseeritud välistöötajate puhul on oluline rõhutada, et emigreerumise otsust ei mõjuta ainult vastuvõtja riigi poolt pakutav töötasu või migratsioonipoliitika, vaid määravateks on ka näiteks ühiskondlikud ja elukvaliteeti mõjutavad aspektid. Seda toetasid ka intervjuudes välja toodud järeldused, et **sihtriiki ei asuta vaid majanduslikel kaalutlustel, vaid olulist rolli emigreerumise otsusel määravad ka keskkondlikud tegurid.** Eesti puhul võib välja tuua, meil on puhas rikkumata keskkond ning läänelik vaba ühiskond.

Eestis on välisspetsialistide sissetoomise vajadusele hakatud suuremat tähelepanu pöörama alles viimaste aastate jooksul, **põhjuseks tööjõupuudus mitmest sektorites nagu infotehnoloogia, side- ning teadusvaldkond.** Viimase paari aasta jooksul on vastu võetud mitmeid seadusemuudatusi, mis pakuvad täpsemat definitsiooni kvalifitseeritud välistöötajate osas ning lihtsustavad värbamisprotsessi süsteemi toimimist. Oluline on näiteks 2013. a. jõustunud Välismaalase seaduse muudatus, milles võimaldatakse lühiajalise töötamisega seotud viisade andmine kolmandate riikidest kodanikele lihtsustatud korras. Algatatud on ka mitmeid

programme ja tegevuskavasid meelitamaks välisspetsialiste Eestisse nii riiklike institutsioonide tasandil kui ka näiteks tugiteenuseid pakkuva ettevõtte ja kodulehekülgede osas.

Vaatamata senistele arengutele, võib siiski empiirilise osa tulemuste põhjal väita, et senised värbamissüsteemiga seonduvad muudatused ei ole olnud piisavad ning efektiivsust silmas pidades tuleb eelkõige riiklikul tasandil veel palju teha. Peamiste kitsaskohtadena näevad Eesti ettevõtted **aja- ja ressurssikulu välismaalase värbamise ja kohanemistoe pakkumisel**, sest just selles osas on Eesti ettevõtetel suur roll kanda. Sisseelamise ja kultuurikoolitused on siiani ettevõtted ise oma välisspetsialistidele korraldanud. **Eriti teravalt puudutab see probleem väiksemaid ettevõtteid, kellel ettevõttesiseselt pole võimalik vastava sisulisi koolitusi pidada ning olukorras, kus sisserändajate osakaal suureneb**. Seega pikemas perspektiivis on vajalik, et neid tugiteenuseid hakkaks riik keskselt pakkuma. Riigipoolse tugiteenuste pakkumine hetkeolukorras on üsna piiratud. Eesti ettevõtete intervjuude analüüsi põhjal selgus, et vajalik on **kättesaadavamaks ja taskukohasemaks teha igisekeelsed lasteaia- ja koolikohad ning lahendada välismaalaste elukaaslastega Eesti ühiskonda lõimumisega seotud murekohad**, sh pakkuda elukaaslastele karjäärinõustamise teenust. Samuti oleks palju abi inglisekeelse info väljapanemisest avalikes kohtades, ühe näitena bussijaamades jms. Murekohana toodi välja ka **Eesti talendipoliitika konkreetse strateegilise alusraamistiku puudumise**. Kuigi kvalifitseeritud tööjõupuuduse probleemi on Eestis teadvustatud ning esimesi samme olukorra paranemise suunas on astunud, siis on vaja suuremat valdkonna- ja ministriumideülest koostööd nende küsimuste lahendamisel. Võttes arvesse Eesti väiksust ja piiratud ressursse, on olulisel kohal läbi mõelda kuhu lähiaastatel ressursse suunata ja aru saada, keda ja kust me täpsemalt otsime ning kuidas suurendada Eesti kui töökohamaa atraktiivsust teiste riikide kõrval.

Käesoleva diplomitöö edasiarendusena tuleks empiirilise poole pealt analüüsida ka juba Eestis töötavate välisspetsialistide hinnanguid senisele värbamissüsteemi tõhususele ja ka vajakajäämistele. Just sellised kogemustest tulenevad soovitusel ja nõuanded oleksid antud kontekstis väga vajalikud. Oluline oleks ka pakkuda ka võrdluspilti, mille raames on analüüsitud näiteks Põhjamaade seniseid poliitika, praktikaid ja tulemeid ning mida saaks vastavalt Eesti kontekstile kohendada.

## VIIDATUD KIRJANDUS

1. Ameerika Kaubanduskoda. Talentide Eestisse meelitamine ja siin hoidmine kui Eesti riikliku konkurentsivõime alustala regioonis. 2011, lk 1-2. <http://amcham.ee/wp-content/uploads/2012/11/Talent-Attraction-and-Retention-Position-Paper2012EST.pdf> 02. veebruar 2014.
2. Asari, E., Maasing, H., Luik, E., Rakendusuuring: „Eestisse seaduslikult sisserännanud välismaalaste profiilide kaardistamine ning nende vastavus Eesti töajõuturu vajadustele“, 2015, [https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/profiilide\\_uuringu\\_lopparuanne\\_09\\_03\\_15.pdf](https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/profiilide_uuringu_lopparuanne_09_03_15.pdf)
3. Bauer, T. K., Kunze, A. The demand for high-skilled workers and immigration policy. - IZA Discussion paper series, 2004, 999, lk 21.
4. Burkert, C., Niebuhr, A., Wapler, R. Regional Disparities in Employment of High-Skilled Foreigners – Determinants and Options for Labour Migration Policy in Germany. - Int. Migration & Integration, 2008, 9, lk 383-400.
5. Canberra Manual. THE MEASUREMENT OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL ACTIVITIES. 1995, lk 3. [http://www.tubitak.gov.tr/tubitak\\_content\\_files/BTYPD/kilavuzlar/Canberra.pdf](http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/kilavuzlar/Canberra.pdf) 23. november 2013.
6. Chaloff, J., Lemaitre, G. Managing Highly-Skilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Paper, 2009, 79, lk 10-12, 17-19.
7. Cully, M. Skilled migration selection policies: Recent Australian reforms. - Migration Policy Practice, 2011, 1 (1) (2011), lk 4.
8. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse (EAS) kodulehekülj. <http://www.eas.ee/et/ettevotjale/rahvusvahelistumine/tegevused-ja-eesmaergid> 29. aprill 2014.
9. Euroopa Migratsioonivõrgustik. EMN Focused Study 2013: Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals: Estonian National Report, 2013, lk 1, 5, 8. [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/reports/docs/emn-](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-)

- [studies/attracting/07. estonia attracting highly skilled september2012 final en.pdf](#) 13. märts 2014.'
10. Expat Relocation Estonia kodulehekül. <http://www.expatestonia.ee/> 15. mai 2014.
  11. Florida, R. The Creative Compact: An Economic and Social Agenda for the Creative Age. Toronto, Ont, 2007. [159 lk.]
  12. Grossman, J. B. The substitutability of natives and immigrants in production. - Review of Economics and Statistics, 1982, 64 (4), lk 596-603.
  13. Kallas, K., Kaldur, K., Kivistik, K., Plaan, K., Pohla, T., Ortega, L., Mürk, I., Väljaots, K. Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks. - Balti Uuringute Instituut, 2014a, lk 31, 51.
  14. Kallas, K., Kaldur, K., Kivistik, K., Plaan, K., Pohla, T., Ortega, L., Mürk, I., Väljaots, K. Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks. Uuringutulemuste lühikokkuvõte. Balti Uuringute Instituut, 2014b, lk 4-5.
  15. Kallas, K., Pohla, T., Sisseränne Eestisse 2008–2013, Riigikogu Toimetised, RiTo 30, 2014
  16. Longhi, S., Nijkamp, P., Poot, J. Joint impacts of immigration on wages and employment: review and meta-analysis. - J Geogr Syst, 2010, 12, lk 356-359.
  17. Lowell, L. Highly Skilled Migration. 2008, lk 52-53. <http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2008/02382a04.pdf> 18. detsember 2013.
  18. Lowell, L., Batalova, J. The Best and the Brightest: Immigrant Professionals in the U.S. - Institute for the Study of International Migration, 2007, lk 2-3.
  19. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. Eesti ettevõtluse kasvustrateegia 2014-2020. 2013, lk 8.
  20. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. Tööjõu prognoos aastani 2019. 2013. [http://www.mkm.ee/public/Toojouvajaduse\\_prognoos\\_aastani\\_2019. Andmetabelid. Labour\\_demand\\_forecast\\_2019.xls](http://www.mkm.ee/public/Toojouvajaduse_prognoos_aastani_2019. Andmetabelid. Labour_demand_forecast_2019.xls) 08. jaanuar 2014.
  21. Markusen, J. R., Trofimenko, N. Teaching Locals New Tricks: Foreign Experts as a Channel of Knowledge Transfers. - Nber Working Paper, 2007, 12872, lk 2, 4, 23, 26.
  22. Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed (MEIS) kodulehekül. <http://www.meis.ee/uusimmigrandid1> 14. märts 2014.
  23. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). International Mobility of the Highly Skilled. - Policy Brief, 2002, lk 3, 4.

24. Politsei- ja Piirivalveamet, "Eestis töötamine", 02.06.2015, <https://www.politsei.ee/et/teenused/eestis-tootamine/>
25. Siseministeeriumi pressiteade. Välisspetsialistidele ja suurinvestoritele muutub elamisloa saamine lihtsamaks. 23.04.2014. <https://www.siseministeerium.ee/valisspetsialistidele-ja-suurinvestoritele-muutub-elamisloa-saamine-lihtsamaks/>
26. Zimmermann, K. F. European Labour Mobility: Challenges and Potentials. - IZA Discussion Paper, 2004, 1410, lk 2, 4- 6.
27. Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2011- 2015. Vabariigi Valitsuse 05. mai 2011. a. korralduse nr 209 lisa. RT. [https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/3100/5201/1001/VV\\_k\\_209\\_lisa1.pdf](https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/3100/5201/1001/VV_k_209_lisa1.pdf) 05. märts 2014.
28. Välismaalaste seaduse muudatuse seadus. Välismaalaste seaduse ja isikut tõendavate dokumentide seaduse muutmise ning sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus 13. juunist 2013. RT I, 3. <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013003> 13. mai 2014.

## **LISAD**

### **Lisa 1. Intervjuu küsimustiku näidis**

- Mis on peamiseks põhjuseks tööjõu värbamise puhul väljaspool Eestit?
- Keda Teie loete „kvalifitseeritud tööjõu“ alla?
- Millised on Teie ettevõtte poolt kehtestatud kriteeriumid välistöötajate värbamisel? Mis nõuded tuleb täita haridus- ja ametialaselt jne?
- Kas värbamise puhul on esinenud piiranguid Eesti vastavas süsteemis?
- Mida oleks Teie arvates vaja muuta/täiustada tõhusama süsteemi jaoks?
- Kui suures osas olete teinud koostööd teiste vastavate institutsioonidega (näiteks Tööturuamet, Migratsiooniamet, Tööinspeksioon)?
- Kas Teie arvates hakatakse tulevikus rohkem värbama välistöötajaid Eestis?
- Milline on kvalifitseeritud võõrtööjõu mõju Eesti ühiskonnale?

## Lisa 2. Intervjuude transkriptsioonid/küsimustiku vastused

### FORTUMO

*Mis on peamiseks põhjuseks tööjõu värbamise puhul väljaspool Eestit?*

Põhjused on eelkõige, et töökätest ja -peadest on kohapeal puudus ja eriti kui on läbimõeldud ootused ja ka üsna kõrged ootused inimestele siis jah, nooremaid kolleege, keda saab ise välja õpetada nende puhul näeme, et Eestis neid veel on, mis puudutab seda etappi kui on rohkem kaasata kogemustega inimesi, siis paraku neid nii palju ei ole.

*Palju teil praegu töötab kontoris välismaalasi?*

Meie pärast oma kodumaalt Eestisse tulnud on 3 inimest, ülejäänud 5 töötajat olid mingit pidi eelnevalt tulnud Eestisse (erinevatel põhjustel) nt oma elukaaslaste tõttu ja kandideerisid meile ja said meie juures tööd.

*Kes on teie jaoks see sobiv inimene? Mis oskused-haridustase peab olema? Kas teil on üldpilt olemas kvalifitseeritud töötajast?*

See on meie mõistes nii lai mõiste, et kui me räägime inimestest erinevates rollides. Kui me ka täna eelkõige kogenuid inimesi väljastpoolt piilume ja kui räägime Fortumo spetsiifikast, siis näiteks Ukrainast saab leida inimesi, kes on vanema rändaja truubi keeles, keda meie kasutame, naljalt Eestist selliseid inimesi ei leia. Aga jah, me oleme iga erineva rolli jaoks täpselt ära defineerinud, mis on need eeldatavad oskuste tase ja hoiakute tase ja see on päris detailne, ei oskaks seda paari lausega kokku võtta.

*Kuidas teiega üldse ühendust võetakse? Kas te reklaamite ennast kusagil välisportaalides vms?*

Ja, on inimesi kes on meiega ühendust võtnud, kuna nad on miskitpidi hakanud järgima Fortumo kodulehte ja meie karjäärilehte, on seal kuulutusi näinud. ja samas me ka ise aktiivselt reklaamime teatud riikide erinevates arendajate keskkonnas. Või tööportaalid, ka sealt on meiega ühendust võetud.

*Millist maad te eelistate, kust välistöötajaid otsida?*

Põhifookus on olnud eelkõige Ida-Euroopa: Ukraina, Valgevene. Ukrainaga on seni kõige paremini läinud. Kandidaatide hulk ja tase, nende proportsioonid on kõige paremini paigas olnud ja oleme natuke Soome peal ringi vaadanud, aga jah praegu nüüd kohe ei näe, et me Skandinaavia koha pealt edasi läheksime. Pigem ikka idablokk. Nüüd viimase seisuga on oleme tööle võtnud 1 Ukraina, 1 Ameerika ning 1 Türgi kodaniku.

*Kas palgataseme pärast eelistate idablokki?*

Isegi pole see palganumber, sest kui me ka Ukrainast inimestega suhtleme, siis nende ootused

töötasu suhtes on samasugused nagu siin. See pole variant, et me saaks sealt soodsamalt inimesi või väiksema töötasuga. Pigem on tõenäosus kvalifitseeritud inimeste hulgas sealtpoolt suurem, kes on valmis Eestisse tulema, kui näiteks skandinaavlaste hulgas, aga me pole ka väga põhjalikult Skandinaavia poolt uurinud, seega ma ei teeks siinkohal mingeid põhjanevaid järeldusi. Pigem oleme hakanud Ukrainast pihta ja sinna nagu jäänud ja lähikuudel vaatame, kuidas edasisamme seada. Meie puhul me ei taha tekitada mingit kaugelt- töötavat üksust. Inimesega, kellega me lähme värbamisprotsessis edasi, tal peab olema enda jaoks läbi mõeldud, et ta on valmis tulema Eestisse ehk relokeeruma.

*Kas te ise otsite välistööjõudu või pöördate mõne ettevõtte poole kes sellist teenust pakub?*

Praegu teeme me küll kõik ise ära. Esiteks, ma arvan, et kui nüüd kohe, me oleme intensiivsemalt umbes pool aastat tegelenud väljaspool värbamisega üldse, isegi vähem, oleks nagu vale kohe kolmas osapool sisse tuua. Me tahtsime ise selge pildi ette saada, nagu nn kättpidi ise sees. Ja tegelikult, mis puudutab meie välismaalaste siinset elu toetamist ja kohanemist, sellega tegeleme ka hetkel ise. Oleme ka ise ka rääkinud erinevate inimestega, aga hetkel pole näinud, et me sellega oluliselt midagi võidaks, võibolla üks hetk kui meil on hästi palju neid inimesi tulemas, tõsine intensiivne suund, siis ehk kulub selline väline abi ära, aga omakorda läheb ressurss ära, et selgitada meie ootusi. Seega praegu nagu ei näe, et oleks tark kedagi vahepeal kasutada ja praegu saame ise hakkama.

*Kui suures osas olete teinud koostööd teiste vastavate institutsioonidega ?*

Politsei -ja piirivalveamet inimese lühiajalise töötamise registreerimiseks , Linnavalitsus mingil määral. Aga jah, eelkõige Politsei- ja piirivalveamet, et uurida mis dokumendid on nõutud jms Siiani on küll kõik väga ladusalt läinud.

*Kui kiiresti välisspetsialisti värbamisprotsessiga ühele poole saab?*

Meil on 3-ndate riikide kogemus. Aga kui inimene on Euroopa Liidust ja annab Linnavalitsusse taotluse sisse ennast elanikuks registreerida ja saab ID- kaardi ära teha, siis see läheb väga ruttu. 3-ndatest riikidest on eeldus et kõigepealt peab ta saama lühiajalise töötamise kinnituse ehk registreerimise. Meie saime vastuse 1 päevaga, mis on väga hea. Elektrooniliselt sai kõik taotlused ära saadetud Politsei -ja Piirivalveametisse. Paberite täitmisel räägitakse küll palju igasugusest bürokraatiast, aga meie pole seda ise küll veel tajunud. Vaatame edasi, kui see inimene hakkab ka elamisluba taotlema, et mis seal võib ette tulla, aga siia maani on küll kõik loogiline ja sujuv olnud. Meie oleme toimunud nii, et kui oleme saanud lühiajalise töötamise kinnituse, siis oleme kohe ka elamisloa taotlemise sisse andnud. Kõik on läinud ruttu, on öeldud küll, et läheb kuni 2 kuud, kuid meie oleme varem kätte saanud.

*Kas Teie arvates hakatakse tulevikus rohkem värbama välistööjõudu Eestisse?*

Ma arvan et hakatakse küll, et kui tahta hoida firmat Eestis ja äri siit ajada, siis täna on pilt selline, et tuleb piir ette, pole selliseid talendikaid inimesi niipalju võtta. IT- sektoris me suhtleme omavahel firmadega ka, kõigil on puudus majas ja ma arvan et siinkohal pole tegu üleliia pirtsakusega, vaid selliseid kogenuid inimesi Eestis ei ole.



*Kui nüüd rääkida üliõpilastest; Tartus on ju tudengeid ja lahtise peaga lõpetajaid, kas nende seast olete otsinud tööjõudu?*

Ülikooliga teeme ka tihedat koostööd, alles oli meil siin noorem-arendaja konkurss ja võtsime ühe inimese juurde ja võtame kindlasti veel. Meie puhul räägime Tartu Ülikooli tudengitest. Käime nende karjäärimessidel ja kutsume neid ka meile kontorisse külla, koostöö on väga hea. Käime ise loenguid pidamas ülikoolis, aga need ongi need inimesed keda ma enne mainisin, keda me saame enda juurde võtta ja välja õpetada, aga jah meie firmas pole nii palju abikäsi, kes suudaks väljaõpetamisega pidevalt tegeleda. Ühesõnaga kui inimene tuleb siia, kuidas näeb välja tema *on-board'imine*, kuidas talle see Fortumo erialane firma spetsiifika selgeks teha, teda ka oma vallas arendada, see eeldab päris palju ressursi meie vanematelt tegijatelt. Lihtsalt neid inimesi pole nii palju kes saaks selle enda peale võtta. See aeg kui see „noor“ saab nõ tagasi andma hakata on palju pikem kui võtta juurde kogemustega inimesi. Kindlasti see „noortepool“ ei kao ära kusagile kõrvalt, aga ettevõtte on sellises faasis, et on vaja tuua juba inimesi, kes on siis midagi sarnast või sarnase skalleeritavusega teema peal varem teinud. Muidu lihtsalt tegeleme siin nn „jalgratta leiutamise“ selle asemel, et võtta kogunud ja värske pilguga inimesi asju auditeerima ja oma uut üksust ja uut nurka üles ehitama. Seda ei saa noortel paluda teha.

*Kui te võtate inimese tööle, kas teil peab olema diplomiga inimene? Või võib olla ka mõni patsiga IT-mees ilma paberiteta?*

Välismaalt tulnute puhul tuleb jah tuleb takistus ette. Minu teada nõutakse diplomit, see nõue on sees, aga näiteks Eesti puhul tullakse vestlusele diplom kaasas. Mida meid kõige vähem huvitab, et konkreetset paberit näha. Aga küll tundub, et selle taha ei jääks midagi, kui kõikides muudes osades, mida ma mainisin ja mida me jälgime, on kvalifikatsioon olemas. Paberi puudumise taha midagi ei jääks. Aga enamus on ikkagi kõrgharidusega, paberiteta töötab meil 1-2 inimest.

*Miks just Eestisse kandideeritakse?*

Palju räägitakse konkreetset ettevõttest, seda, et on meie vastu huvi, eelkõige huvi valdkonna vastu. On välja uuritud isegi Eesti õhupuhtuse kohta, selline keskkondlik lähenemine on olnud ja bürokraatiavaba, need on olnud peamised argumendid. Et meil selline läänelik ja vaba ühiskond. Samuti elukaaslase tõttu.

*Milline on kvalifitseeritud võõrtööjõu mõju Eesti ühiskonnale? Milline on avalik suhtumine võõrtööjõu värbamisse?*

Ma arvan, et pinnapeale mulje on olnud, et palju on veel sellist pelgikkust ja sellist mõttetut ksenofoobiat siin- seal tunda olnud. Ei aduta ära, miks see kasulik ja hea oleks ja mis riik sinna panustanud on, siis ega tõtt-öelda, kui inimene tuleb siia oma pere ja lastega, siis on selle poole pealt veel päris palju ära teha, et neil aidata siia kenasti sulanduda. Kahe-keelsetest koolidest rääkides, on esiteks neid väga vähe ja teiseks Tartust on suhteliselt mõistlikud võimalused, aga Tallinnas olen kuulnud, et õppemaks on meeletult kõrge ja kogu selline infrastruktuuri-teema, see vajaks kõvasti arendamist.

*Kas olete kogenud mingeid piiranguid Eesti süsteemis?*

Meil endal pole sellist kogemust, et keegi oleks lastega tulnud. Niipalju, kui kõrvalt oleme kuulnud, eks me näeme, et see on koht, kus me ise peame sees olema ja aitama ning lobitööd tegema, et asjad sujaks. Kõige kriitilisem ongi peredega seotud probleem. Ja kuidas veenduda, et ka nende elukaaslased siin tööd leiaks, mitte ei jääks koju. Ka nende jaoks on raskem, kui mõlemad on välismaalt, siis on see lausa kriitiline värbamine meie jaoks, sest me ei saa veenduda, et pere mõlemad pooled endale sobiva väljakutse siin leiavad. Siis on see risk ka suurem, et nad tahavad mingi hetk kuskile mujale või tagasi koju minna.

*Mida oleks Teie arvates vaja muuta/täiustada süsteemis, et piiranguid eemaldada?*

Ma arvan juba see, et avalikes kohtades inglisekeelse info välja panemine ei ole üldsegi halb mõte, olgu see siis bussis või kus iganes avalikes kohtades. Kohe ei tulda ju kohaliku keeleoskusega, kuigi motiveeritus keel ära õppida on väga kõrge. Sellist vastutulekut võiks enam olla. Miks me ka ise hoiame kätt pulsil, kuidas meie välistöötajatel läheb paberite ajamisega, siis tihti jäävad nad keelehätta, kuigi nad ise räägivad nii inglise keeles või siis vene keeles, ikka satutakse ametkonnas selle otsa, et ei osata seal kumbagi keelt vastu rääkida ja seetõttu on hea kui neil on ettevõttes selline tugiisik olemas, kes neid murede korral saab aidata. Taotluste puhul on küll viimasel ajal asjad lodusamaks läinud. Mis puudutab laste ja abikaasa teemat, et selles osas on veel palju ära teha.

*Kas teie ettevõttel on soov, et ta õpib ikkagi eesti keele ära?*

Ettevõtte on 7 aasta vanune ja meie ametlik keel on olnud inglise keel. Pigem on neil on endal sisemine motivatsioon ja nad soovivad ise õppida, et rohkem aru saada. Oleme aidanud neil otsida keeleõpet, otseselt keeleõppe toetust meie poolt pole. Aitama neil kindlasti tuvastada keeleõppevõimalusi.

*Palju inimesi teil ettevõttes töötab?*

See number muutub suhteliselt kiiresti, hetkel on kokku üle ligi 60 töötaja Tartus.

## **PLAYTECH**

*Mis on peamiseks põhjuseks tööjõu värbamise puhul väljaspool Eestit?*

Kuna Eestis siinse IT- sektori suhtelise nooruse ja väiksuse ning meie valdkonna spetsiifilisuse tõttu ei ole IT- tippspetsialiste tööturul (või on neid väga piiratud arv).

*Keda Teie loete kvalifitseeritud tööjõu alla?*

Meie ettevõtte jaoks on kvalifitseeritud tööjõud suure kogemusega IT- valdkonna spetsialist või IT- valdkonna juht. Ehk tegemist on inimesega, kes toob meile juurde oskusi, kogemusi ja teadmisi.

*Millised on Teie ettevõtte poolt kehtestatud kriteeriumid välistöötajate värbamisel? Mis nõuded*

*tuleb täita haridus- ja ametialaselt jne?*

Meie värbame välismaalt suure kogemusega tipp IT- spetsialiste, eriti oma spetsiifilise valdkonna juhte. Me ei sea spetsiifilisi nõuded haridusele (kuigi enamusel meie välistöötajatest on kõrgem haridus) vaid pigem erialasele kogemusele ja oskustele.

*Kas värbamise puhul on esinenud piiranguid Eesti vastavas süsteemis?*

Minevikus on olnud probleeme, eelkõige on protsess olnud aeganõudev ja raskendatud on olnud perede kaasa toomine. Segadust on tekitanud ka erinevate dokumentide apostillimise nõue ja see, et tööluba tuli taotleda Eestist väljas. Tänapäevaks on need probleemid lahendatud ja IT- valdkonna spetsialisti toomine meile kui usaldatud suurfirmale on tehtud väga kiireks.

*Mida oleks Teie arvates vaja muuta/täiustada tõhusama süsteemi jaoks?*

Praegu on probleemid seotud eelkõige välismaalaste peredega. Rahvusvaheliste lasteaia- ja koolikohtadega on väga kitsas ja need on väga kallid. Tihti on abikaasa sunnitud olema kodune, kuigi tegemist on omal maal spetsialistiga. Sisseelamise ja kultuurikoolitused korraldab meie ettevõtte oma relokeerunutele ise, aga laiemas plaanis on see teenus vajalik riigi poolt (eelkõige siis nendele firmadele, kellel ei ole välismaalasi nii palju, et neil oleks mõistlik sellist teenust ise korraldada).

*Kui suures osas olete teinud koostööd teiste vastavate institutsioonidega (näiteks Tööturuamet, Migratsiooniamet, Tööinspeksioon)?*

Meie oleme teinud koostööd ITLiga, et üheskoos saada seadusandlus soosivaks ja see on ka praeguseks korda läinud. Jooksvalt teeme koostööd PPA-ga töölubade saamiseks – kui seda saab selles mõttes koostööks nimetada.

*Kas Teie arvates hakatakse tulevikus rohkem värbama välistöötajaid Eestis?*

Jah.

*Milline on kvalifitseeritud võõrtöötajate mõju Eesti ühiskonnale?*

Oma ettevõtte näitel võib väita, et kvalifitseeritud võõrtöötajad toob kaasa palju teadmust ja rikastab meid kultuuriliselt. Kindlasti õpetab see tolerantsi ja avab silmaringi.

## **LENNART SANDBERG**

*What is the main reason for recruiting foreign labor outside of Sweden?*

The main reason is get qualified workers for good money.

*How do You understand the term “qualified foreign labor”?*

Well educated workers.

*What are the requirements to be entitled as a “qualified workforce”/“senior specialist” (educational requirements, previous work experience etc.)?*

Experience in working abroad, experience in what they do and educated for.

*Have You recognized any negative factors in the Swedish system that set limits to the foreign labor recruitment system?*

No, only positive things one reason for that it's because we all belong to European Union.

*Do You have any recommendations how to make the Swedish foreign labor recruitment system more effective and efficient?*

A web site would be great, it's sometimes difficult to find these people in Estonia in a easy way.

*How much do You cooperate with other relevant (national) institutions?*

In my case, I prefer Estonian workers they are really good. Have tried Latvian and Lithuanian with less success.

*Do You think in the future there will be a tendency to recruit more foreign labor to Sweden?*

Yes for sure I'm sure of that!

*How does foreign labor impact the Swedish society? Does it have negative or positive outcomes? How would You describe the public opinion towards this issue?*

The negative side of it is that Swedish worker dislike when outside workers take their job, the good thing is that the clients adore it because the job will be done in time to a lower price. For me with a constructing company it's a win-win situation.

Well educated workers mean that they have done their school in a good way educated to example carpenter.

They also need some experience from Estonia before they are ready to start working in Sweden.

Best worker is a man between 25-35 years of age. They can make quite good money here.

Increasing tendency is already here. For example a carpenter in Sweden makes about Euro 22/hour.

To reduce constructing cost subcontractor normally use Polish and Estonian workers to a lower cost. Cost is about Euro 12-14/hour for foreign workers. Tendency started in the 1992-1993 when the first workers from Poland start to work in Sweden.

The resistance from Union was strong against the foreign workers but as we all belong to EU they had to accept this. Since then it increase every year!

## THE HEALTH CLINIC

*Mis on peamiseks põhjuseks tööjõu värbamise puhul väljaspool Eestit?*

Peamiseks põhjuseks on tänaseks olnud antud valdkonna kvalifikatsiooni puudumine Eestis. Teiseks argumendiks, on väliskodanike kohaliku turu parem tundmine nii klientide info tarbivuse koha pealt, kui ka turundusmeetodite koha pealt.

*Keda Teie loete kvalifitseeritud tööjõu alla?*

Persooni, kes tunneb valdkonda, on innovaatiline, oskab “ujuda kui kala vees” . On uuendusmeelne, orienteeritud tulemusele, hea suhtlemisoskusega ning hästi kohanev.

*Millised on Teie ettevõtte poolt kehtestatud kriteeriumid välistöötajate värbamisel? Mis nõuded tuleb täita haridus- ja ametialaselt jne?*

Inimestega töötamise kogemus, kokkupuude meditsiini valdkonnaga, avatud suhtleja. Kindlasti viiakse läbi kohtumine silmast silma, et inimese olemust tuvastada. Sõbralikkus, suhtlemisaldis, abivalmis, edasipüüdlik peab inimene kindlasti olema.

*Kas värbamise puhul on esinenud piiranguid Eesti vastavas süsteemis?*

Tänaseks ei ole. Oleme tänaseks sõlminud koostöölepingud ettevõtetega välisriikides, kes osutavad meile teenust pakkudes antud valdkonna spetsialiste (kas siis turundus -valdkonna, müügiinimest või meditsiini- valdkonna persoon). Siiani on sujunud kõik hästi.

*Mida oleks Teie arvates vaja muuta/täiustada tõhusama süsteemi jaoks?*

Eestis on tänaseks üsna hästi lahendatud võimalused välistöötajõu värbamiseks. Kuna kogemust värbamisel juba on, siis oleme jaganud välismaalastele näpunäiteid, nt et PPA-sse tuleks aeg kinni panna, vastasel juhul võib minna pool päeva ootamisega jms.

Eesti riigi poolt võiks olla tunnustatud näiteks organisatsioon, kes annab kvaliteedi märgi ettevõttele, kellega koostöös välistöötajõudu värvata.

*Kui suures osas olete teinud koostööd teiste vastavate institutsioonidega (näiteks Tööturuamet, Migratsiooniamet, Tööinspeksioon)?*

Tänaseks päevaks koostööd nn. koostöö mõttes pole veel olnud, kuid ettevõtte kasvades, kindlasti pole selline võimalus välistatud.

*Kas Teie arvates hakatakse tulevikus rohkem värbama välistöötajaid Eestis?*

Jah, tulenevalt väliskodanike avatusest, soovist ja ellusuhtumisest. Ülehinnatud ametikohad asenduvad välistöötajatega, kes on väiksema palga eest valmis töötama ning kelle kvalifikatsioon on heal tasemel. Välistöötajad tuleb koos oma kontaktidega, mis annab ettevõttele suuremad võimalused laieneda välisriikidesse (kui neil on ekspordi soov).

*Milline on kvalifitseeritud võõrtöötajate mõju Eesti ühiskonnale?*

Ainult positiivne. Kvalifitseeritud võõrtöötajad toob Eestile informatsiooni välisriikide kohta ning nad rikastavad meie ühiskonda uute teadmistega. Sellega kaasneb ekspordi mahu kasvamine ning rohkem välisriigi raha Eesti majandusse.

## **KÜHNE + NAGEL**

*Mis on peamiseks põhjuseks töötajate värbamise puhul väljaspool Eestit?*

Sellepärast sai sinnapoole vaadatud, et esiteks kohapeal lihtsalt pole ja tänaseks ülikoolid teevad väga palju omavahel koostööd ja kutsuvad väga palju inimesi siia. Kõige lihtsam näide on, et näiteks Türgist on palju üliõpilasi. Ja meil hakkas see niimoodi pihta, et inimesed otsisid meiega ise ühendust, kes on justkui välismaalased. Ja siinkohal on nagu 2 kategooriat; see, et siis need välismaalased, kes on juba Eestis või et me toome inimese, näiteks Indiast siia stiilis. Need on meie jaoks 2 erinevat kategooriat värbamisotsuste tegemisel jne.

*Kas teie kategooria on juba need kes on juba Eestis?*

Nii ja naa. Me ei välista kedagi, me pole erilisi suuri samme selleks teinud, et näiteks Soomest või Saksamaalt meile inimesi tööle otsida. Igasuguseid plaane on olnud. Hetkel meil pole nii kriitilist vajadust ja tänasel hetkel tuleb portaalide kaudu inimesi, kes ise tunnevad huvi, ka need, kes pole suurt Eestist midagi varem kuulnud. Meil on omal värbamisportaal, mis on globaalne ja seal nad näevad kõiki töökuulutusi. Meil on täitsa normaalne, et kusagilt näiteks Filipiinidelt kandideerib inimene Eestist midagi teadmata. Meil iseenesest tuleb seda voogu sisse, mitte küll palju, aga sealt tuleb ja need inimesed me ikka vaatame üle, olenemata, et ta pole varem Eestis käinud. Me pole ise ennast näiteks kusagil Ukraina portaalis veel tutvustanud.

*Palju teil Eesti kontorites töötab välismaalasi?*

Vastuseid on selles mõttes kaks. Küsimus, on kes on välismaalane. Loomulikult üks on passi järgi, Meil on palju slaavi taustaga inimesi, kes elavad pikaajalise elamisloa alusel Eestis. Kas ta on nüüd välismaalane? Meie jaoks ta pole välismaalane, ta on võib-olla isegi sündinud ja elanud Eestis. Meil täna on umbes 130 töötajat, siis nendest umbes 20 on välismaalased, see tähendab näiteks Šveitsist, Itaaliast, Türgist. Sinna hulka kuuluvad ka Venemaalt tulnud ja nemad ongi

reaalselt tulnud Moskva oblastist või Peterburist ja kolinud Eestisse. Sellest mõttes nad pole Eesti venelased.

*Kes on teie jaoks sobiv inimene? Mis oskused-haridustase peab olema? Kas teil on üldpilt olemas kvalifitseeritud töötajast?*

Kindlasti sõltub positsioonist ja siin puudub absoluutselt igasugune vahe, kas on inimene Eestist või välismaalt. Kõigil on ühed nõuded. Meie pluss on see, et paljud firmad nõuavad eesti keelt, meil sellist nõuet pole. Kui kellelgi muidugi selline huvi on, siis me koolitame ja maksame selle kinni, aga meil on puhtalt professionaalsed kriteeriumid ja isiklikud suhtlemisoskused. Kuna meil on ikkagi rahvusvaheline firma ja koostööpartnerid ja tiimid nii-öelda hajali: osa tiimi Oslos, osa tiimi Hamburgis, osa Tallinnas, siis peab ikkagi oskama suhelda. Suhtlusoskus on kindlasti oluline. Kvalifikatsioon tähendabki vastava õige haridustausta ja töökogemusega oskuste loetelu ja siin ei ole vahet, kas ta on välismaalane või mitte. Fakt on see et 95% meie inimestest on kõrgharidusega ja paljud on doktorikraadiga, magistriskraadiga ja palju on *cum laudega* lõpetanud nn teravad pliiatsid Samas meil on enamjaolt töökuulutustes ikkagi sees, et kas on *high right education or similar experience*. Tegelikult me ei jäta kedagi ukse taha ainult sellepärast, et tal pole ülikooli diplomit, sest kui sa oled 35+ siis tihtipeale oled sa IT-maailmas iseõppinud ja need ise inimesed võivad olla isegi rohkem kogenumad kui noored vast ülikooli lõpetanud magistrid. Üldjoontes, me eeldame ülikooliharidust, sest see annab mingi tausta ette, et ta on saanud laiemad teadmised sellest valdkonnast. Kõrgharidus ei ole ka välistus selles mõttes, et kui tal ei ole kõrgharidust, siis me ei välista seda kandidaati.

Palju on ka defineerimise küsimus. Kui me nüüd kitsalt läheme välismaalase definitsiooni juurde, siis tulenevalt seadusest, inimene, kes tuleb meile väljastpoolt Euroopa Liitu ja me peame talle tööloa taotlema või siis elamisloa taotlema, sel juhul ta peab loomulikult olema tippspetsialist ja tal peab olema kõrgharidusega dokument, sest muul viisil ta lihtsalt ei saa meile tööle. Kõrghariduse nõue ei tulene mitte meie spetsiifikast, vaid pigem seadusandlusest.

*Kas lisaks eeltoodule olete kogunud mingeid piiranguid Eesti süsteemis?*

See protsess inimese siiasaamiseks on paras „peavalu“, koostöös ITL ehk siis IT-liiduga on ju väga palju ettepanekuid tehtud Välismaalaste seadusesse. Tööandjatel ei ole piiranguid inimeste tööle võtmiseks, vaid pigem seadus on loonud piiranguid. Pole saanud nii kiirelt ja dünaamiliselt oma värbamist korraldatud seepärast, et kui me leiame inimese ja teeme temaga intervjuu, siis võibolla ei saa inimeste ühe kuuga tööle, võibolla alles kolme kuuga tööle.

*Mida oleks Teie arvates vaja muuta/täiustada, et piiranguid eemaldada?*

Tõenäoliselt mitte piiranguid. Eesti kui riik pigem tervikuna loob formaalseid takistusi inimeste võtmiseks, mitte toetavaid tegevusi. Sest millega täna tööandjad on üksi ja millega ettevõtted peavad üksi hakkama saama, on näiteks, kui sa otsustad võtta 10 hiinlast tööle, siis tegelikult tööandja peab ise tegelema sellega, et kui nad tulevad peredega, kus nad elama hakkavad, kuhu nende perede lapsed kooli või lasteaeda peaksid minema. Sellepärast ongi suurtes ettevõtetes *transfer officer* olemas, kes tegeleb puhtalt inimeste *transferiga* oma riiki või nõ

riikide vahel. Täna on see kõik puhtalt tööandjate õlul. Selline teenus Eestis on olematu, sellega tegeleb täna Eestis tööandja. Et meil puudub selline nn *officer*, et kui välismaalane tuleb siia, on olemas keegi kes, tegeleb tema ja tema perega. Kogu sotsiaalne tugi välismaalase siiatoomine Eestisse on terviklikuna puudulik. Selline *setup*, et mida see Eesti riigis elamine välismaalasele tähendab. Kui riik tahaks seda toetada, võiks olla igakuiselt või nädalaselt selline loengute sari välismaalasele, kus selgitatakse, mida ta siin Eestis tegema peab. Täna peab sellega tegelema ettevõtete personalijuht. Tervikinformatsioon välismaalase jaoks puudub. Välistööjõu värbamisel on vaja professionaalset advokaati, kes sellega 10 aastat on tegelenud. Kindlasti peab mingi bürokraatia olema, peab olema ka kontroll Piirivalveametis jne, kuid kogu see tugisüsteem, et inimene saaks ja jääks Eestisse, on veel puudulik.

*Kui suures osas olete teinud koostööd teiste vastavate institutsioonidega ?*

Läbi advokaadi loomulikult ja ilma Migratsiooniametita mitte kuidagi ei saagi, me selles mõttes otseselt koostööd ei tee. Otseselt kellegagi ümarlaua taga ei istu ja asju läbi ei arutata. Koostööd koostöömõttes otseselt pole. Tööinspeksioon on tagantjäre kontrollija. Pigem on see Piirivalve- ja Politseiametiga. Kui sa ühe firma nimel regulaarselt inimesi tööle võtad, on PPA-l positiivne hoiak. Kuna meie puhul on tegemist suure ettevõttega ja töölubade taotlemise osas pean ütleva, et meie oleme oma load kiiresti kätte saanud. Suurel rahvusvahelisel firmal nagu Kühne&Nagel on kindlasti lihtsam.

*Kas Teie arvates hakatakse tulevikus rohkem värbama välistööjõudu Eestisse?*

Kindlasti, absoluutselt hakatakse, ükskõik millise majandusanalüütiku käest võib seda küsida, kindlasti hakatakse.

Ka ma ise olen selle poolt, et kindlasti peaksid jääma teatud kvoodid, kui me tahame oma kultuuripilti säilitada. Loomulikult kui meil elaks siin näiteks Indiast 100 000 inimest, mis on muidugi ebareaalne, aga selline olukord muudaks ilmselgelt Eesti kultuuri juba oluliselt. Ma arvan, et teatud valdkondades kindlasti võetakse välistööjõudu juurde, sest see on fakt, et Eesti tööealiste inimeste arv tegelikult ju väheneb ja kui välismaalased on siin ja maksavad makse, siis mis selles nii halba on. Ja lisaks sellele nagu ka IT-valdkonnas, ei võeta ju meile tööle nõ lihttöölisi, vaid kvalifitseeritud tööjõudu. Nemad ei lähe tänavale plakatitega mässama, mis tekitaks riigis sel juhul kultuuriliselt probleeme. Kõrgharitud tööjõu puhul neid probleeme kindlasti pole.

*Milline on kvalifitseeritud võõrtööjõu mõju Eesti ühiskonnale? Milline on avalik suhtumine võõrtööjõu värbamisele?*

Varem või hiljem tuleb ka meie ajakirjandusse *statement* nagu on Soomes ja mujal: “nad võtavad ju meie töökohad ära“, aga samas kui minna IT või tehnikavaldkonda, siis meie ülikoolid ei valmista ette teatud spetsialiste. Teatud tasemega inimesi saab vaid välismaalt ja siin on Eesti õppesüsteemil ja riigil ise palju ära teha. Tihti tuuakse välistööjõudu sellepärast siia, et meil Eestis pole lihtsalt selliseid spetsialiste võtta või on otsas. Eestis puudub teatud ametikohtadele kvalifikatsioon. Mõju on, et võib hakata tekkima multi-kultuuriline ühiskond,



mis mõnes mõttes ei pruugi hea olla.

*Palju tunnevad välisspetsialistid huvi kandideerimiste osas Eestisse?*

Huvi on ikka üsna suur. Ei tea kuidas seda nüüd mõõta, aga kui näiteks meie ettevõttel on üleval 10 töökuulutust, siis kõikide nende konkursside raames on kindlasti ka välismaalased esindatud. Neid pole küll päris pool, aga raudselt on nad nimekirjas. Neid tuleb ka läbi Eesti tööportaalide, ise otsivad erinevatel põhjustel. Kühne&Nageli mõju on see, et me oleme rahvusvaheline firma ja meil on olemas rahvusvaheline tööportaal.

*Kas Te oskate öelda, miks nad otsivad just Eestisse tööd?*

Võib tuua neli peamist põhjust. Esiteks otsitakse *excitement*'i: et pole varem Eestist midagi kuulnud ja siis tundub põnev tulla siia. Teiseks, et inimesel on Eestis elukaaslane, see on täiesti arvestatav osa. Ja kolmandaks, päris teadlikult inimesed otsivad kohti, kus on kompaktne, rahulik ja vaikne; otsitakse niiöelda puhast, rohelist ja rikkumata riiki.

Ja veel IT-valdkond loomulikult. Eesti on endale kõvasti nime teinud ( Skype). Eestit teatakse ikkagi uskumatult hästi ja tuleb siia järjest enam tuleb rahvusvahelisi firmasid sisse ja see toob ka kaasa inimesi välisriikidest. Näiteks Silicon Valleys teatakse Eestist kui tugevat IT-riiki. Sisserändajatel on julgem tulla rahvusvahelisse firmasse, kui väiksesse ja alustavasse Eesti IT-firmasse.

## **SUMMARY**

### **THE CURRENT QUALIFIED FOREIGN LABOUR RECRUITMENT SYSTEM IN ESTONIA**

**Sandra Davõdov**

Language: Estonian

Figures: 0

Pages: 58

Tables: 3

References: 25

Appendixes: 2

Keywords: qualified foreign labour, migration, qualified foreign labour recruitment system

Estonian society has acknowledged the need for qualified foreign workers. The quantity and quality of local labour supply is not sufficient to meet the economic demands. Several economic analysts have repeatedly pointed out that qualified foreign labour is crucial for the Estonian economy. There exist several problems with the current qualified labour recruitment system. The main barriers are related with the society – language skills, geographical location, support services etc.

The purpose of this thesis is to analyse the migration of qualified foreign workers through theoretical and practical perspectives in order to offer solutions how to make the current Estonian system and procedures more effective. Considering the purpose of this thesis, the following research tasks were formulated:

- to offer an overview of the theoretical framework of qualified foreign labour;
- to analyse the current Estonian qualified foreign labour recruitment system;
- to analyse how do Estonian companies see the current foreign labour recruitment system;
- to formulate recommendations for a more efficient qualified foreign labour recruitment system.

This thesis consists of three main parts. The first part is focused on different theoretical approaches; for instance, different definitions of qualified foreign workers. In the theoretical part, the author has also analysed the causes of migration and its possible impact to host countries. The second part of this thesis describes the current Estonian foreign labour recruitment system. The purpose of the second part is to offer an overview of the current practices and problems/barriers. In the third part that is empirical methodology and results are introduced. The data collection method is a semi-structured interview with Estonian companies that recruit foreign workers. The sample comprises of 4 companies.

Analysing the theoretical literature, it can be concluded that in the qualified foreign workers definitions the most important aspects are previous work experiences and educational level. States may emphasize different aspects and therefore it is not possible to bring out an universal definition that is followed by everyone.

The results of the conducted interviews allowed to make the following recommendations:

- **Support services offered on the state level.** This is especially crucial for small companies who do not have enough resources to work out a special adaption program for foreign workers.
- **More efficient cooperation between different parties.** This recommendation is once again related to small companies who need greater cooperation with bigger companies. The cooperation between multiple parties needs to also include local governments and non-profit organizations, especially in the context of support services.
- **Promotion of Estonia.** It is important to emphasize and promote national strengths, such as highly developed IT sector and environmental friendliness, because these will help to attract qualified foreign labour.

Deklareerin, et käesolev lõputöö, mis  
on minu iseseisva töö tulemus, on  
esitatud Tallinna Tehnikaülikooli  
diplomi taotlemiseks.

Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite  
tööd, põhimõttelised seisukohad,  
kirjanduslikest allikatest ja mujalt pärinevad  
andmed on viidatud.

Autor .....

(nimi, allkiri, kuupäev)

Üliõpilaskood .....

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja .....

(nimi, allkiri, kuupäev)

Kaitsmisele lubatud „ ..... “ ..... 2015

.....

TTÜ TK kaitsmiskomisjoni esimees (nimi, allkiri)