

Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava 2017+ põhisuunad

1. SISUKOKKUVÕTE

Vastavalt Vabariigi Valituse tegevusprogrammile aastateks 2016–2019 on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium välja töötanud välisspetsialistide kaasamise tegevuskava 2017+ põhisuunad ja elluviimise ettepanekud. Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava (*edaspidi tegevuskava*) peamiseks eesmärgiks on suurendada Eesti atraktiivsust töö- ja elukoha sihtriigina, kus Eestile vajalikel inimestel - nii välismaalastel kui välismaal elavatel eestlastel – on huvi Eestisse tööle tulla, nende värbamine ja tööle asumine on lihtne ning kes leiavad ühiskonnas sobivaid töö- ja elamistingimusi. Tegevuskava on kaasajastatud jätkudokumendiks „Work in Estonia – välisspetsialistide Eestisse kaasamise tegevuskavale aastateks 2015–2016“.

Tegevuskava lähtub Eesti konkurentsivõime kavast „Eesti 2020“ ning tuleneb „Eesti ettevõtluse kasvustrateegiast 2014–2020“. Lisaks on tegevuskava otseselt seotud mitmete teiste valdkondlike arengukavadega sh Kõrghariduse rahvusvahelise tutvustamise strateegia, Lõimumisvaldkonna arengukava „Lõimuv Eesti 2020“, Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia 2014–2020 „Teadmistepõhine Eesti“, Eesti elukestva õppe strateegia 2014–2020, Infoühiskonna arengukava 2020, Eesti regionaalarengu strateegia 2014–2020, Siseturvalisuse arengukava 2014–2020.

2. Hetkeolukorra kirjeldus

Vastavalt Statistikaameti prognoosile elab Eestis 2036. aastal tänasega võrreldes ligi kümnendiku võrra vähem inimesi, so 1 214 000 inimest ning maksimaalne töötajate arv mineviku parimate hõive näitajate põhjal langeb juba 2026. aastaks 608 000 inimeseni, mis on **60 000 töötaja võrra vähem**, kui aastal 2016.

Täpsema ülevaate rahvastiku näitajate mõjust Eesti tööturule annab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi poolt koostatud tööjõuvajaduse- ja pakkumise prognoos. Vastavalt tööjõuvajaduse- ja pakkumise prognoosile aastani 2025 vajab Eesti majandus järjest rohkem spetsialisti tasemel töötajaid, et suudetaks pakkuda keerulisemaid tooteid ja teenuseid. Kui täna on tööturul peaaegu iga viies töötaja tippspetsialist, siis tööjõuvajaduse- ja pakkumise prognoosi kohaselt moodustab järgmise kümne aasta kogu tööjõuvajadusest ligi veerandi just vajadus tippspetsialistide järele. Eesti tööturg peaks kaasama kümne aastaga umbes **29 000 tippspetsialisti**. Kui tänane kutse- ja kõrghariduse pakkumine suudaks selle vajaduse katta (koguvarvus, kuid mitte kõigi õppekavariühmade või ametialade tasandil eraldi), siis arvestades lõpetajate arvu vähenemise ja hõive määraga, tekib puudujääk, mistõttu on vaja kaasata ka välisspetsialiste. Kõige suurem puudujääk on prognoosi kohaselt info- ja kommunikatsioonitehnoloogia tippspetsialistide osas, samuti on oodata raskusi tehnoloogia tippspetsialistide, arstide jt leidmisel (Joonis 1.).

Joonis 1. Suurima puudujäägiga ametialad aastatel 2016-2025 (kutse- ja kõrgharidus)

Ametiala	Puudujäägi hinnang aastas	Töötasu vs keskmine
Veoautojuhid	-210	82%
<i>Tarkvara arendajad</i>	-210	241%
Juhid tööstuses	-210	156%
Õenduse keskastme spetsialistid	-200	92%
Juhid hulgi- ja jaekaubanduses	-170	124%
<i>Süsteemadministratoorid</i>	-130	172%
<i>IKT kasutajatoe tehnikud</i>	-120	124%
Juhid ehituses	-120	126%
Tööstuse töödejuhatajad	-120	124%
<i>Rakenduste programmeerijad</i>	-110	160%

Allikas: Statistikaamet, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, OSKA

Vastavalt Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu andmetele on näiteks info- ja kommunikatsioonitehnoloogia sektoris juba täna puudu 7000 spetsialisti. 2020. aastaks on sektoris puudu juba üle 8600 spetsialisti, sest sama aasta koguvajadust hinnatakse kokku 37 000 IKT-spetsialistile. Ka Eesti idufirmade suurimate kasvupidurite hulgas tuuakse välja kasvav spetsialistide puudus ning vähene välistöötajate hulk.

Sealjuures tuleb arvestada, et vastavalt Euroopa Kutseõppe Arenduskeskuse andmetele (skillspanorama.cedefop.europa.eu) on puudujääk samade valdkondade tippspetsialistide osas ka meie naaberriikides, aga näiteks info- ja kommunikatsioonitehnoloogia tippspetsialistide osas ka Saksamaal. Seetõttu võib prognoosida, et konkurents välisspetsialistide värbamisel Euroopa riikide vahel lähiaastatel süveneb ning riigid peavad veelgi enam nägema vaeva, et konkurentsist eristuda ning töötajate jaoks nähtaval olla.

Selgitamaks Eesti ettevõtjate valmidust ning probleeme välisspetsialistide värbamisel, viis uuringufirma OÜ Faktum & Ariko läbi Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse poolt tellitud küsitluse „Eesti ettevõtete ootused ja kogemused välismaalt spetsialistide värbamisel 2017“, kus osales 500 tööstuse-, energeetika-, infotehnoloogia-, ehituse-, finants- ning loomemajandusvaldkonna ettevõtjat (Lisatud memorandumile). Küsitletutest ettevõtjatest ligi pooled on valmis **välisspetsialiste värbama ning 17% peab seda vältimatuks**. Olulisimaks põhjuseks, miks otsitakse spetsialiste välismaalt, on asjaolu, et Eestist ei leita piisavalt antud valdkonna spetsialiste. Suhteliselt oluliseks teguriks on ka see, et globaalne värbamine annab suurema valiku. Enim tuntakse huvi tööstustehnoloogia spetsialistide vastu (33% palkamise kavandajaist). Järgnevad IT spetsialistid (19%), projektijuhtimise spetsialistid (16%) ja tootearenduse spetsialistid (13%).

Ettevõtjate ootused, mida saaks Eesti riik teha, et ettevõtetele oleks lihtsam välismaalt spetsialiste palgata, antakse peamiselt kaks vastuste rühma: (a) lihtsustada tuleks seadusandlikku regulatsiooni; (b) vajalik oleks infoportaal/talendipank huvilistest ja kandidaatidest, kus nende taust ja kvalifikatsioon oleks juba kontrollitud. Suhteliselt olulisel määral nimetati ka maksusoodustusi ja/või toetusi ettevõtetele, kes toovad Eestisse häid spetsialiste ning välisspetsialistide palganõude ja muude tööga seotud tingimuste kohandamist Eesti oludele.

Rände teema päevakajalisust annab märku ka Eesti inimarengu aruanne 2016/2017, mis käsitleb rändega seotud muutuseid, väljakutseid ning mõju Eestile tervikuna. Aruande autorid mainivad, et Eesti kuvand kui väljarände riik on murenemas ning tegelikkuses oleme muutumas sisserände riigiks, aga annavad selgelt ka aru, et sisseränne ei ole lahendus kõikidele probleemidele Eestis. Sisseränne – sealhulgas välistööjõu kaasamine – on äärmiselt oluline ning arvestatav võtmetegur, mida riik peaks arvesse võtma nii majandusliku kui ka demograafilise kestliku strateegia kujundamisel ning rakendamisel.

Välistööjõu kaasamist Eesti ettevõtetes on viimastel aastatel oluliselt hõlbustatud. Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava aastateks 2015-2016 raames on loodud toimiv ametkondade vaheline koostööplatvorm, loodud on keskne infoportaal workinestonia.com, mis hõlmab laiapõhjalist informatsiooni ja juhiseid nii Eestisse tööleasujatele kui ka ettevõtjatele välisspetsialistide värbamiseks. Välja on töötatud Eestit kui töötamise sihtriiki tutvustavad turundusmaterjalid ning läbi on viidud mitmeid turundusüritusi nii Eestis (välistudentide töömessid) kui ka välisriikides (Soome, Ukraina jne). Loodud on workinestonia.com veebilehe tööpakkumiste süsteem, kuhu lisatakse tasuta ettevõtjate edastatud tööpakkumisi ning mis kajastab automaatselt muuhulgas Eesti suurimate töövahendusportaalide CV Online'i, CV Keskuse tööpakkumisi ja Jobbatical'i tööpakkumisi. Iga päev on pakkumises 200-250 ingliskeelset töökohta. Täpsem informatsioon Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava aastateks 2015-2016 raames ellu viidud tegevustest ja loodud teenustest on toodud tegevuskava Lisas.

Eesti ühiskonnale ja majandusele lisandväärtust andvate talentide ligimeelitamiseks on oluliselt lihtsustatud kolmandatest riikidest pärit välisspetsialistide värbamisega seotud seadusandlust, sh jõustusi käesoleva aasta alguses mitmed olulised muudatused välismaalaste seaduses. Muudatuste eesmärgiks on soodustada ja lihtsustada nutikate ja ettevõtlike inimeste Eestis ajutist viibimist, elamist ja töötamist. Muudatused võimaldavad ühelt poolt välismaalaste paindlikku ligipääsu Eesti töö- ja ettevõtlusturule, kuid minimeerivad ka võimalikke elamislubadega seonduvaid väärkasutusriske. Muuhulgas laiendati nende isikute kategooriate loetelu, kellele sisserände piirarv ei kohaldu. Lisaks varasemalt kehtinud erisustele ei kohaldu muudatuste järgselt sisserände piirarv ka:

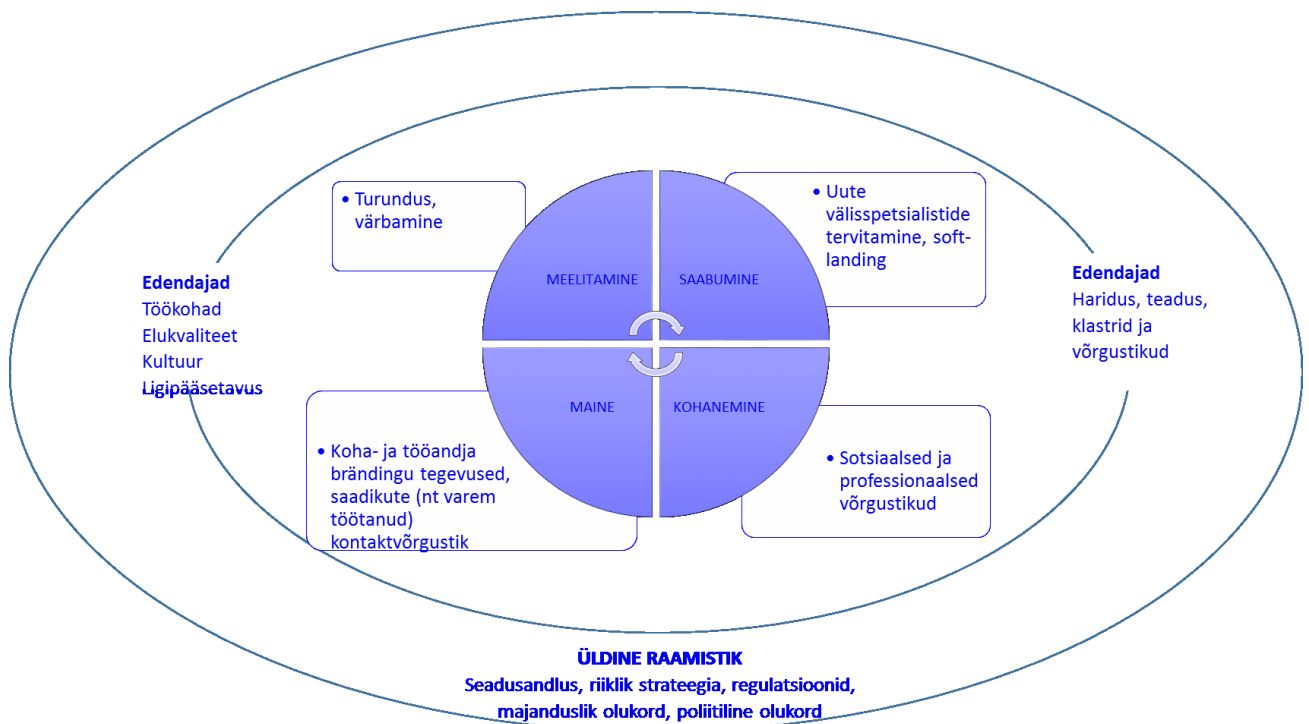
- 1) välismaalasele, kellele antakse elamisluba töötamiseks info- ja kommunikatsioonitehnoloogia erialasel ametikohal;**
- 2) välismaalasele, kellele antakse elamisluba töötamiseks iduettevõttes;
- 3) välismaalasele, kellele antakse elamisluba ettevõtluseks seoses iduettevõtlusega;
- 4) välismaalasele, kellele antakse tähtjaline elamisluba ettevõtluseks suurinvestorina.

Eeltoodust lähtuvalt ning arvestades välismaalaste seadusega sätestatud sisserände piirarvu, kehtestatud erandeid ja piiratud ressursse, keskendub tegevuskava lähiaastatel info- ja kommunikatsioonitehnoloogia ametikohtadele välisspetsialistide kaasamisele.

3. Tegevuskava põhisuunad ja eesmärk

Tegevuskavas määratletakse välisspetsialistide kaasamiseks vajalikud peamised tegevussuunad ning indikatiivne tegevuste loetelu, mida täpsustatakse ning vajadusel täiendatakse iga-aastase tegevusplaani koostamisel koos eelarvega.

Erinevate riikide praktikast ning valdkonda käsitlevatest uuringutest on ilmnenud tõsiasi, et kui riik, regioon või linn soovib konkureerida ülemaailmses võitluses välisspetsialistide pärast, siis tuleb terviklikult läheneda kõikidele valdkondale, mis puudutavad välismaalase teekonda uude elukohta sisenemisel ja seal kohanemisel. Üks kõige laiaulatuslikumaid mudeleid, mille järgi edukad riigid (nagu Taani) on kujundanud oma talendipoliitika on talentide meelitamise juhtimise mudel ehk *Talent Attraction Management* (Joonis 2.).



Joonis 2. Talentide meelitamise mudel. Allikas: Tendensor AB

Sellel mudelil on kaks põhimõtet: (1) tegevused tuleb ellu viia koostöös erinevate huvirühmadega ning koordineeritud viisil; (2) poliitika kujundamisel ning uute tegevuste kavandamisel tuleb keskenduda mitte ainult välisspetsialistide kohale meelitamisele ning nende esialgsele kohanemisele, vaid ka nende pikkajalisele kohanemisele ning isegi nende lahkumisele. **Mudeli peamised tegevussuunad on:** (1) meelitamine; (2) vastuvõtmine; (3) kohanemine; (4) maine ning (5) neid raamiv üldine poliitiline ja majanduslik raamistik.

Eesmärk

Välisspetsialistide kaasamise poliitika eesmärk on suurendada Eesti töö ja elukoha atraktiivsust sihtriigina, kus Eestile vajalikel inimestel - nii välismaalastel kui välismaal elavatel eestlastel – on huvi Eestisse tööle tulla, nende värbamine ja tööle asumine on lihtne ning nad leiavad meie ühiskonnast sobivaid töö- ja elutingimusi.

Tegevuskava eesmärk on kaasa aidata Eesti jätkusuutlikule majandusarengule välisriikide või seal elavate Eesti spetsialistide kaasamise kaudu.

Tegevuskava elluviimise abil paraneb Eesti ettevõtjate konkurentsivõime, suureneb ettevõtete lisandväärtus ja eksport, lihtsustub välisinvesteeringute kaasamine jpm.

Tegevuskava mõõdetavaks eesmärgiks on tagada aastaks 2020 vähemalt 8000 täiendava välisspetsialisti tööle asumine Eesti ettevõtetes, sh vähemalt 2000 tippspetsialisti tööle asumine info- ja kommunikatsioonitehnoloogia sektoris.

(1) Meelitamine:

Eesti tuntus elamise ja töötamise sihtriigina on oluline osa välistööjõu kaasamisest. Kindlustamaks, et vajalikel inimestel tekiks huvi Eestis töötamise ja elamise vastu, tuleb see sõnum selgelt nendeni viia ning eristada Eesti teistest potentsiaalsetest töösihtriikidest.

Tegevussuunad:

1. Kvalifitseeritud tööjõu Eestisse meelitamine ja värbamine.
2. Eestit kui töö- ja elamise sihtriiki tutvustava info ja materjalide võõrkeelse kättesaadavuse tagamine välisspetsialistidele mugavaimal kujul.
3. Eestis õppivate välistudengite tööturule kaasamine.

Olulisemad algatused:

1. Välisvärbamisosak (piloot) ettevõtjatele välisvärbamise toetamiseks

Eesmärk: Välisvärbamisosaku eesmärk on ergutada välisvärbamist IKT-ametikohtadele, kuhu Eestist on raske või keeruline töötajaid leida. Selle osaku abil saab ettevõtte osaliselt kompenseerida välisvärbamisega seotud kulusid näidates, et Eestisse on tööle jäänud IKT-spetsialist välismaalt (nii EL-ist kui ka kolmandatest riikidest). Ennekõike on välisvärbamisosak mõeldud ergutusmeetmena neile ettevõtjatele, kes seni on värvanud välismaalt vähe või üldse mitte.

Mõõdik: 2018. aasta lõpuks on värbamisosakute abil välismaalt Eestisse tööle asunud 260 IKT-spetsialisti.

Tasuvus: võtame keskmiseks brutopalgaks €2149 (enamasti on välismaalt palgatud IKT-spetsialisti puhul see kõrgem). Aastane maksulaekumine riigile (sh KOV) lisandunud töökohtade arvelt:
 $260 \times €1218 \times 12 = 3,8 \text{ MEURi}$

(2) Vastuvõtmine:

Esimesed päevad, nädalad ja kuud uude riiki saabumisel on välisspetsialisti riiki jäämisel määrava tähtsusega ning sujuv vastuvõtt suurendab tõenäosust, et otsustatakse Eestisse jääda piisavalt pikaks ajaks, et tuua oma tööandjale ning riigile suuremat lisandväärtust. Eestisse saabumine ning tööle

asumine peaks olema võimalikult sujuv ning lihtne, kuna see säästab aega ja ressursse tööandjale, välisspetsialistile ning riigile ning rakendab välisspetsialisti aja võimalikult kiiresti töise lisandväärtuse loomisesse.

Tegevussuunad:

1. Eestisse tööle ja elama asumisega seotud avalike teenuste kasutamise kättesaadavuse parandamine, lihtsustamine ja kiirendamine lähtuvalt välisspetsialisti ning tööandjate vajadustest.
2. Eestisse tööle ja elama asumisega seotud info võõrkeelne kättesaadavus ja vastavus välisspetsialistide ning tööandjate vajadustele.

Olulisemad algatused:

1. Välisspetsialistide klienditeekonna kaardistamine ja analüüsimine (sh konkreetsete välisspetsialistide jälgimine, aktiivsetelt välisvõrbajatelt saadud tagasiside, uuringutest välja tulnud probleemid). Lisatud klienditeekonna kaardistus

(3) Kohanemine:

Kohanemine on oluline nii välisspetsialistile kui ka ühiskonnale tervikuna. Lisaks põhivajadustele, mis tekivad Eestisse saabumisel, on välisspetsialistidel täiendavaid vajadusi, millega nad peavad uues kultuuriruumis arvestama, et nad tunneksid ennast ühiskonna liikmetena, nt keeleõpe, kultuuritavad, tervise teenused jne. See muutub seda olulisemaks, kui Eestisse asutakse tööle koos kaaslase või perega, mistõttu tuleb arvestada ka välisspetsialistide kaaslaste ja pereliikmete vajadustega nagu nende kaasamine töö- või vabatahtlikku tegevusse, koolikohad lastele või täiendõpe. Kohanemine, nii lühiajaliselt kui ka pikaajaliselt, eeldab asjakohast ning läbimõeldud lähenemist.

Tegevussuunad:

1. Välisspetsialistide lastele rahvusvahelise õppe võimaldamine ja selle kättesaadavuse parandamine.
2. Välisspetsialistidele ja nende perekondadele pakutavate kohanemisteenuste kättesaadavuse parandamine ja lisateenuste väljaarendamine.

Olulisemad algatused:

1. Välisspetsialistidele ja nende peredele mentor-programmi väljatöötamine, rakendamine (sh esimeste mentorite väljaõpetamine, tegevuste läbiviimine jne) ja mitmekülgse suhtlusvõrgustiku arendamine.

(4) Maine

Tervikliku välistöötajate kaasamise poliitika vaates on oluline jälgida ning toetada välisspetsialistide terves protsessis – saabumisest lahkumiseni. Eesti tänane maine maailmas on seotud paljuski e-Eesti edulooga ning see on meid selgelt eristav tegur. Maine peab kokku sobima ka tegeliku eluga, mis tähendab, et peaksime jõudma selleni, et ka Eestisse elama ja tööle asudes saab inimene algusest peale osa sujuvast e-riigist. Positiivse kogemuse soodustamine tööle asumisest kuni lahkumiseni aitab kaasa Eesti kui atraktiivse töötamise sihtkoha kohta sõnumi edastamisel.

Tegevussuund 1. Eestis töötanud või õppinud välisriikide kodanike ja välismaal elavate Eesti kodanike kaasamine Eesti tutvustamisesse.

Olulisemad algatused:

1. Välja on töötatud Eestit kui õppimise ja töötamise sihtriigi tuntuse suurendamiseks ühine saadikuprogramm koos Study in Estoniaga, mida on ka rakendama asutud.

(5) Üldine majanduslik ja poliitiline raamistik ning teadlikkuse suurendamine

Eelmainitud tegevussuunad on vajalikud sammud välisspetsialistide kaasamisel, aga ühtse tervikuna toimimiseks on vaja koordineerimist ning tihedat koostööd erinevate sidus- ja sihtrühmade vahel. Selleks tuleb luua vajalikud tingimused, mis toetaks erinevatel tasanditel kavandatud tegevuste elluviimist.

Tegevussuunad:

1. Töötajate sisserännet puudutava avaliketeenuste ja piirangute analüüsimine ja parendusettepanekute tegemine.
2. Ettevõtjate teadlikkuse suurendamine ja valmisoleku tõstmine välisspetsialistide kaasamiseks

Olulisemad tegevused:

1. Ettevõtjate konsulteerimine esmakordsel välisvärbamisel ja ettevõtjate teavitamine sellest võimalusest
2. Välisvärbamise teekonna samm-sammulise visuaalse ning sisulise juhendi väljatöötamine ja ettevõtjate teavitamine

Tegevuskava sihtrühmad:

1. Välisspetsialistid, kellel on Eesti tööjõuturul vajaminevad kompetentsid ja oskused;
2. Eestis tegutsevad ettevõtted ning teised tööandjad (sealhulgas kolmanda sektori organisatsioonid, teadus- ja arendusasutused ning kõrgkoolid) kui praegused või tulevikus potentsiaalsed välisspetsialistide värbajad;
3. Organisatsioonid, kes praegu või tulevikus osutavad välisspetsialistidele erinevaid teenuseid;
4. Välistudengid, kes omandavad kõrgharidust Eestis;
5. Eestist väljaspool resideeruvad Eesti kodanikest spetsialistid.

4. Tegevuskava elluviimine

Tegevuskava põhisuundade alusel koostab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium koostöös Siseministeeriumi, Haridus- ja Teadusministeeriumi, Kultuuriministeeriumi, Sotsiaalministeeriumi ja

Ettevõtlus- ja infotehnoloogiainistri käskkirja
„Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava 2017+ põhisuunad ja välisspetsialistide kaasamise
tegevuskava tööplan aastaks 2018“

Lisa 1.

Välisministeeriumi, Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse, SA Archimedese, Eesti Teadusagentuuri, Eesti Töötukassa ja ettevõtjate ja omavalitsuste katusorganisatsioonidega, ülikoolide ning teiste tugistruktuuridega iga-aastase tegevusplaani. Tegevusplaani aruandluse (üks kord aastas) ja vajadusel muudatuste fikseerimise eest vastutab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, kes hindab ja seirab nii kokkulepitud tegevuste planeeritud mahus elluviimist kui tegevuste tulemuslikkust vastavalt tegevusplaanis fikseeritud eesmärkidele. Hindamiseks kogutakse vajalikke andmeid nii tegevuste rakendamise aruannetest kui ka tegevusplaani ajakohastamiseks ja tulemuslikkuse hindamiseks läbi viidavatest uuringutest.