

# Work in Estonia – välisspetsialistide Eestisse kaasamise tegevuskava 2015– 2016

---

# Sisukord

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Välisspetsialistide kaasamise poliitika eesmärk .....  | 3  |
| 2   | Tegevuskava vajalikkus ja eesmärk .....  | 3  |
| 3   | Tegevuskava sihtrühmad.....  | 5  |
| 4   | Tegevuskava tulemusindikaatorid.....   | 6  |
| 5   | Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava seos olemasolevate strateegiatega.....                       | 7  |
| 5.1 | Eesti konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ .....   | 7  |
| 5.2 | Eesti ettevõtlaste kasvustrateegia 2014–2020 .....   | 7  |
| 5.3 | Kõrghariduse rahvusvahelise tutvustamise strateegia .....  | 7  |
| 5.4 | Lõimumisvaldkonna arengukava „Lõimuv Eesti 2020“ .....   | 8  |
| 5.5 | Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia 2014–2020 „Teadmistepõhine Eesti“ ..... | 8  |
| 5.6 | Eesti elukestva õppe strateegia 2014–2020.....   | 9  |
| 5.7 | Infoühiskonna arengukava 2020 .....  | 9  |
| 5.8 | Eesti regionaalarengu strateegia 2014–2020.....  | 9  |
| 5.9 | Siseturvalisuse arengukava 2014–2020 .....   | 9  |
| 6   | Hetkeseis .....  | 10 |
| 6.1 | Regulatiivne raamistik.....  | 10 |
| 6.2 | Riigi pakutavad teenused ning nende arenguvajadused.....   | 11 |
| 6.3 | Kohalike omavalitsuste pakutavad teenused ning nende arenguvajadused .....                             | 13 |
| 6.4 | Ettevõtete pakutavad teenused ning nende arenguvajadused .....   | 14 |
| 6.5 | Kolmanda sektori pakutavad teenused ning nende arenguvajadused .....                                   | 14 |
| 7   | Lahendused .....   | 15 |
| 7.1 | Riigi mainekujundus töötamise sihtriigina .....  | 15 |
| 7.2 | Välisspetsialisti leidmine ja värbamine .....  | 16 |
| 7.3 | Ettevalmistused tööle asumiseks .....  | 20 |
| 7.4 | Tööle asumine (0–1 kuud).....  | 21 |
| 7.5 | Töötamine ametikohal .....   | 23 |
| 8   | Tegevusplaani elluviimise seire ja juhtimine.....  | 25 |

# 1 Välisspetsialistide kaasamise poliitika eesmärk

Välisspetsialistide kaasamise poliitika on teema, mis leiab alati nii pooldajaid kui ka vastaseid. Enim kerkib esile küsimus, kas riik üleüldse peaks toetama välisspetsialistide riiki meelitamist ning mida teeb riik kohalike elanike tööjõupositsiooni parandamiseks. Paraku on ülemaailmne võistlus parimate kompetentside ja oskustega inimestele juba paarkümmend aastat tagasi alanud. Just sel ajal asusid esimesed riigid strateegiliselt end töötamise sihtriigina reklaamima. Erinevate kohalike organisatsioonide, kes on värvanud või kaalunud välismaiste tippspetsialistide värbamist, kogemused kinnitavad, et töötamise sihtriigi kuvandi arendamine on hädavajalik. Vastasel juhul jäävad oma ala tipud riiki tulemata ning nutikamad lahkuvad enamarenenud riikidesse. Välisspetsialistide kaasamise poliitika raames tegeleme ka eestlastega, kes kodumaalt teise riiki tööle on läinud ja kunagi potentsiaalselt kodumaale võiksid naasta.

Välisspetsialistide kaasamise poliitika eesmärk on suurendada Eesti ühiskonna ja majanduse rahvusvahelistumist välisspetsialistide Eestisse meelitamise ja siin rakendamise kaudu.

Välisspetsialistide kaasamise poliitika osas pole riiklikul tasandil senini ühist lähenemist tegevuskava või strateegia kujul eksisteerinud. „Work in Estonia – välisspetsialistide Eestisse kaasamise tegevuskava 2015–2016“ (edaspidi välisspetsialistide kaasamise tegevuskava) on esimene sellelaadne algatus, mis tuleneb Eesti konkurentsivõime kavast „Eesti 2020“. Kavas „Eesti 2020“ on ühena tegevustest sätestatud Eesti majanduse jaoks olulistesse valdkondadesse talentide meelitamine ehk koordineeritud talendipoliitika, mille üheks komponendiks on koostöö erinevate sektorite (riik, ettevõtjad, kõrgkoolid, mittetulundusühingud) vahel, välisüliõpilastele praktikavõimaluste laiendamine ning õigusruumi tagamine, mis toetaks peale õpingute lõppu tulevaste tippspetsialistide Eestisse jäämist.

Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava on „Eesti ettevõtluse kasvustrateegiast 2014–2020“ (edaspidi ettevõtluse kasvustrateegia) tulenev tegevuskava, mis panustab ettevõtluse kasvustrateegia eesmärkide saavutamisse ning seeläbi „Eesti 2020“ katuseesmärkide saavutamisse. Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava koondab kokku erinevate osapoolte tegevused 2015. ja 2016. aasta lõikes. Tegevuskava kinnitab väliskaubandus- ja ettevõtlusminister.

## 2 Tegevuskava vajalikkus ja eesmärk

Eestis on saamas üha suuremaks ettevõtete arenemise ja kasvamise probleemiks kvalifitseeritud spetsialistide ning oskustöölise puudus. Täna on ettevõtjate hinnangul kvalifitseeritud tööjõu kättesaadavus võrdlemisi halb (ettevõtjate hinnang 3,2/10)<sup>1</sup>. Piiriüleses rändes suurenes 2013. aastal nii sisse- kui ka väljaränne. Sisse rändas ligi 4100 ja välja rändas veidi üle 6700 inimese. Väljarändajate peamised sihtkohad on Soome (5120 inimest) ja Suurbritannia (394 inimest). Kõige rohkem on Eestist Soome välja rännanud kutseharidusega inimesi (46%), kõrgharidusega inimeste (rakenduskõrgharidus

---

<sup>1</sup> Eesti rahvusvaheline konkurentsivõime 2014 aastaraamat, Tallinn: Eesti Konjunktuuriinstituut, Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus, Riigikantselei, 2014.

ja kõrgharidus) osakaal on eelnevatel aastatel olnud 15%<sup>2</sup>. Kuna enamik Eestisse saabujatest on tagasirändajad, tuleb ka neid kõige rohkem Soomest (1067 inimest). Teisel ja kolmandal kohal on aga Venemaa (955 inimest) ja Ukraina (340 inimest), kust saabuvad peamiselt uussisserändajad<sup>3</sup>.

Eestit ees ootavad demograafilised arengud seavad tööjõu pakkumisele täiendavad ulatuslikud piirangud. Viimase rahvaloenduse andmed<sup>4</sup> näitasid, et Eesti elanikkond kahaneb kiiremini kui eelnevalt ennustatud. Statistikaameti poolt koostatud prognoosi „Rahvaarvu prognoos aastani 2040“ kohaselt elab aastal 2040 Eestis 1 195 000 elanikku, mis on praegusest kümnendiku võrra vähem. Sealjuures on elanike keskmine vanus senisest tunduvalt kõrgem ning sündide arv on märgatavalt kahanenud<sup>5</sup>. 2012. aastal kahanes Eesti rahvastik 0,6% võrra, mis tuleneb eelkõige negatiivsest rändesaldost. Väljarännanute suurem osakaal seab aga suurema pinge kohalikule tööjõuturule ning riigieelarvele. Fakt, et väljarändajatest on suur osa naised vanusevahemikus 20–44, on murettekitav, sest lisaks vajalikele töötajatele ja maksumaksjatele lahkuvad potentsiaalsed emad, kelle kaudu on ka oodatav sündimus Eestis järgnevatel aastatel madalam. Samal ajal on Eesti üks kiiremini kasvavaid riike rahvusvaheliste üliõpilaste arvude võrdluses ning suurenemas on ka trend hargmaise eluviisi harrastamises, mis tähendab, et järjest enam tegutsevad inimesed mitmes riigis korraga. Eestis õppivate kraadiõppuritest välisüliõpilaste arv on perioodil 2008–2014 kolmekordistunud ja jõudnud 2014. a. 2887-ni<sup>6,7</sup>. Samas on välisüliõpilaste rakendamine kohalike ettevõtjate poolt olnud väga vähene. Vastavalt Sisekaitseakadeemia migratsiooniuringute keskuse uuringule „Välistudengite ränne Eestisse 2012“<sup>8</sup> muudab ca 5–10% välisüliõpilastest aastas oma staatuse õppimiselt töötamisele. Uuringud<sup>9</sup> toovad välja, et OECD riikides keskmiselt (nt Saksamaa, Holland, Suurbritannia, Soome, Norra) jäävad välisüliõpilastest ca veerand töötama riiki, kus nad hariduse omandasid.

Vastavalt tööjõuprognosile aastani 2022 vajatakse 10 aasta jooksul Eestis kokku umbes 22 500 tippspetsialisti. Suure osa antud kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistide vajadusest suudab katta siseriiklik tööjõud, kuid arvestades demograafilisi arenguid, on vajalik välismaiste tippspetsialistide kaasamine<sup>10</sup>.

Spetsialistide puuduse probleemidele Eestis lahendusi otsides tasub tähele panna, et globaalse migratsioonibaromeetri (inglise keeles *Global Migration Barometer*) hinnangul on Eestis vajadus tööjõu järele suhteliselt suur<sup>11</sup>, seda eelkõige rahvastiku vananemise ja ülalpeetavate määra kasvu

---

<sup>2</sup> <http://www.stat.ee/72572>.

<sup>3</sup> <http://www.stat.ee/72572>.

<sup>4</sup> [http://www.stat.ee/65185?parent\\_id=32784](http://www.stat.ee/65185?parent_id=32784).

<sup>5</sup> <http://www.stat.ee/76578>.

<sup>6</sup> Eesti Hariduse Infosüsteem

<sup>7</sup> European Migration Network & Estonian Academy of Security Sciences, 2010.

[http://www.sisekaitse.ee/public/ERV/EMN\\_EE\\_NCP\\_Study\\_on\\_SATISFYING\\_LABOUR\\_DEMAND\\_THROUGH\\_MIGRATION\\_IN\\_ESTONIA.pdf](http://www.sisekaitse.ee/public/ERV/EMN_EE_NCP_Study_on_SATISFYING_LABOUR_DEMAND_THROUGH_MIGRATION_IN_ESTONIA.pdf).

<sup>8</sup> [http://www.sisekaitse.ee/public/ERV/TudengiRanne\\_layout\\_est\\_veeb.pdf](http://www.sisekaitse.ee/public/ERV/TudengiRanne_layout_est_veeb.pdf).

<sup>9</sup> Sykes, B, NiChaoimh, E. „Mobile Talent? The Staying Intentions of International Students in Five EU Countries. Expert Council of German Foundations on Integration and Migration“. Berlin 2012. [http://www.stiftung-mercator.de/fileadmin/user\\_upload/INHALTE\\_UPLOAD/Integration/Sachverstaendigenrat\\_frei/Englisch/Study\\_Mobile\\_Talent\\_Engl.pdf](http://www.stiftung-mercator.de/fileadmin/user_upload/INHALTE_UPLOAD/Integration/Sachverstaendigenrat_frei/Englisch/Study_Mobile_Talent_Engl.pdf).

<sup>10</sup> [https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouvajaduse\\_prognoos\\_aastani\\_2022\\_luhikirjeldus.pdf](https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouvajaduse_prognoos_aastani_2022_luhikirjeldus.pdf).

<sup>11</sup> United Nations, Global Migration Barometer. 2008.

[http://www.un.org/esa/population/meetings/seventhcoord2008/GMB\\_ExecSumEIU.pdf](http://www.un.org/esa/population/meetings/seventhcoord2008/GMB_ExecSumEIU.pdf).

arvestades. Välistööjõu kaasamisele lisaks kasutavad teised riigid kahte erinevat alternatiivi, millega spetsialistide puudust leevendada. Nendeks on (1) tootlikkuse tõstmine ja (2) tööturul eemale jäänud gruppide aktiveerimine. Käesolev tegevuskava keskendub välisspetsialistide kaasamisele.

Teiste riikide praktikast lähtuvalt võib tõdeda, et sisserände soodustamiseks regulatsiooni lihtsustamisest üksi ei piisa. Lisaks formaalsele takistuste kõrvaldamisele välisspetsialistide riiki meelitamiseks peab rahvusvahelises konkurentsipüsivuseks suutma Eestit tutvustada kui atraktiivset riiki elamiseks ja töötamiseks. Kriitilise tähtsusega on ettevõtjate hoiakud välistööjõu osas ning sellest tulenev valmisolek värvata eesti keelt emakeelena mitterääkivaid / eesti keelest erineva suhtluskeelega välisspetsialiste. Sellest tulenevalt seab tegevuskava kaks kesket eesmärki: tutvustada Eestit kui atraktiivset riiki töötamiseks ning kohalike tööandjate teadlikkuse kasvatamine välisspetsialistide värbamisest. Mõlema eesmärgi täitmiseks on vajalik era, kolmanda ja avaliku sektori koordineeritud koostöö.

Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava on kokkulepe komplekssetest tegevustest, mille eesmärk on kaasa aidata Eesti jätkusuutlikule majandusarengule välisriikide või seal elavate Eesti spetsialistide kaasamise kaudu.

Tegevuskavas kirjeldatud tegevused:

1. Panustavad Eesti mainekujundusse välismaal, tutvustades Eestit kui paindliku ja ettevõtjasõbraliku majanduskeskkonnaga, heal tasemel teaduskeskkonna ning mitmekülgsete karjäärivõimalustega sihtriiki töötamiseks;
2. Aitavad lihtsustada välisspetsialistide leidmist, värbamist, sisserännet ning ettevõtjate ja tööjõu potentsiaali realiseerimist;
3. Aitavad muuta Eesti välisspetsialistide sihtriigiks, kus pakutakse välisspetsialistidele ja nende perekonnaliikmetele paindlikke kohanemist toetavaid teenuseid;
4. Toetavad välisspetsialistide ning nendega kokkupuutuvate toimijate võrgustike teket ja koostööd.

Välisspetsialistidena selle tegevuskava mõistes käsitletakse oskuste, teadmiste, kompetentside ja kontaktidega välismaalt saabuvaid kõrgelt kvalifitseeritud spetsialiste (kelle sisserännet reguleerib kas välismaalaste seadus või Euroopa Liidu tööjõu vaba liikumise raamistik) ja/või Eestist alaliselt eemal elavaid Eesti kodanikke.

### **3 Tegevuskava sihtrühmad**

Tegevuskava sihtrühmadeks on:

1. Ettevõtjad ning teised tööandjad (sealhulgas kolmanda sektori organisatsioonid, teadus- ja arendusasutused ning kõrgkoolid) kui praegused või tulevikus potentsiaalsed välisspetsialistide värbajad;
2. Avaliku (nii riigi kui ka kohalike omavalitsuste tasandi), era- ja kolmanda sektori organisatsioonid, kes pakuvad välisspetsialistidele teenuseid (näiteks eraettevõtted, kes pakuvad turul teenuseid või avaliku sektori toetusel tegutsevad nõustamispunktid);
3. Välisüliõpilased, kes õpivad Eestis;

4. Väljaspool Eestit resideerivad Eesti kodanikest spetsialistid;
5. Välisspetsialistid, sealhulgas välisteadlased- ja õppejõud, kel on kompetentsid, millest on kohalikul töajuturul puudus.

## 4 Tegevuskava tulemusindikaatorid

Tegevuskavas püstitatud eesmärgid panustavad pikaajalises vaates järgmistesse tulemusindikaatoritesse:

**1. Eesti koht rahvusvahelise konkurentsivõime indeksis talentide<sup>12</sup> meelitamise ja hoidmise alamkategorias tõuseb.** 2014. aasta pingereas oli Eesti koht talentide meelitamisel 144 riigi seas number 94 (Lätil 94, Leedul 119, Soomel 4). 2014. aasta pingereas oli Eestil talentide hoidmisel koht 97 (Lätil 107, Leedul 129, Soomel 52).

Indeksit koostab iga-aastaselt Maailma Majandusfoorum (ingl *World Economic Forum*).

**2. Ettevõtjate hinnang tööjõu kättesaadavuse osas paraneb.** Konjunktuuriinstituudi kord kvartalis läbiviidava küsitluse viimaste tulemuste põhjal on tööjõupuudus üks ettevõtte arengut enim takistavaid tegureid. Konjunktuuriinstituudi küsitluse põhjal on mõistlik ettevõtjate hinnangut mõõta iga kalendriaasta I kvartalis.

**3. Kasvab elamisloa töötamiseks väljastamine.** 2014. aastal tehti Politsei- ja Piirivalveameti andmete tuginedes positiivseid otsuseid tähtajalise elamisloa töötamiseks andmise osas **1621** (neist esmakordselt elamisluba töötamiseks väljastati 1237 korral ning elamisluba töötamiseks pikendati 384 korral).

**4. Välisüliõpilaste arv, kes pärast õpingute lõppu Eesti tööajuturile sisenevad, kasvab.** Hetkel on Riigikontroll läbi viimas auditit, mille käigus peaks selguma praegune baastase ning välja töötatakse metodoloogia, mille alusel antud uuringut saaks perioodiliselt läbi viima hakata. OECD riikide keskmine näitaja välisüliõpilaste riigi tööajuturile sisenemisel on 25%. Saksamaal, kus suurt rõhku pannakse dualõppele, jäävad õpingute lõppedes riiki tööle 30% lõpetajatest.

**5. Kasvab avalike teenuste rahulolu määr välismaalaste seas.** Viimane uuring teenustega rahulolu kohta viidi läbi Balti Uuringute Instituudi poolt 2013. aastal ning uuringu tulemused avalikustati 2014. aasta I kvartalis. Rahulolu kasvu on võimalik mõõta spetsiaalselt tellitud uuringuga.

Tegevuskavas kajastatud tegevuste väljundindikaatorid on toodud iga tegevuse juures nii täpselt kui võimalik.

---

<sup>12</sup> Rahvusvahelise konkurentsivõime indeksis käsitletakse talentidena välisspetsialiste.

## **5 Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava seos olemasolevate strateegiatega**

### **5.1 Eesti konkurentsivõime kava „Eesti 2020“**

Eesti konkurentsivõime kavas „Eesti 2020“ on ühena tegevustest sätestatud Eesti majanduse jaoks olulistesse valdkondadesse talentide juurdemeelitamine ehk koordineeritud talendipoliitika, mille möödapääsmatuks komponendiks on koostöö erinevate sektorite (riik, ettevõtjad, kõrgkoolid) vahel, välisüliõpilastele praktikavõimaluste laiendamine ning õigusruumi tagamine, mis toetaks peale õpingute lõppu tulevaste tippspetsialistide Eestisse jäämist.

Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava panustab otseselt kavas „Eesti 2020“ sätestatud eesmärgi saavutamisse.

### **5.2 Eesti ettevõtlaste kasvustrateegia 2014–2020**

Strateegia eesmärgiks on suurendada nii tootlikkust kui ka tööhõivet ja jõuda selleni, et Eesti ettevõtjad teeniks rohkem tulu kõrge lisandväärtustega toodete ja teenuste eest. Kasvustrateegias on seatud eesmärgiks lihtsustada talentide leidmist, värbamist, sisserännet ja rakendamist ning personaalseid teenuseid, mis on vajalikud talentide ja nende pereliikmete Eestis kohanemiseks, ning toetada talentide võrgustike teket ja koostööd. Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava lähtub otseselt kasvustrateegias püstitatud eesmärgist.

### **5.3 Kõrghariduse rahvusvahelise tutvustamise strateegia**

Kõrghariduse rahvusvahelise tutvustamise strateegia eesmärk on Eesti konkurentsivõime kasv Eesti kui kõrgetasemelise ning rahvusvaheliselt hinnatud õppimiskoha tuntuse suurendamise kaudu. Strateegias määratletakse tegevused, mille kaudu saavutatakse perioodi lõpuks olukord, kus Eesti tuntus hea õppimise ning nutika eneserealiseerimise kohana on maailmas paranenud, välisüliõpilastest lõpetajad on Eesti tööturul nõutud ja toetavad nii kõrghariduse kui ka majanduse rahvusvahelistumist.

Üks efektiivsemaid vahendeid välisspetsialistide värbamiseks on teha seda kõrgharidussüsteemi kaudu, kutsudes Eestisse õppima parimaid võimalikke välisüliõpilasi ning luues keskkonna, kus õpingute lõppedes oleksid olemas atraktiivsed karjäärivalikud ja võimalus hakata ise ettevõtjaks. Samas on globaalne võitlus välisüliõpilaste pärast kiiresti hoogustumas ning selleks, et me saavutaksime edu noorte andekate inimeste leidmisel ülimalt tihedas konkurentsiolekorras, peame sellele lähenema läbimõeldult ning maksimaalselt ära kasutama Eesti eeliseid ja omapärasid. Sellest lähtuvalt on kõrghariduse rahvusvahelise tutvustamise strateegial otsene seos välisspetsialistide kaasamise tegevuskavaga, sest välisüliõpilased on üks võimalikest valikutest ettevõtjatele vajalike kompetentsidega välisspetsialistide kaasamiseks.

## 5.4 Lõimumisvaldkonna arengukava „Lõimuv Eesti 2020“

Valdkondlik arengukava „Lõimuv Eesti 2020“ koondab Eesti lõimumispoliitika strateegilised eesmärgid ja nende saavutamise vahendid aastateks 2014–2020. Riikliku lõimumispoliitika olemasolu on vajalik Eesti Vabariigi jätkusuutlikkuse tagamiseks ning on üheks eelduseks paljude teiste riiklike strateegiate realiseerumisele. Lõimumiskava seab üheks eesmärgiks eestlaste avatuse tõstmise teistest riikidest pärit kodanike suhtes, mis otseselt haakub välisspetsialistide Eestisse meelitamise ja siin tööturule kaasamisega. Välisspetsialistid on valmis asuma tööle riiki, kus ühiskondlikud hoiakud on suunatud erinevast kultuurist pärit inimeste vastastikusele mõistmisele ning kultuuriliste erinevuste väärtustamisele.

## 5.5 Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia 2014–2020 „Teadmistepõhine Eesti“

Teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni arendamise üldeesmärk on luua soodsad tingimused tootlikkuse ja elatustaseme kasvuks, heaks hariduseks, kultuuriks ja Eesti arenguks. „Teadmistepõhine Eesti“ seab Eestile neli olulisemat alaeesmärki:

1. Eesti teadus on kõrgetasemeline ja mitmekesine;
2. Teadus- ja arendustegevus toimib Eesti ühiskonna ja majanduse huvides;
3. Teadus- ja arendustegevus muudab majandusstruktuuri teadmistemahukamaks ning
4. Eesti on rahvusvahelises teadus-, arendus- ja innovatsioonialases koostöös aktiivne ja nähtav.

Neist alaeesmärkidest haakuvad välisspetsialistide kaasamisetegevuskavaga kõik neli, kuid esimene ja neljas alaeesmärk omavad enim kokkupuutepunkte. Teaduse kõrge taseme ja mitmekesisuse kindlustamise alaeesmärgi saavutamisel nähakse ette teadlasmobiilsuse ja koostöö suurendamist. Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava sõnumid ja mitmed tegevused panustavad otseselt rahvusvaheliste ekspertidega ja teadlastega edukasse koostösse ja nähtavusse. Välisspetsialistide kaasamise tegevuskavaga haakub Eesti ülikoolide ja teiste teadus-arendusasutuste soov kaasata rahvusvahelise õpi- ja teaduskeskkonna loomiseks oma tegevusse rahvusvahelisi tippteadlasi välismaalt.



## 5.6 Eesti elukestva õppe strateegia 2014–2020

Strateegia eesmärgiks on Eesti inimeste vajaduste ja võimetele vastavate õpivõimaluste loomine kogu elukaare jooksul. Strateegia panustab välisspetsialistide kaasamise tegevuskava eesmärkidesse kvaliteetse eesti keele õppe võimaluse tagamisega nii üldhariduskoolis kui ka mitteformaalses hariduses. Samuti on elukestva õppe strateegia fookus täiskasvanute täiendõppes ning tööalaste ümber- ja täiendõppevõimaluste arendamisel igas eas inimestele, mis otseselt haakub välisspetsialistidele atraktiivse täiendõppevõimaluste pakkumisega. Elukestva õppe strateegia all loodava kõrghariduse programmi eesmärgiks on näidata Eesti ülikoolide head taset ja tõsta kõrgharidusõppe kvaliteeti ning pakkuda tööturule võimalus saada kasvualadel tööle välismaalt tulnud isikud, kes on lõpetanud Eestis mõne kõrgharidusastme. Programm seab eesmärgiks, et rahvusvaheliste õppekavade avamisel tuleb järgida eelkõige seda, milliste oskuste järgi on meie tööturul vajadus ning välisüliõpilastel võimalus hiljem Eestisse tööle jääda.

## 5.7 Infoühiskonna arengukava 2020

Infoühiskonna arengukava 2020 näeb ette e-Eesti maine edendamise riigi mainekujunduse osana. Nimetatud tegevusega soovitakse tõsta Eesti majanduskeskkonna konkurentsivõimet üldisemalt, avaldades kaudset mõju ka välisspetsialistide meelitamisele ja Eestis hoidmisele. Infoühiskonna arengukavas on eraldi meede „Eesti IKT-kogemuse levitamine rahvusvahelisemalt“ ning arengukava seab konkreetsemaks sihiks „Eesti on maailmas tuntud e-riik“. Samuti on arengukava üheks osaks virtuaalse ehk e-residentsuse käivitamine.

## 5.8 Eesti regionaalarengu strateegia 2014–2020

„Eesti regionaalarengu strateegia 2014–2020“ (edaspidi regionaalarengu strateegia) näeb muuhulgas ühe tegevussuunana ette välismaise oskustööjõu, investorite, tippspetsialistide ning teadlaste ja tudengite tuleku ja kohanemise soodustamist Eesti suuremate linnapiirkondade rahvusvahelise majandusliku konkurentsivõime kasvatamise eesmärgil. Samuti nähakse regionaalarengu strateegias ette regionaalase tööjõuvajaduse prognoosivõimekuse väljaarendamist Eesti eri toimepiirkondade inimressursi tõhusama kasutuselevõtu soodustamiseks piirkondade tööturul ja majandusarengus.

## 5.9 Siseturvalisuse arengukava 2014–2020

„Siseturvalisuse arengukava 2014–2020“ (edaspidi: siseturvalisuse arengukava) üldeesmärk on tagada, et Eesti inimesed tunneksid, et nad elavad vabas ja turvalises ühiskonnas, kus igaühe väärtus, kaasatus ja panus kogukonna turvalisusesse loovad turvalisema riigi Euroopas. Siseturvalisuse arengukava üheks alaeesmärgiks on tasakaalustatud kodakondsus- ja rändepoliitika. Antud alaeesmärgi raames tegeletakse uussissirändajate kohanemisega ning arengukava raames on ette nähtud selle

saavutamiseks info ja kohanemisprogrammi pakkumise ning kohanemist toetavate võrgustike arendamise tegevused. Samuti on siseturvalisuse arengukavas ette nähtud meetmed uussisserändajatele keelekoolituste pakkumiseks, mis on lisatugi era ja kolmandale sektorile välisspetsialistide kaasamisel. Siseturvalisuse arengu üheks tegevussuunaks on sihipärane rände juhtimine ja korralduslike lahenduste kujundamine, mis on seotud välisspetsialistide Eestisse tulemise regulatiivse raamistiku ülevaatamise ning vajadusel täiendamisega.

## 6 Hetkeseis

### 6.1 Regulaatiivne raamistik

Balti Uuringute Instituudi poolt läbiviidud uuringust<sup>13</sup> selgub, et kolmandate riikide kodanikel on Eestisse saabumisel takistuseks suur aja- ja ressursikulu viisa või elamisloa taotlemisel. Selle peamiseks põhjuseks on Eesti konsulaaresinduste hõre võrgustik (eriti Aasias, aga ka Aafrikas ja Ladin-Ameerikas), mistõttu võib viisa saamine nõuda mitmekordset reisimist lähimasse esindusse, mis võib olla väga kulukas.

2013. aasta sügisel jõustusid välismaalaste seaduse (edaspidi VMS) esimese etapi muudatused, millega lihtsustati Eestile vajalikele isikute (tippspetsialistid, teadlased, õppejõud, üliõpilased ning eelmainitute pereliikmed) Eestisse saabumist<sup>14</sup>. Kolmandatest riikidest pärit isikutel on võimalik taotleda lühi- või pikaajalist viisat Eesti välisesindusest või Eestit esindava riigi välisesindusest. Samas teiste riikide esindustes viisat õppimiseks ei väljastata. Seaduslikul alusel Eestis viibivatel tippspetsialistidel, teadlastel, üliõpilastel ja nendel, kelle lühiajaline töötamine on registreeritud, laienes võimalus siseriiklikult tähtjalist elamisloa taotleda, mis enne kehtinud regulatsiooni järgi oli võimalik vaid erandjuhtudel. Kui eelnevalt tuli tööandjal töötaja leidmiseks korraldada kolmenädalane avalik konkurss ja saada Eesti Töötukassa luba, siis muudatusega loobuti kõikidel juhtudel kolmenädalase konkursi korraldamine kohustusest. Küll aga jäi kehtima Eesti Töötukassa loa nõue, kuivõrd ennekõike on eesmärgiks tagada Eesti ja Euroopa tööjõu eelistamine. VMS-i muudatusega muudeti tippspetsialistide värbamine paindlikumaks ja ühtlustati õppejõududele ja teadustöötajatele seatud tingimusi. Teadlaste ja õppejõudude värbamisel kaotati Eesti Töötukassa loa nõue. Paindlikumaks muudeti ka õpetajate, õppejõudude ja teadlaste üleviimise nõudeid ühelt ametikohalt teisele. Lisaks andis muudatus välismaalastele võimaluse töötada samaaegselt Eestis mitme tööandja juures, järgides töötamiseks antud elamisloas kindlaksmääratud tingimusi. Samuti anti muudatusega välisüliõpilastele võimalus elamisloa alusel Eestisse jääda kuni 6 kuuks pärast lõpetamist, eesmärgiga leida Eestis tööd.

Riigikogu võttis välismaalaste seaduse muudatused vastu 18.02.2015 ning muudatused jõustuvad 01.01.2016. Välismaalastele luuakse võimalus pärast elamisloa tähtaja saabumist jääda ajutiselt Eestisse veel kolmeks kuuks, mille jooksul on välismaalasel võimalus Eestist lahkumata leida uus tähtjalise elamisloa andmise alus. Neile välismaalastele, kes on elanud viie järjestikuse aasta jooksul

<sup>13</sup> Balti Uuringute Instituut 2014, <http://www.ibs.ee/et/component/content/article/250-uussisseraendajate-kohanemine-eestis-valikud-ja-poliitikaettepanekud-tervikliku-ja-jaetkusuutliku-suesteemi-kujundamiseks>.

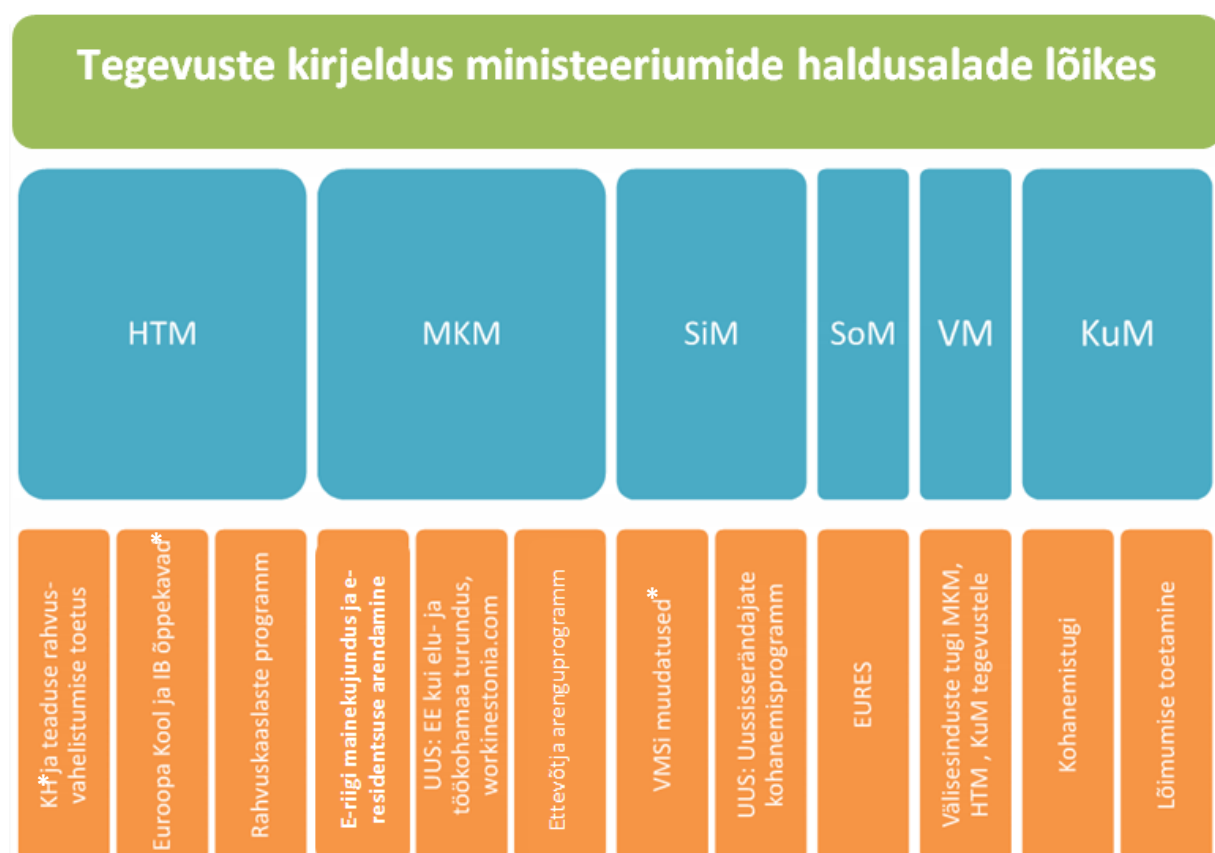
<sup>14</sup> Välismaalaste seaduse ja isikut tõendavate dokumentide seaduse muutmise ning sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus. Vastu võetud 13.06.2013. RT I 02.07.2013, 3.

Eestis püsivalt vähemalt kolm aastat ja kelle eelnev tegevus Eestis on olnud kooskõlas elamisloa andmise eesmärgi ja tingimustega, nähakse ette täiendav alus elamisloa taotlemiseks püsivalt Eestisse elama asumiseks. Muudatusega kaotatakse erisused, millega nõutakse teise tööandja juurde tööleasumisele Eesti Töötukassa luba või seaduses sätestatud määras töötasu maksmist. Samuti võimaldatakse anda Eesti Töötukassa luba korraga mitme välismaalase Eestisse tööle võtmiseks senise ühe välismaalase asemel, kui vastavate oskuste ja kvalifikatsiooniga tööjõudu ei ole Eestist leida.

Välispetsialistide kaasamise kontekstis on tähelepanuväärne 1,24-kordse palgakriteeriumi nõude mitteamnestamise laiendus, kus välismaalaste seadusega antakse Vabariigi Valitsusele volitus siseministri ettepanekul kehtestada (kindlaks perioodiks, nt 2 aastaks) kõrge tööjõupuudusega valdkondade loetelu, kus töötamisel ei nõuta Eesti Töötukassa luba ja kus tööandja on kohustatud välismaalasele maksuma vähemalt antud valdkonna keskmist töötasu. Antud muudatusega lihtsustatakse välismaalaste värbamist kõrge tööjõupuudusega valdkondadesse Eestis.

## 6.2 Riigi pakutavad teenused ning nende arenguvajadused

Erinevad ministeeriumid ning era ja kolmanda sektori organisatsioonid viivad läbi välispetsialistide kaasamise tegevuskavaga otseselt seotud tegevusi, kuid tegevused on senini olnud killustunud ning omavahel piisavalt koordineerimata, mis ei võimalda rakendada välispetsialistide Eesti majandusse kaasamise kogu potentsiaali.



**Joonis 1.** Välispetsialistide kaasamise tegevuste kirjeldus ministeeriumide haldusalade lõikes. *Allikas: Praxis ja MKM*

\*KH – kõrgharidus

\*IB-õppekavad – IB DP (International Baccalaureate Diploma Programme)

\*VMSi muudatused – VMS-i muudatused kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu ja tudengite Eestisse saabumise soodustamiseks

### Mainekujundus

Eesti mainekujundusega väljaspool Eestit on seotud kõik ministriumid, samuti era, avalik-õigusliku ja kolmanda sektori organisatsioonid, kelle tegevus on rahvusvaheline. Eesti bränd toetab positiivse riigi kuvandi teket. Mainekujunduse tööriistad – riigi bränd ja selle põhisõnumid – on välja töötanud EAS. Viimati värskendati Eesti brändi aastal 2008, mil välisspetsialistide kaasamine kohalikule tööturule ei olnud sedavõrd aktuaalne. Seetõttu ei eksisteeri ka alambrändi, mis toetaks välisspetsialistide süsteemset riikimeelitamist. Taolise alambrändi loomiseks on vajadus olemas. Haridus- ja teadusvaldkonna mainekujundamise toetamiseks on kasutatud vastavalt *Study in Estonia* ning *Research in Estonia* katusbrände. Esimene neist pole senini toetunud Eesti brändi kontseptsioonile ning vajalik on brändide ühtlustamine.

### Ingliskeelne info

Kuigi olulisemate avalike teenuste kasutamiseks Eestis välismaalastele olulised piirangud puuduvad, on siiski puuduseks nii Eesti kohta üldiselt kui ka avalike teenuste kohta vajaliku informatsiooni vähene kättesaadavus välismaalastel, kes ei valda piisavalt eesti keelt (IBS 2014).

Lisaks avalike teenuste kohta vähesele info kättesaadavusele on probleemiks ka muu kohanemist toetava ingliskeelse informatsiooni vähene kättesaadavus ja selgituste ebapiisavus või lünklikkus. Ingliskeelse info kättesaadavus on kriitiline kahe sihtgrupi puhul:

- 1) isikud, kes alles tulevad Eestisse ning vajavad kohe infot nende teenuste kohta, mida pakutakse;
- 2) väga mobiilsed isikud, kes ei jää Eestisse pikemaks ajaks, kuid toovad piisavalt palju lisandväärtust.

### Elamislubade taotlemine

Balti Uuringute Instituudi uuringust (2014) selgub, et riigilt oodatakse elamislubade taotlemise protsessi lihtsustamist, mis vähendaks välismaalase värbamisega seotud kulusid<sup>15</sup>. Eesti elamisloa riigilõiv ei ole teiste riikidega võrreldes eriti kallis. Kulukaks muudab välismaalase värbamise välismaal värbamisteenust pakkuvate ettevõtete teenustasude suhteline kallidus. Samuti kasutavad paljud ettevõtted elamisloa protsessi juures advokaatide abi. Kalliks hinnatakse ka protsessile kuluvat ajaressurssi.

### Tööturuteenused

Eesti Töötukassa osutab tööturuteenusete ja -toetuste seaduse ning selle alusel kehtestatud tähtajalise tööhõiveprogrammi (tööhõiveprogramm 2014–2015) alusel 20 tööturuteenust. Õigus nendele teenustele on Eesti alalisel elanikul, tähtajalise elamisloa või tähtajalise elamisõiguse alusel Eestis elaval välismaalasel, Eestis viibival Euroopa Liidu, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi ja Šveitsi

---

<sup>15</sup> IBS 2014.

Konföderatsiooni kodanikul, Eestis viibival rahvusvahelise kaitse saajal või Eestis viibival varjupaigataotlejal välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seaduses sätestatud tingimustel ja tööandjal.

Tööturuteenuste eesmärgiks on toetada inimeste tööturule sisenemist. Eesti Töötukassa osutab teenuseid igale inimesele individuaalselt lähenedes, rahvusest või keeleoskusest sõltumata, selgitades välja konkreetse töötü vajadused ning väljavaated tööturule sisenemiseks. Vajadusel ja võimaluste piires on Eesti Töötukassas võimalik saada ka ingliskeelset nõustamist.

EURES (Euroopa töövahendusvõrgustik) aitab tööandjatel leida sobivat tööjõudu teistest Euroopa Majanduspiirkonna riikidest. Samuti annab EURES infot vabade töökohtade, teise riiki tööle asumise tingimuste, töötamisega seonduvate sotsiaalsete garantiide (erinevate sotsiaaltoetuste, töötutoetuste jms) ja töötamisega seotud kasulike aadresside ja kontaktandmete kohta Euroopa Majanduspiirkonna riikides. Eestis koordineerib EURES-e tegevust Eesti Töötukassa. Kõik Eesti Töötukassa kaudu avaldatud avalikud tööpakkumised edastatakse üleeuroopalisesse EURES-e portaali eures.europa.eu ning on avatud kandideerimiseks teiste Euroopa riikide töötajatele. Üks EURES tegevustest on Euroopast saabuvate töötajate ja töötajate teavitamine, suunamine ja nõustamine töövõimalustest ning elu- ja töötingimustest Eestis. Teavet selle kohta uuendatakse pidevalt nii üleeuroopalisel EURES-e portaalis eures.europa.eu kui ka Eesti EURES kodulehel [www.eures.ee/eng](http://www.eures.ee/eng). EURES-e teenuste alane teadlikkus ettevõtjate seas peab lähiaastatel oluliselt kasvama, tagamaks, et välisspetsialistide kaasamisel oleks üleeuroopaline tugi organisatsioonidel olemas.

### Üldine ühiskondlik foon

Lisaks võib Eestisse töötulemise takistusena välja tuua kohaliku elanikkonna suletuse ja esialgse umbusu välismaalaste suhtes<sup>16</sup>. Eestlaste kohati tõrjuvana tajutav hoiak on tugevamini tuntav pererändega tulijate jaoks, kus abikaasadel/elukaaslastel ja lastel on raske ühiskonda sulanduda<sup>17</sup>.

## **6.3 Kohalike omavalitsuste pakutavad teenused ning nende arenguvajadused**

Balti Uuringute Instituudi uuring<sup>18</sup> tõi välja, et perega elukohta vahetavatel välisspetsialistidel on üheks Eestisse mittetuleku põhjuseks piiratud võimalused lastele haridustee alustamiseks või jätkamiseks. Välismaalt saabunud spetsialistid on välja toonud nii ingliskeelsete lasteaia- ja koolikohtade vähesust kui ka nende kõrget maksumust. Kohalikel omavalitsustel nähakse kolme peamist funktsiooni:

1) Avalikke teenuseid puudutava informatsiooni kättesaadavaks tegemine ka inglise keeles ning avalike teenuste kättesaadavuse tagamine;

---

<sup>16</sup> EIM 2011.

<sup>17</sup> Balti Uuringute Instituut 2014, <http://www.ibs.ee/et/component/content/article/250-uussisseraendajate-kohanemine-eestis-valikud-ja-poliitikaettepanekud-tervikliku-ja-jaetkusuutliku-suesteemi-kujundamiseks>.

<sup>18</sup> IBS 2014.

2) Lasteaia- ja koolikohtade puuduse lahendamine;

3) Sotsiaalse ja kultuurilise kohanemise toetamine koostöös teiste osapooltega ning aktiivsem kaasaraäkimine välisspetsialistide kohanemise teemadel<sup>19</sup>.

## 6.4 Ettevõtete pakutavad teenused ning nende arenguvajadused

Välisspetsialistile viisa, töö- ja elamisloa taotlemisel jagunevad ettevõtjad kaheks. Ühed eelistavad, et kogu protsessi haldab ettevõtja ise, teised kasutavad abi väljastpoolt. Enamasti on sel juhul teenusepakujaks advokaadibürood.

Uue trendina on Eestis loodud eraettevõtted, kes pakuvad ümberasumisega seotud tugiteenuseid. Antud teenus on suunatud ettevõtetele, et aidata välisspetsialistidel ja nende perekonnaliikmetel, kes Eestisse elama asuvad, kiiremini ja tõhusamalt kohaneda. Pakutavad teenused hõlmavad tavapäraselt koondinfot igapäevaeluks vajalike teenuste kohta, kuid ka abi näiteks elamispinna, kooli või lasteaia otsingul. Teenusepakujaid küll on, kuid teenuste hind on potentsiaalsete klientide hinnangul kallis.

Balti Uuringute Instituudi uuringust<sup>20</sup> selgub, et ettevõtjad pakuvad välisspetsialistidele tavapäraselt esmast abi kohanemisel ja sisseseadmisel, kuid hindavad välisspetsialistide värbamisega kaasnevat aja- ja ressursikulu (sh õigusteenuse sisseostmiseks) suureks. Välisspetsialisti pere kohanemisel toetamine varieerub ettevõtetelt.

Balti Uuringute Instituudi uuringust leiab kinnitust asjaolu, et mõnevõrra spetsiifilisemaks kitsaskohaks on välisüliõpilaste tööturule sisenemine. Välismaalaste seaduse muudatuste alusel on võimalik õpingud lõpetanud välismaalasel jääda Eestisse kuueks kuuks pärast õpingute lõpetamist töötamise eesmärgil, kuid töökoha leidmise muudab keeruliseks puudulik eesti keele oskus, vähesed teadmised Eesti tööturu toimimisest, praktikakohtade vähesus ning Eesti tööandjate vähene huvi välismaalaste värbamise vastu.

Vähendamaks välisspetsialistide värbamisel tekkivat aja- ja ressursikulu, peaks panustama ettevõtjatele välisspetsialistide värbamise regulatiivse raamistiku selgitamisele ning kogu protsessist ülevaate andmisele. Ajakulu aitaks kokku hoida ka üks konkreetne keskkond, kus välisspetsialist leiaks kogu vajaliku info Eestisse tööle asumise kohta. Senini on iga ettevõtte pidanud erinevad infokillud kokku otsima ning potentsiaalsele töötajale edastama.

Ühena alternatiivsete välisspetsialistide kaasamise vormidest peaks senisest märksa enam olema teavitatud ettevõtjaid Eestis kraadi omandanud välisüliõpilaste värbamise võimalikkusest.

## 6.5 Kolmanda sektori pakutavad teenused ning nende arenguvajadused

---

<sup>19</sup> Balti Uuringute Instituut 2014.

<sup>20</sup> Balti Uuringute Instituut 2014.

Jättkuvalt kasvab uussisserändajatele suunatud teenuste osutamisel kolmanda sektori organisatsioonide roll. Tekkinud on mitmeid mitteformaalseid ühendusi, mille eesmärgiks on elavdada välismaalaste omavahelist läbikäimist. Taolised algatused toetavad välisspetsialistide sujuvamat kohanemist Eestis. EURAXESSi võrgustiku konsultandid on 10 aasta jooksul edukalt andnud Eestisse tööle saabuvatele välisteadlastele ingliskeelset ja ajakohast infot migratsiooni (viisade-elamislubade), tervise- ja sotsiaalkindlustuste jt teemadel.

Kasvav trend on ettevõtjaid koondavate katusorganisatsioonide poolt sektorspetsiifiliste tööjõuprognoside tellimine. Taolist alust kasutatakse aga peamiselt siseriikliku koolitustellimuse suunamiseks, mitte välistööjõu kasutamise kui võimaliku lahenduse tutvustamiseks.

Kolmanda sektori organisatsioonide ja mitteformaalsete ühenduste info on killustunud ning välisspetsialistidel puudub ülevaade, kuidas erinevate mittetulundusorganisatsioonide töös kaasa lüüa või võrgustikes ja nende poolt korraldatavatel üritustel osaleda. Vajalik on taolise info süstematiseerimine ja välisspetsialistidele lihtsasti leitavaks tegemine.

## 7 Lahendused

Teenuste ja võimalike lahenduste etapid, mispidi peaks tulevane välisspetsialist jõudma tööandjani, on järgmised:

1. Riigi mainekujundus töötamise sihtriigina;
2. Välisspetsialisti leidmine ja värbamine;
3. Ettevalmistused tööle asumiseks;
4. Tööle asumine (0–1 kuud);
5. Töötamine ametikohal.

Võimalikud lahendused on välja toodud iga etapi lõikes. Lahenduste all on kajastatud erinevad tegevused, nende elluviija või elluviijad, samuti väljundindikaatorid ning andmete allikas. Välisspetsialistide kaasamise tegevuskava näol on tegemist esmakordse taolise initsiatiiviga, mistõttu on väljundindikaatorite taseme seadmine paljudele tegevustele keeruline. Seetõttu võib võimalike lahenduste plokis näha mitmeid väljundindikaatoreid, millel puudub kas numbriline tase või mida ilmestab „\*“. See tähendab, et tegevuskava väljundindikaatoreid täiendatakse.

### 7.1 Riigi mainekujundus töötamise sihtriigina

Jõudmaks selleni, et välisspetsialistid oleksid aldis ja motiveeritud Eestisse tööle asuma ning väljaspool Eestit elavad eestlased tagasi pöörduma, on esmalt vajalik edastada sõnum, et nad on siia oodatud.

**Lahendus 1: Eesti kuvandi ja mainekujunduses välisspetsialistide kaasamise poliitikalale toetava kontseptsiooni loomine**

Elluviija: EAS

**Tegevus 1:** Valdkondlike tööriistade loomine (näiteks peamised sõnumid, kommunikatsioonivahendid jms), Sihtriikide ja sihtgruppide põhise strateegilise kommunikatsiooniplaani ning sihtriikide ja sihtgruppide põhiste sõnumite väljatöötamineperioodiks 2016–2018. Näiteks on üheks tegevuskava partneriks Research in Estonia, kes tegeleb Eesti kui teadusriigi mainekujundusega, mis aitab kaasa sellele, et suurem hulk teadlasi Eestisse tööleasumise vastu huvi tunneks. On oluline, et Eesti kui teadusriigi mainekujundus haakuks Eesti kui töötamise sihtriigi mainekujundusega.

**Väljundindikaator 1:** tööriistad on olemas ja organisatsioonidele kasutamiseks avalikud

**Väljundindikaator2:** strateegiline kommunikatsiooniplaan aastateks 2016–2018 on väljatöötatud

**Väljundindikaator3:** sõnumid on välja töötatud

**Lahendus 2: E-residentsuse projekti seostamine reaalse võimalusega Eestis töötada**

Lahenduse täpsemat sisustamist analüüsitakse 2015. aasta jooksul.

Elluviija: MKM ja teised ministriumid, EAS-i juurde loodav e-residentsuse üksus.

**Lahendus 3: Eesti mainekujundus rahvusvahelistel üritustel ja haakuvus erinevate organisatsioonide rahvusvahelistumise sõnumitega**

Elluviija: EAS, ARCHIMEDES, Eesti Teadusagentuur (edaspidi ETAG) koostöös ettevõtlusorganisatsioonidega, EURES

Täpsemalt kajastatud peatükis 7.2.

## 7.2 Välisspetsialisti leidmine ja värbamine

Välisspetsialisti leidmise ja värbamise etapis on keskmes tööandjad. Tähtis on, et ettevõtjal ja muul vastuvõtval organisatsioonil oleks valmisolek välistöötaja värbamiseks ning samal ajal ülevaade, mida välistöötaja värbamine samm-sammult endast kujutab. Infoportaaliga luuakse ühelt poolt tööriist värbajatele, teisalt infoallikas värvatavatele ja potentsiaalsetele huvilistele. OECD riikide praktika, kus edukalt välisüliõpilasi riigi tööjõuturule suunatakse, viitab vajadusele muuta toimivamaks koostöö ettevõtete ja ülikoolide vahel välisüliõpilaste rakendamisel. Töötaja värbamise ja leidmise etapi ühe lahendusena nähakse ette ka vajaliku tugivõrgustiku aktiveerimist ning sektoripõhise värbamise korraldamist.

Töötaja värbamise ja leidmise etapis viiakse ellu järgmised tegevused:

**Lahendus 1: „Work in Estonia“ keskkonna loomine**

Elluviija: EAS

**Tegevus 1:** Keske infoportali [www.WorkInEstonia.com](http://www.WorkInEstonia.com) loomine.



[www.WorkinEstonia.com](http://www.WorkinEstonia.com) koondab kogu vajamineva Eestisse tööleasumisega seotud info välisspetsialisti jaoks ühte kohta (formaalsused, taotlused, protsess jms), mh ka EuraxessJobs, [www.euraxess.ee](http://www.euraxess.ee), EURES jt . Teiselt poolt oleks see juhis tööandjale, kuidas välismaalase palkamise protsess toimub ning mida on vaja selleks teha ja järgida. Portaali tutvustab ka Eestisse elama asumise ning siin töötamise praktilisi aspekte, sh maksud, haridus, tervishoid, eluaseme rent jne. Samuti viitab portaali edasi teistele Eestit tutvustavatele veebilehtedele, nagu näiteks [www.researchinestonia.eu](http://www.researchinestonia.eu), [www.studyinestonia.ee](http://www.studyinestonia.ee) ning siseministeeriumi 2015. aasta II pooltest rakendatav rändeinfoportaal jne.

**Väljundindikaator 1:** Portaali külastajate arv kuus: 15 000 külastust (2015. a) ja 20 000 külastust (2016. a).

Väljundindikaator 2: Viited teistele keskkondadele WorkInEstonia.com portaalis toimivad

**Mõõtja:** EAS

**Tegevus 2:** Eestit kui atraktiivset töötamise sihtriiki toetavate turundusmaterjalide väljatöötamine ja uuendamine. Värbajatele on vajalikud toetavad tugimaterjalid, mille kasutamisel oleks Eesti kui sihtriigi töötamiseks sõnumit potentsiaalsetele värvatavatele lihtne edasi anda. Taolisteks materjalideks on näiteks Eestit üldiselt tutvustav [www.estonia.eu](http://www.estonia.eu) katusportaal, ümberkolimist toetavad trükised (inglise keeles *relocation guide*), ettevõtete põhised *case-study*'id, videoklipid jmt materjalid.

**Väljundindikaator 2:** „Relocation guide“ trükise koostamine.

**Väljundindikaator 3:** 7 koostatud *case-study* 2015. aastal, 7 lisanduvat 2016. aastal

**Mõõtja:** EAS

**Tegevus 3:** Töökohtade andmebaasi koostamine välistööjõule.

Keskse [www.WorkinEstonia.com](http://www.WorkinEstonia.com) portaali raames on ühena tegevustest ette nähtud vabadest töökohtadest ja välisspetsialistide CV-dest koosneva andmebaasi tekitamine. Andmebaasi on võimalik välistööjõu värbamisest huvitatud ettevõtjatel kasutada. Samuti on inimestel võimalik jätta portaalile oma kontaktandmed, et neile vabade tööpakkumiste osas infot vahendataks.

**Väljundindikaator 4:** Iga kuu vahendatud ja suunatud edasilevitavatesse võrgustikesse keskmiselt 10–15 tööpakkumist. Vahendatud töökohtade arv on muutuv ja sõltuv tööturul pakutavatest välisspetsialistidele sobivatest vabadest töökohtade arvust.

**Mõõtja:** EAS

**Lahendus 2: Ettevõtjate teadlikkuse tõstmine välisspetsialisti värbamisest**

Elluviija: EAS, MKM, ettevõtlusorganisatsioonid, EURES, EURAXESS, HTM, Archimedes

**Tegevus 1:** Koolitused, kus jagatakse infot sisserännet reguleerivate õigusaktide, maksustamise, kindlustuse, elukorraldust puudutava ja muu taolise osas. Tegevuskava erinevad partnerid panustavad kõik antud tegevusse. EURES, Archimedes, ülikoolid ja ettevõtlusorganisatsioonid ning erasektori personalibürood on eelpool toodud info vahendamise tegelemiseks ka eelnevalt ning sellega jätkatakse järgnevatel aastatel.

Osana „Work In Estonia“ projektist on plaanis regulaarselt läbi viia infoseminare ja kontaktüritusi Eesti eksportööridele, võimaldamaks leida sihtturu taustaga töötajaid, partnereid, mentoreid ja konsultante.

Oluline on ka ettevõtjate vahel kogemuste jagamine ning vahendamine. Etapis, kus paljudel ettevõtjatel igasugune kogemus välisöötajate värbamisel puudub, on nii positiivsed kui negatiivsed kogemused vajalikud, saamaks ülevaadet võimalikest riskidest ja potentsiaalsest kasust.

**Väljundindikaator 1:** EAS-i ja EURES-e poolt korraldatud teavitussyritused ja neil osalenud ettevõtete arv.

**Mõõtja:** EAS, EURES\* tegevuskava elluviimisel lisatakse siia täiendavalt kõikide partnerite poolt korraldatud ürituste statistika.

**Väljundindikaator 2:** EURAXESS-i korraldatud 4 üritust, 130 osalejat (2015–2016. a) välisöötajate töölevõtmisega seotud inimestele.

**Mõõtja:** EURAXESS

### **Lahendus 3: Ettevõtete ja ülikoolide koostöö välisüliõpilaste tööle värbamisel**

Elluviija: HTM, ülikoolid, Archimedes koostöös ettevõtlusorganisatsioonidega

**Tegevus 1:** Kaardistus, mis aladel ja millistel õppekavadel välisüliõpilased õpivad ning selle regulaarne vahendamine tööandjatele. Antud info süsteemne vahendamine ettevõtjatele ettevõtlusorganisatsioonide kaudu.

**Väljundindikaator 1:** Ülikoolide poolt teostatud kaardistused ja info süsteemne vahendamine ettevõtlusorganisatsioonidele toimib.

**Mõõtja:** Ülikoolid

**Tegevus 2:** Tööandjate ja välisüliõpilaste kokkuviiimine.

**Väljundindikaator 1:** Ülikoolide ja SA Archimedes poolt korraldatud teavitussyritused ja neil osalenud ettevõtete ning välisüliõpilaste arv.

**Mõõtja:** Ülikoolid

### **Lahendus 4: Sektoripõhine värbamine**

Elluviija: EAS, ARCHIMEDES, ETAG koostöös ettevõtlusorganisatsioonidega, EURES

**Tegevus 1:** Oluliste sihtrühmade määratlemine ja neile väärtuspakkumiste koostamine. Sihtrühmapõhine väärtuspakkumine on unikaalsete müügiargumentide (inglise keeles *unique selling points*) kogum, millede koostamine loob ettevõtjale võimalusevabadele ja täitmata töökohtadele värbamise korraldamisel kasutada ühtseid sõnumeid ning tööriistu.

**Väljundindikaator 1:** Sihtrühmapõhised väärtuspakkumised on valminud ja välispetsialistide kaasamise poliitika tegevuskava partnerite ja ettevõtjate poolt kasutusel.

**Möötaja:** EAS

**Tegevus 2:** Osalemine välismessidel Eesti stendiga, kus välisspetsialiste värvatakse vastavalt eelnevalt kokkulepitud sektorile. EURES teavitab Eestis töötamise võimalustest European Job Days töömessil.

**Väljundindikaator 2:** Osalemine välismessidel: 2 välismessi (EAS) + 4 välismessi (EURES) 2015. a; 4 välismessi (EAS) 2016. a

**Möötaja:** EAS, EURES-i\* täiendamisel SA Archimedese, ülikoolide ja ETAG-i poolt

#### **Lahendus 5: Välisspetsialistide Eestisse meelitamiseks vajaliku tugivõrgustiku aktiveerimine**

Elluviija: MKM, HTM, Välisministeerium, Siseministeerium

**Tegevus 1:** Välisesinduste/diplomaatide teavitamine väärtuspakkumistest ja vajadustest välisspetsialistide järele.

**Väljundindikaator 1:** Info edastatud konsulaar- ja majandusdiplomaatidele (MKM).

**Möötaja:** MKM

**Tegevus 2:** Välismaal viibivate rahvuskaaslaste (diasporaa) parem kaasamine rahvuskaaslaste programmi kaudu. Rahvuskaaslaste programmi raames viiakse ellu mitmeid üritusi, kus võimalik välisspetsialistide kaasamise poliitika tegevuskavast teavitada ning selles elluviidavatest uuendustest ülevaadet anda.

**Väljundindikaator 2:** Rahvuskaaslaste programmi abil info on välismaal elavatele eestlastele edastatud.

**Möötaja:** HTM

#### **Lahendus 6: Ingliskeelse karjäärinõustamise teenuse kättesaadavuse parandamine (ülikoolid).**

Elluviija: ülikoolid, HTM

**Tegevus 1:** Välisüliõpilastele tehakse karjäärinõustamisteenuse kasutamine võimalikuks.

**Väljundindikaator 1:** ülikoolides karjäärinõustamise teenust kasutanud välisüliõpilaste arv.

**Möötaja:** ülikoolid

#### **Lahendus 7: Välismaal elavate eestlaste kaasamine Eesti tööjoturule.**

Tegevus sisustatakse 2015. aastal ning käivitatakse 2016. aastal.

#### **Lahendus 8: Tööjõuvajaduse seire ja oskuste arendamise koordineerimissüsteemi (edaspidi OSKA süsteem) loomine**

Elluviija: Kutsekoda, HTM

**Tegevus 1:** Tööjõuvajaduse seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordinatsioonisüsteem sidustab erinevate tööturu osapoolte ekspertteadmise haridus- ja koolitusteenuste struktuuri, mahtu ja sisu planeerimist toetavaks süsteemiks ning toetab tööandjate ja õppeasutuste koostööd õppekavade arendamisel ning ajakohase tööturu info jõudmist karjääriteenustesse. Tegevus annab täpsema sisendi, kui palju ja missugustesse sektoritesse lähiajal täiendavat tööjõudu vaja on.

**Väljundindikaator 1:** loodud ja tegutsevate kogude (valdkonna eksperdikogud ja koordinatsioonikogu) arv

**Mõõtja:** Kutsekoda

### 7.3 Ettevalmistused tööle asumiseks

Töötaja väljavalimise järgselt on ettevõtjal vaja teha rida tegevusi, mis on sätestatud välismaalaste seaduses. Välisüliõpilaste värbamise korral, juhul, kui nad endiselt ka õpivad, eraldi elamisloa taotlema ei ole vaja. Samas on praktikas selgunud, et ka välisüliõpilaste rakendamisel on palju segadust, seda nii tööandjate kui ka välisüliõpilaste endi poolelt. Balti Uuringute Instituudi (2014) uuringust selgus, et enim kriitikat on nii sisserändajatel kui ka ettevõtetel Politsei- ja Piirivalveameti (PPA) teenuste kvaliteedi osas. „Ettevalmistused tööle asumiseks“ etapis nähakse ette tegevusi, mis on suunatud nii tööandjale kui ka tulevasele töötajale.

**Lahendus 1: Standardsete dokumendipõhjade ettevalmistamine tööleasumise lihtsustamiseks.**

Elluviija: EAS, PARE, ettevõtlusorganisatsioonid

**Tegevus 1:** Standardsete dokumendipõhjade koostamine. Erinevatelt personalijuhtidelt on saadud vastukaja, et tihtipeale jääb näiteks välisüliõpilase praktikale võtmine personalitöö korraldusliku poole taha. Personaliosakonnad on väikesed ning nende võimekus iseseisvalt ingliskeelseid lepinguid ette valmistada on nõrk. Seetõttu on ettevõtjatele värbamisel üheks konkreetseks toetavaks tegevuseks taoliste tugimaterjalide loomine, mis saab toimuma PARE ja EAS-i koostöös.

**Väljundindikaator 1:** Standarddokumendid loodud ning kasutamiseks kättesaadavad.

**Mõõtja:** EAS

**Tegevus 2:** Tööandjate informeerimine standarddokumentidest.

**Väljundindikaator:** standarddokumentide allalaadimiste arv.

**Mõõtja:** EAS

**Lahendus 2: Elamisloa taotlemisprotsessi kasutajasõbralikumaks muutmine.**

Elluviija: Politsei- ja Piirivalveamet

**Tegevus 1:** Klienditeeninduse kvaliteedi tõstmine PPA-s. Erinevates uuringutes välja toodud uussisserändajate rahulolematuse PPA klienditeeninduse kvaliteediga ning poliitikasoovitused selle tõstmiseks on üheks tõukeks klienditeeninduse taseme tõstmisel.

**Väljundindikaator 1:** Uussisserändajate rahulolu PPA teenustega on kasvanud.

**Mõõtja:** Uuring uussisserändajate rahulolu kohta PPA teenustega

**Tegevus 2:** PPA kodulehel info kasutajasõbralikumaks muutmine. Eelnevalt viidatud uuringutes on uussisserändajad sisendina märkinud, et kuigi avalehel ning alamlehtedel on informatsioon ka inglise keeles, siis lõpuks jõutakse siiski välja alamlehtedeni, millel on info üksnes eesti keeles. Kriitikat on saanud ka taotlusprotsessi läbipaistmatus, mis sisuliselt tähendab, et pärast taotluse esitamist puudub taotlejal ülevaade, mis etapis tema taotlus on. Kõiki neid kitsaskohti on PPA-l plaanis parandada.

Väljundindikaator ja mõõtja kattuvad tegevuse 1 omadega.

### **Lahendus 3: Tööleasumise teekonna visualiseerimine**

Elluviija: EAS koostöös PPA-ga, SiM-iga, Sotsiaalministeeriumi ja Eesti Töötukassaga.

**Tegevus 1:** Visualiseeritud teekonna loomine. Peame silmas, et ettevõtjatele tekiks reaalne tööriist, mille abiga ta saab paremini aru, mis etapid peab ta läbima, et oma tulevasele töötajale elamisloa töötamiseks saada. Elamisloa töötamiseks taotleb töötaja küll ise, kuid tööandja ülevaade sellest protsessist ning tugi on tähtsad. Tööriist peaks olema abiks ka neile tööandjatele, kes eelnevalt välistöötajate värbamisega kokku puutunud ei ole.

**Väljundindikaator 1:** tööriist loodud ning vastavalt õigusaktidele uuendatud.

**Mõõtja:** EAS

**Tegevus 2:** Tööandjate ja potentsiaalsete töötajate informeerimine tööriista olemasolust (EAS, katusorganisatsioonid).

**Väljundindikaator 2:** tööandjate informeerimine on toimunud

**Mõõtja:** EAS

## **7.4 Tööle asumine (0–1 kuud)**

Töötaja tööleasumisel on vaja teha rida toiminguid, mille järgi igapäevaelu korraldatakse, ning tekib ligipääs ka avalikele teenustele. Tihtipeale on ettevõtjate puhul tavapärane praktika see, et esimeseks töökuuks pakutakse elukohta tööandja poolt, aga järgnevatel kuudel tuleb see töötajal ise leida. Seetõttu on üheks koheseks tegevuseks elukoha leidmine. Ka perekonna abistamine kohanemisel on määrava tähtsusega tegevus, sest kuigi töö võib olla huvitav ja väljakutseid pakkuv, on olukorras, kus pereliikmed elukoha ja keskkonna vahetusega rahul ei ole, märksa suurem tõenäosus, et töötaja Eestis viibimine on pigem lühiajaline. Esimesel kuul tuleb töötajal registreerida oma elukoht ning avada pangakonto. Tööandja seisab hea selle eest, et uue töötaja isikukood oleks kantud töötajate registrisse. Maksu- ja Tolliametis (edaspidi MTA) eraldi registrikoodi saamiseks tuleb taotlus esitada juhul, kui töötaja on Eestis tööl vähem kui 5 päeva.

### **Lahendus 1: Kohanemisprogramm uussisserändajatele**

Elluviija: Siseministeerium

Kohanemisprogrammi eesmärk on uussisserändajate rändeotsessi ja hilisema lõimumise toetamine, tagades neile teadmised riigi ning ühiskonna toimimise, igapäevase eluolu, töö, õppimise ja perekonnaga seotud teemadel ning soodustades neil eesti keele omandamist.

**Tegevus 1:** Välisspetsialistide osalemine kohanemisprogrammi töömoodulis. Kõik alates 01.08.2015 Eesti elamisloa või elamisõiguse omandanud ning vastavalt isikut tõendava dokumendi omandanud välismaalased saavad PPA-lt automaatse teavituse suunamisest kohanemisprogrammi koolitustele. Töömoodulis antakse ülevaade lisaks rändeliigiga seotud õiguslasele teabele ka ettevõtjate ja tippspetsialistide sotsiaalsetest võrgustikest, tööõigusest (sh tööleping), väärkohtlemisest, maksusüsteemist jne.

**Väljundindikaator 1:** Kohanemisprogrammi töörande moodulis osalenud uussisserändajate arv

**Mõõtja:** SiM

**Tegevus 2:** Kohanemisprogrammi töörande moodulisse registreerunud välismaalastele saadetakse uussisserändajale ümberasumise e-infopakett (sisaldab näiteks „Relocation Guide'i“, „Work in Estonia“ ja „Visit Estonia“ ja teisi materjale). Arvestades, et kohanemisprogrammis osalemine on vabatahtlik, mis võib tähendada, et siiski mitte kõik talendid selles ei osale, on mõistlik neile juba koheselt välja saata e-infopakett, kuhu kuuluksid erinevate osapoolte kokku koondatud infomaterjalid.

**Väljundindikaator 2:** tegevus toimib

**Mõõtja:** Kohanemisprogrammi teenusepakkujad

**Tegevus 3:** Kohanemise tugiteenuste pakkujate nimistu loomine ja järjepidev uuendamine.

**Väljundindikaator 3:** Tugiteenuste pakkujate nimistu on kättesaadav välisspetsialistidele.

**Mõõtja:** SiM

**Lahendus 2: Nõustamiskeskuse töö, mis jagab lõimumiseks vajalikku infot**

Elluvijja: MISA, EURAXESS

**Tegevus 1:** Veebipõhise nõustamisteenuse pakkumine. Nõustamisteenuse pakkumine nõustamiskeskustes Tallinnas ja Narvas.

Veebipõhise nõustamise eesmärgiks on pakkuda välismaalastele neile vajalikku infot, mis aitaks neil Eestis paremini pikaajaliselt lõimuda. Nõustamiskeskustes pakutakse lisaks infot ka üks-ühele täiendavat nõustamist ning infot erinevate avalike, era ning kolmanda sektori pakutavate teenuste (tööturu-, keeleõppe-, sotsiaal jmt teenused, vaba aja, kultuuri jmt tegevused, kohaliku tasandi sotsialiseerumisvõimalused jne) kohta.

**Väljundindikaator 1:** Nõustamisteenust saanud uussisserändajate arv

**Mõõtja:** MISA

**Tegevus 2:** Teadlikkuse tõstmine EURAXESS-i tugiteenustest. EURAXESS on üleeuroopaline võrgustik, mis tegeleb välisestade ja -õppejõudude nõustamisega praktiliste küsimuste lahendamisel välisriigis töötamisel. Lähiaastatel on plaanis pakkuda EURAXESS-i teenust ka ettevõtjate sihtrühmale, kes soovivad välisestadlast tööle võtta. Esmalt on vajadus teenuse olemasolust ettevõtjaid teavitada, millega tegeleb EURAXESS Eesti esindus. Kommunikatsioonituge saab pakkuda „Work in Estonia“ projekt portaali ja tegevuste vahendusel.

**Väljundindikaator 2:** EURAXESS-i registreeritud/vastatud päringute arvu kasv.

**Mõõtja:** EURAXESS Eesti esindus

**Lahendus 3:** Välisspetsialistide võrgustiku loomine kohalikul tasandil.

Elluviija: MAK-id

Sarnaselt ülikoolides hästtoimivale tuutorite süsteemile, kus vanema kursuse üliõpilased toetavad esimese kursuse omi ning maakondlike arenduskeskuste (edaspidi MAK-id) poolt koordineeritavatele maakondlikele mentorvõrgustikele, kus kogunud ettevõtjad jagavad nõu ning soovitusi alustavatele, on vajadus kogemuste vahendamisele ja jagamisele ka välisspetsialistide seas. Seetõttu nähakse tegevuskava raames ette, et nelja erineva maakondliku arenduskeskuste lõikes tekib nimekiri piirkonnas töötavatest välisspetsialistidest. Nende roll oleks Eestisse saabunud välisspetsialistidele vajadusel tuge pakkuda.

Lahenduse täpsem sisustamine analüüsitakse 2015. aasta teises pooles.

**Tegevus 1:** Välisspetsialistide võrgustiku loomine kohalikul tasandil.

**Väljundindikaator 1:** Toimivate võrgustike arv MAK-ides

**Mõõtja:** MAK

## 7.5 Töötamine ametikohal

Töötamine ametikohal on etapp, kus põhirõhk on tööandja ja töötaja vahelisel töösuhtel ning riigi roll peaks siin olema minimaalne. Tegevused, kus riigi poolt saaks ja tuleks panustada, on kohalike omavalituste teadlikkuse tõstmine välisspetsialistide kaasamise vaatest. Ka info süstematiseerimine sisseelamist hõlbustavate võrgustike kohta on üks tegevustest, mida selles etapis tehakse. Samal ajal ei saa aga ära unustada, et tööandjatel on vaja asjakohast infot selle kohta, mis on vajalik elamisloa uuendamiseks.

**Lahendus 1:** Tööandjate teadlikkuse tõstmine töölubade pikendamise jt regulatiivsete küsimuste osas

Elluviija: EAS, katusorganisatsioonid

Tööandjate teadlikkuse tõstmine nii Euroopa Majanduspiirkonna riigist värbamise kui ka kolmandates riikides värbamise osas. Näiteks elamislubade uuendamise protsessi ja aluste muutmiste osas, mis võib kõne alla tulla juhul, kui ettevõtte on palganud välisüliõpilase õpingute ajal ning soovib töösuhet jätkata ka õpingute lõppedes. Info vahendamine on üheks loodava WorkInEstonia portaali tegevuseks.

**Väljundindikaator 1:** EAS koostöös ettevõtluse katusorganisatsioonidega.

**Mõõtja:** EAS

### **Lahendus 2: KOV-ide teadlikkuse kasvatamine.**

Elluviija: MKM koostöös Eesti Linnade Liidu ja Eesti Maaomavalitsuste Liiduga  
Kohalikud omavalitsused kui avalike teenuste pakkujad on talendi teemaga otseselt haakuvad. Paraku pole ka suurimad kohalikud omavalitsused oma rolli siin teadvustanud, mida tõi välja ka Balti Uuringute Instituudi uuring. Siinkohal on süsteemne lähenemine ja teadlikkuse tõstmine asjakohane.

**Tegevus 1:** Välisspetsialistide kaasamise poliitika teema lülitamine Linnade ja Valdade Päevade programmi. Linnade ja Valdade Päevad on kohalike omavalitsuste katusorganisatsioonide, Eesti Maaomavalitsuste Liidu ja Eesti Linnade Liidu, poolt korraldatav iga-aastane tähtsündmus, kus võimalik talendi-teemaline teemaplokk programmi lülitada.

**Väljundindikaator 1:** Teemaplokkis osalenud KOV-ide esindajate arv.

**Mõõtja:** Eesti Linnade Liit, Eesti Maaomavalitsuste Liit

### **Lahendus 3: Sisseelamist hõlbustavate mitteametlike välisspetsialistide võrgustike kohase info süstematiseerimine ning kohanemist toetavate tugivõrgustike aktiveerimine**

Elluviija: EAS, SiM

**Tegevus 1:** Eestis viibivate välismaalaste mitteformaalsete võrgustike kaardistus ning süstematiseerimine.

Töötamise ajal on lisaks töökohal toimuvale üheks toetavaks tegevuseks sotsiaalsete võrgustike olemasolu. Mitteametlike võrgustike kohta info süstematiseeritud kujul veebis kättesaadavaks tegemine on samuti vajalik, et tagada Eestisse saabunud välismaalastele võimalused leida kontakte teiste Eestis töötavate välisspetsialistidega.

**Väljundindikaator 1:** Info kaardistatud ja lisatud WorkInEstonia.com portaali.

**Mõõtja:** EAS

**Tegevus 2:** Kohanemist toetavate tugivõrgustike aktiveerimine.



Uussisserändajate kohanemise toetamiseks on vajalik eri teenuseid ja tegevusi teadlikult planeerida, rakendada või kohendada välismaalaste vajadustele. Selleks on vajalik vahetada eri organisatsioonide vahel teadmisi ja oskusi nii kohalikul, regionaalsel kui ka riigi tasandil.

**Väljundindikaator 2:** Toimuvad regulaarsed võrgustikukohtumised uussisserändajatega kokkupuutuvate avaliku, era ja kolmanda sektori organisatsioonide osalusel.

**Mõõtja:** SiM

## 8 Tegevusplaani elluviimise seire ja juhtimine

Käesolev tegevusplaani viiakse ellu Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi, Siseministeeriumi, Haridus- ja Teadusministeeriumi, Kultuuriministeeriumi, Sotsiaalministeeriumi ja Välisministeeriumipoolt ning koostöös Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse, SA Archimedese, Eesti Teadusagentuuri, Eesti Töötukassa ja ettevõtluse ja omavalitsuste katusorganisatsioonidega, ülikoolide ning tugistruktuuridega. Koostöö ja elluviimise seire korraldamiseks tegevusplaani elluviimisel moodustatakse Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi eestvedamisel ülalnimetatud osapooltest koosnev juhtgrupp, kes määratleb tegevuskava kehtivusperioodil (2015–2016) elluviidavate meetme spetsiifika, mahu ja korralduse. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium esitab tegevuskava aruande juhtgrupile kinnitamiseks.

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.