

TARTU ÜLIKOOL  
Euroopa kolledž

Karoliina Vilimaa-Pennarun

**Kvalifitseeritud tööjõu sisserännet soodustavad meetmed Euroopa Liidus:  
programmi Ermos näitel Eestis**

Juhendaja: Kristiina Tõnnisson, PhD

Tartu 2014

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite seisukohad ning kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

Kaitsmine toimub 29. mail 2014. aastal kell ..... Lossi 36 auditooriumis 103.

Retsensent: Pille Mõtsmees (MA), Tartu ülikooli majandusteaduskonna doktorant

## Lühikokkuvõte

Rahvastiku vananemine ning üleilmastumine on nii rahvusvahelisele kui ka Euroopa Liidu sisesele mobiilsusele üha enam mõju avaldamas. Riikide kestliku arengu seisukohast on üheks oluliseks teguriks kvalifitseeritud tööjõu migratsioon, kus on peamised teemad väljaränne ja kvalifitseeritud tööjõu väljavool. Nii Euroopa Liidu kui ka selle liikmesriikide tasandil on käivitatud sisserännet soodustavate meetmete leidmine ja rakendamine. Aruka, jätkusuutliku ning kaasava majanduskasvu saavutamiseks vajaliku teadusarenduse ning innovatsiooniga seoses on kvalifitseeritud tööjõu rände kontekstis tähtis roll just teadlastele mõeldud sisserände soodustamise meetmetel. Kuna migratsioonimeetmeid ning makro- ja mikromajanduslikke sisserände soodustamise meetmeid koondav uuring Eestis puudub, on käeoleva uurimustöö eesmärk esmalt välja selgitada, mil määral ning milliseid teadlastele kui kvalifitseeritud tööjõule mõeldud sisserände meetmeid on Eestis rakendatud ning kuiõrd need mõjutavad ning soodustavad teadlaste rännet Eestisse. Uurimistöö eesmärgi saavutamiseks on tehtud andmeanalüüs, kus on kasutatud avalikku andmekorpust ning programmi Ermos grandisaajate küsitlust, et tuua välja programmi ning sisserände soodustamise meetmete kitsaskohad. Eestis on praegu sisserände soodustamise tegevused fragmenteeritud. Kuigi kvalifitseeritud tööjõu eriti just teadlaste sisserände soodustamisel võib näha migratsioonibarjääride leevendamist positiivsena, vajaksid need veel mõnede tööjõupuuduses olevate erialade puhul täiendamist, mida praktiseerivad ka mitmed teised Euroopa Liidu liikmesriigid. Uurimistöö analüüsist ja Ermoste programmi uuringust selgub, et ümberasumise lihtsustamisel oleks tarvis suurendada välisesinduste arvu ning arendada riiklikul tasandil tugiteenuseid, et soodustada eriti just perega rännet, ning luua infoplatvorm, mis hõlmaks ka värbamissüsteemi. Kuigi teadlastele on loodud rohkelt mobiilsusmeetmeid ning välisteadlaste värbamiseks on praegu olemas kolm meetet, on vaja kindlasti pöörata tähelepanu eri rahastusmeetmete kestlikkusele. Probleemi lahendusena võiks riiklikul tasandil luua meetme, mis soodustaks nende teadlaste Eestisse jäämist, kes soovivad siin teadustööd jätkata. Kuid esmajoones on tarvis luua ühtne riiklik tugipunkt või infoplatvorm ning määrata teema eest ühtselt vastutav institutsioon või kõneisik ning arendada välja riiklik strateogia ning ühtne poliitika.

## SISUKORD

Lühikokkuvõte .....	3
Sissejuhatus .....	5
1. Kvalifitseeritud tööjõu ränne ja meetmed Euroopa Liidus .....	8
1.1. Rände mõisted, teooriad ning olemus.....	8
1.2. Kvalifitseeritud tööjõu ränne ja sisserände soodustamise meetmed Euroopa Liidus....	14
1.2.1. Rändetrendid Euroopa Liidus .....	14
1.2.2. Sisserände soodustamise meetmed Euroopa Liidus .....	16
1.2.3. Sisserände soodustamise meetmed Euroopa Liidu liikmesriikides .....	20
2. Metoodika.....	26
3. Teadlaste sisserände soodustamise meetmed Eestis .....	29
3.1. Eesti kvalifitseeritud tööjõu ränne ning migratsioonimeetmed .....	29
3.2. Eesti makro- ja mikromajanduslikud meetmed teadlaste sisserände soodustamisel .....	34
3.2.1. Värbamine ning mobiilsusmeetmed .....	35
3.2.2. Töötasu ja maksumeedmed.....	38
3.2.3. Tugisüsteem ning perega ränne .....	39
3.3. Programmi Ermos analüüs.....	41
3.3.1. Värbamine.....	42
3.3.2. Ümberasumine ja integratsioon .....	43
3.3.3. Töötamine Eestis.....	46
4. Järeldused.....	50
Kokkuvõte .....	54
Kasutatud allikad.....	59
Lisad .....	66
Lisa 1 Ermos programmi küsitluse küsimustik .....	66
Lisa 2 Eesti Vabariigi maksusoodustuse lepingud .....	69
Lisa 3 Eesti Vabariigi topeltnmaksustamise vältimise lepingute koondtabel .....	71
Lisa 4 Eesti Vabariigi väliskoostöö lepingud .....	72
Summary .....	74

## Sissejuhatus

Rahvastiku vananemine ning üleilmastumine on nii rahvusvahelisele kui Euroopa Liidusisesele mobiilsusele üha enam mõju avaldamas. Demograafilistest ning viimasest majanduskriisist tingitud arengute tõttu on toimunud töajurändes trendimuutus, mis omakorda mõjutab riikide töajõu tasakaalu. Riikide kestliku arengu seisukohast on üheks oluliseks teguriks kvalifitseeritud töajõu migratsioon, mille olulisemaks teemaks on väljaränne ning kvalifitseeritud töajõu väljavool.

Nii Euroopa Liidu kui selle liikmesriikide tasandil on käivitatud kvalifitseeritud töajõu väljarännet pidurdavate ning sisserännet soodustavate meetmete leidmise ja rakendamise tegevused. Ka Eestis on kvalifitseeritud töajõu migratsiooni teema juba pikemat aega aktuaalne ning väljarände pidurdamise diskussioonide kõrval räägitakse üha enam sisserände soodustamise meetmetest, mis on eraldi eesmärgina ka Eesti Vabariigi tegevusprogrammis välja toodud (EV 2011 b). Seoses Euroopa Liidu 2020. aasta eesmärgiks seatud aruka, jätkusuutliku ning kaasava majanduskasvu saavutamiseks vajalike teadusarenduse ning innovatsioonitegevuste elluviimisega (COM 2012), on kvalifitseeritud töajõu rände kontekstis oluline roll just teadlastele suunatud meetmetel, et teadlasmobiilsuse ja kogemuste vahetamise kaudu panustada nii Euroopa Liidu kui ka Eesti teaduse ja arendustegevuse võimekuse suurendamisse. Eriti vajalikud on kõrgelt kvalifitseeritud teadlased ja insenerid, kes suudavad luua uusi ja edasi arendada teadmisi ja tehnoloogiaid (HTM 2013).

Euroopa Liidu tasandil on teadlaste rändega seonduvad tegurid kaardistatud juba 2001. aastal, milles on analüüsitud erinevaid mobiilsust soosivaid ning takistavaid meetmeid Euroopa Liidu liikmesriikides (COM 2001). Konkreetset sisserände soodustamise meetmeid on Euroopa Liidu tasandil koondatud Pierpaolo Giannoccolo (2012) uurimustöös. Kuigi ka Eestis on viimastel aastatel sisserände teemat hakatud rohkem käsitlema, on tänaseks uuringud piirdunud vaid migratsioonimeetmete (Asari 2013) ning kohanemismeetmetega (Tandem 2013; Kaldur ja Uus 2013). Erinevaid sisserände soodustamise meetmeid koondav uuring Eestis puudub.

Käesoleva uurimustöö eesmärgiks on välja selgitada, mil määral ning milliseid teadlastele kui kvalifitseeritud tööjõu olulisele osale suunatud sisserände meetmeid on rakendatud Eestis ning kuivõrd need mõjutavad ning soodustavad teadlaste sisserännet Eestisse.

Eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- anda ülevaade rändega seonduvatest mõistetest, teoreetilistest käsitlustest ning mõjust lähte- ja sihtriigile;
- anda ülevaade peamistest kvalifitseeritud tööjõu sisserännet soodustavatest meetmetest Euroopa Liidus ja selle liikmesriikides;
- uurida, milliseid kvalifitseeritud tööjõu sisserände soodustamise meetmeid on rakendatud Eestis ning selgitada, mil määral antud meetmed toetavad teadlaste sisserännet Eestisse;
- analüüsida lähemalt teadlastele suunatud meetet ERMOS, et välja tuua meetme rakendamisel ilmnunud kitsaskohad teadlaste sisserände soodustamisel ning välisesteadlaste Eestis töötamisel.

Uurimistöö eesmärkide saavutamiseks on kasutatud avalikult kättesaadaval olevat andmekorpust ning programmi Ermos grandisaajate küsitlust.

Töö on jaotatud neljaks peatükiks, millest esimeses antakse ülevaade kvalifitseeritud tööjõu rändega seonduvatest mõistetest ja teooriatest ning vaadeldakse rännet soodustavaid ja takistavaid asjaolusid ning nende mõju nii lähte- kui sihtriigile. Samuti vaadeldakse kvalifitseeritud tööjõu rände üldiseid trende, kvalifitseeritud tööjõu rännet soodustavaid meetmeid Euroopa Liidu tasandil ning antakse ülevaade liikmesriikide parematest praktikatest sisserände soodustamisel ning meetmete rakendamisel. Teises peatükis selgitatakse uurimustöö empiirilise osa metoodikat, kus antakse ülevaade eesmärgi püstitamiseks kasutatud uurimismeetoditest, nende valiku põhimõtetest ning ka teistest Eestis teostatud kvalifitseeritud tööjõu rände teemalistest uuringutest. Kolmandas peatükis analüüsitakse lähemalt rände olukorda ning sisserände soodustamise meetmeid ning tõmbetegureid Eestis. Esmalt analüüsitakse migratsioonimeetmeid, seejärel lähemalt mikro- ja makrotasandi meetmeid ning võimalikke tõmbetegureid teadlaste sisserände soodustamisel. Andemanalüüsi täienduseks analüüsitakse järel doktorantide programmi Ermos, mis on loodud

noorteadlaste sissereände soodustamiseks Eestisse. Neljandas peatükis tehakse uuringust selgunud analüüsi põhjal kokkuvõtvaid järeldusi, et anda alus nii olemasolevate meetmete parendamiseks kui riikliku tasandi poliitikate arendamiseks.

# 1. Kvalifitseeritud tööjõu ränne ja meetmed Euroopa Liidus

## 1.1. Rände mõisted, teooriad ning olemus

### Terminid ja mõisted

Kvalifitseeritud tööjõu kirjeldamiseks on rändealases kirjanduses kasutusel kolm mõistet, milleks on kõrgelt kvalifitseeritud tööjõud, kvalifitseeritud tööjõud ning oskustööjõud. Kuna kõrge kvalifikatsiooni defineerimises ning terminites pole ühtsust, on kvalifitseeritud tööjõu termin (*high-skilled labor*) tihtipeale kasutuses võrdväärseina oskustööjõu (*skilled labor*) terminiga<sup>1</sup>.

Kuna kvalifikatsiooni mõõtmisel on võimalik toetuda erinevatele parameetritele ehk liigitusele nii haridustaseme kui ameti järgi, on ka kõrge kvalifikatsiooni käsitluses erinevaid lähenemisi. Hariduse järgi defineeritakse **kõrgelt kvalifitseeritud tööjõudu** kui kolmanda haridusastme lõpetanut, mis tähendab enamikes riikides ülikooliharidust (OECD 2006) ning selle liigitamisel on võimalik toetuda ISCED standardile (*International Standard Classification of Education* (ISCED 1997)). Hariduse järgi liigituse eripära seisneb tegelikkuses tehtava töö olemuses, ehk kas ülikooliharidusega individid töötab oma haridustaseme kohaselt või hoopis töökohal, mis nõuab madalamat haridustaset (Kelo 2004). Ametite järgi liigitus võib riigiti erineda, kuna läbi aegade on eri riikides kasutusel erinevaid süsteeme, põhinedes kas siis riiklikul või rahvusvahelisel ametite klassifikatsioonil ISCO (*International Standard Classification of Occupations*) (ILO 2007). ISCO liigituse järgi vastab kõrge kvalifikatsioon teatud põhigruppidele 1-3, kuhu kuuluvad juhid, tippspetsialistid ning erinevate erialade professionaalid, sealhulgas teadlased (Asari 2013: 50). Kasutusel on ka laiem ameti järgi jaotus, kus kvalifitseeritud tööjõudu kirjeldatakse kui **valgekraed** ning madalama kvalifikatsiooniga tööjõudu kui **sinikraed**, kelle all mõistetakse pigem lihttööjõudu ning teeninduspersonali (Palgrave 2008). Samas ei saa antud jaotust üheselt kasutada, kuna sinikraede hulgas leidub ka kvalifitseeritud tööjõudu (näiteks tippmehhaanikud) ning ka

---

<sup>1</sup> Käesolevas uurimustöös on kasutatud läbivalt kvalifitseeritud tööjõu terminit kui rändealases kirjanduses kõige levinumat käsitlust.



valgekraede hulgas on madalama kvalifikatsiooniga tööjõudu (näiteks lihtametnikud). Samuti käsitletakse kvalifitseeritud tööjõu mõistet tihtipeale riigi majanduskasvuks ning arenguks oluliste ning hetkel kõrgelt väärtustatud erialade esindajate iseloomustamisel või siis sümbioosis haridusklassifikatsiooniga. Palgrave majandussõnastik (2008) ühildab ajude äravoolu kontekstis erinevad kvalifikatsioonid, ehk märgitakse insenere, arste, teadlasi ning teisi kõrgelt kvalifitseeritud ja ülikooliharidusega professionaale (*ibid.*). Seega on kvalifikatsiooni mõõtmisel näha erinevaid käsitlusi, mis sõltuvad kontekstist, riigist ja olukorrast ning ka käesolevas uurimistöös on lähtunud pigem ISCO põhigruppide 1-3 ning kõrghariduse liigituse sümbioosist.

Kvalifitseeritud tööjõu ränne on alalise elukohavahetuse ehk migratsiooni oluline osa ning seda saab käsitleda ühe osana vabatahtlikust liikumisest (Kelo 2004: 16). Rände kontekstis on oluline välja tuua omakorda ajutise ning alalise ümberpaiknemise erinevused. Esimese puhul toimub lühiajaline liikumine koduriigist ehk saatja- või päritoluriigist vastuvõtja- ehk sihtriiki. Ajaliselt määratletakse lühiajalist rännet kestusega ühest päevast kuni ühe aastani. Tööjõu lühiajalisema rändeviisina saab veel välja tuua **pendelränne** (*commuting*), kus liigutakse õppimise või töökoha ning kodukoha vahel (Ahas *et al.* 2010: 10), ning mida kohtab üha enam ka riikidevahelises rände kontekstis. Kvalifitseeritud tööjõu rände puhul seostub lühiajalise rändega ka **ajude ringlus** (*brain circulation*) (Giannoccolo 2012: 57), mis on oma olemuselt tsüklil, kus liigutakse teise riiki nii õpingute jätkamiseks kui ka tööle ning teatud aja pärast suundutakse tagasi koduriiki oma teadmisi ning oskusi rakendama, mida saab omakorda näha pigem positiivsena. Alalise rände puhul liigutakse teise riiki pikaks perioodiks ning ajaliselt määratletakse püsiva rändena elukohavahetusi, mis kestavad kauem kui aasta (Ahas *et al.* 2010: 10). Kuna kvalifitseeritud tööjõu rännet iseloomustab üldjuhul liikumine arenguriikidest arenenud riikidesse ning see laieneb ka madalama elatustasemega riikidest ning piirkondadest lahkumisele kõrgema elatustasemega riikidesse (Doquier ja Rapoport 2007), siis sellist rännet saab kvalifitseeritud tööjõu kontekstis seostada ka lähteriigile negatiivsena ning ulatuslikuma emigratsiooni puhul käsitletakse seda ka kui **ajude äravoolu**<sup>2</sup> (*brain drain*). Päritolu- ja sihtriikidevahelisele kahesuunalisele ekspertiisi voolule viitab **ajude vahetus** (*brain*

---

<sup>2</sup> Ajude äravoolu terminit hakati kasutama Inglismaal juba 1950-ndatel ja 1960-ndatel aastatel, et kirjeldada teadlaste ning tehnoloogide väljarännet USA-sse ning Kanadasse (Cervantes ja Guellec 2002).

*exchange*) ning ekspertiisi kaotusele **ajude raiskamine** (*brain waiste*), mis toimub juhul, kui suundutakse teise riiki tööle sellisele ametikohale, kus ei saa rakendada neid oskuseid ning teadmisi, mis on koduriigis omandatud (Matoo *et al.* 2008: 257). Sisserände ehk immigratsiooni soodustamisel saame kvalifitseeritud tööjõu puhul rääkida **ajude juurdevoolust** (*brain gain*) (Kelo 2004: 17). Juurdevoolu mõistet on kasutatud paralleelselt ka juurdekasvu mõistega, kus kõrghariduse omandamine koduriigis on teostatud emigreerumise eesmärgil ning koduriiki jäädes tõstab riigi üldist haridustaset (Gibson ja McKenzie 2011: 12).

### **Kvalifitseeritud tööjõu rändeteooriad ning tõmbe- ja tõuketegurid**

Rändeotsust mõjutavaid tegureid on palju ning neid saab analüüsida mitmel erineval tasandil. Seetõttu on ka rändeteooriatest võimalik välja tuua mitmeid erinevaid lähenemisi, mida on võimalik vaadelda nii majanduslikest mikro-, meso- ja makrotasandi (vt tabel 1) kui ka mittemajanduslikest käsitlustest lähtuvalt. Viimased selgitavad pigem rände sotsioloogilisi ning sotsiaalsühholoogilisi aspekte (Krieger 2004).

Kuna tööjõu väljarände seos majandusliku heaoluga on tugev, on üheks vanimaks sellealaseks käsitluseks neoklassikaline majandusteooria, milles on põhirõhk piirkondadevahelistel netosissetulekute erinevustel (Hadler 2006: 3). Olemasolevat sissetulekut võrreldakse tulude ja kulude vahega, millega kaasneb võimalik ränne teise riiki ehk rändeotsus tehakse majanduslikest kaalutlustest lähtuvalt, arvestades seejuures pikaajalise perspektiiviga (Kallaste ja Philips 2003). Viimasega arvestab ka inimkapitali teooria, kus vaadeldakse migratsiooni kui investeringut, kus praegused kulud on tehtud selleks, et saada suuremaid sissetulekuid tulevikus (Eamets ja Philips 2004: 12). Need mudelid jäävad aga rände kirjeldamisel liialt ühekülgseks, ning ei arvesta poliitilist dimensiooni, erinevaid rände barjääre ning sotsiaalseid tegureid. Viimast käsitleb mesotasandi võrgustikuteooria (Massey *et al.* 1993), kus on rände mõjutajateks pigem sihtriigis olevate immigrantide etniliste võrgustike tõttu migratsiooniga kaasnevad väiksemad kulud ja riskid, kuid võrgustikuteooriat saab kasutada pigem sihtriigi valiku kui rändeotsuse tegemise selgitamisel.

Rändeuuringute üheks laiahaardelisemaks teooriaks on rahvusvahelise migratsiooni süsteemne teooria, kus arvestatakse nii majanduslike, poliitiliste, sotsiaalsete kui ka

geograafiliste teguritega. Siinkohal seovad rände lähte- ning sihtriike nii vastastikused migratsiooni vood kui ka migratsioonivälised tegurid nagu ajaloolised, kultuurilised, koloniaalsed ja tehnoloogilised aspektid (Eamets ja Philips 2004: 11). Kui me vaatleme aga kvalifitseeritud tööjõu rännet ning ajude väljavoolu, saab täheldada erinevaid motivaatoreid teise riiki suundumisel, mis ei ole seotud niivõrd suuremate migratsioonivoogudega kuivõrd erinevate tõmbe- ja tõuketeguritega (Kelo 2004: 22).

Tabel 1. Rändeteooriad (allikas: autori koostatud 14.05.2014.)

Tasand	Teooria	Lühikirjeldus
Makrotasand	Neoklassikaline majandusteooria	Põhineb piirkondadevahelistel netosissetulekute erinevustel ehk rändeotsus tehakse majanduslikest kaalutlustest lähtuvalt
	Rahvusvahelise migratsiooni süsteemne teooria	Käsitleb majanduslikke, poliitilisi, sotsiaalseid kui ka geograafilisi tegureid. Rände lähte- ning sihtriike seovad nii vastastikused migratsiooni vood kui ka migratsioonivälised tegurid
	Inimkapitali teooria	Käsitleb haridust ja kvalifikatsiooni kui investeringut, kus kulud on tehtud selleks, et saada suuremaid sissetulekuid tulevikus
Mesotasand	Võrgustikuteooria	Käsitleb sihtriigis olevate immigrantide etniliste võrgustikke, kus rändega kaasnevad väiksemad kulud ja riskid
Mikrotasand	Tõmbe- ja tõuketeooria	Käsitleb majanduslikke tegureid, distantssi, kultuurilisi erinevusi või isiklikku laadi põhjuseid rändeotsuse tegemisel

Tõmbe- ja tõuketegureid käsitlev teooria ehk tõmbe- ja tõuketeooria on seotud kas siis päritoluriigi ja sihtriigi mikro- ja makromajanduslike teguritega või teatud tõketega nagu kaugus ja lähedus, kultuurilised erinevused või isiklikku laadi põhjused. Samuti arvestab tõmbe- ja tõuketeooria individuaalsete teguritega nagu perekonnaseis ja vanus (Lee 1966). Selline lähenemine selgitab rännet erinevate tasandite kaudu ning seostab ka rändeotsuseid haridus- ning muude ühiskondlike teguritega (Krieger 2004). Tõmbetegurid seostuvad tihti vastuvõtjariigi ning selle atraktiivsete pakkumistega kvalifitseeritud tööjõu värbamiseks. Tõmbetegurid saavad määravaks, kui negatiivsete tingimuste osakaal on positiivsetest suurem sihtriigi kasuks (Kelo 2004: 22). Üheks määravaks kvalifitseeritud tööjõu rände tõmbeteguriks arvatakse olevat pigem töökeskkond ning karjääri sisuga seotud elemendid kui töötasu suurus ning parem elatustase (Clemens 2009). Heaks näiteks on siinkohal teadlased kui kvalifitseeritud tööjõu oluline osa. Teadlasrände aspektist lähtuvalt on tihtipeale olulisemad paremad

teadustöö- ning oma eriala professionaalidega koostöövõimalused, sealhulgas parimatelt õppimise võimalused. Soovitakse töötada teaduse tippkeskustes, kus võimaldatakse ligipääs kõige uuemale ning innovaatilisemale tehnoloogiale ning valitsevad paremad töötingimused, ja kus teadustöö tegemine on väärtustatud ning seejärel ka hästi tasustatud (Martin-Rovet 2003). Teadussaavutustega seonduvalt on oluliseks mõjutajaks niisiis ka riigi investeeringud teadus- ja arendustegevusse, kus suurema panusega riigid on osutunud ka suuremaks kvalifitseeritud tööjõu tõmbekeskuseks. Samas on aga Boeri ja Brückeri (2012) järgi siiski oluline ka sihtriigis makstav töötasu, kus kvalifitseeritud tööjõu lähte- ning sihtriigi (maksujärgse) tulu vahe on nende uuringute kohaselt suur, mistõttu saab ka töötasu ning maksusüsteemi paindlikkust käsitleda siiski kui kvalifitseeritud tööjõu rände olulise mõjutajana (*ibid.* 2012: 87).

Veel üheks oluliseks tõmbejõuks ja –teguriks on kõrgharidusasutused, mille rahvusvahelistumise protsessid mõjutavad riikidevahelist tudengite ja teadlaste mobiilsust. Rahvusvahelistumise protsessiga kaasnevad värbamistegevused elavdavad omakorda riigi atraktiivsuse tõstmise tegevustega ka sihtriikide valikukonkurentsi (Freitas *et al.* 2012: 4). Seega on oluline ka riigi maine ning teatud valdkonna tugevused ning teadussaavutused selles riigis ning konkreetses institutsioonis või ettevõtlussektoris (Mahroum 2000: 371). Just rahvusvahelistel ettevõtetel on tööjõuturu regulatsioonis ning globaalse vabaturu kontekstis kvalifitseeritud tööjõu organiseerimises võtmeroll ning võimekus tööjõu värbamisel on märkimisväärne just uute tehnoloogiate ning infotehnoloogia ettevõtetes (Freitas *et al.* 2012: 8).

Väljarände tõuketegurid on seotud pigem väljaränderiigiga ning koosnevad indiviidi jaoks ebasoodsatest tingimustest, mis seostuvad nii majanduslike kui ka sotsiaalpoliitiliste ning muude ebasoodsate asjaoludega. Tõuketegurid muutuvad oluliseks peamiselt siis, kui tingimused koduriigis on halvemad kui sihtriigis (Kelo 2004: 23). Kvalifitseeritud tööjõu rändega seostuvad tõuketegurid on seotud ka riigisiseste hoiakutega, kus bürokraatia rohkus, administratsiooni ignorantsus ning ebasoodsad tingimused soodustavad riigist lahkumise otsuste langetamist. Siinkohal on teadlaste rände näitel selliste riikide seas Euroopas silmapaistvamad Itaalia ja Hispaania, kus stagneerunud hoiakud on just eriti noorteadlaste jaoks suureks tõuketeguriks riigist lahkumisel. Selline olukord kehtib ka riiki sisserännanud noorte

välisestadlaste puhul. 2009. aasta küsitluste tulemustest selgus 450 Itaalia välisdoktorandi rahulolematust nii migratsiooni- kui üldiste administratiivsete ebamugavuste ja riigisiseste hoiakute osas. Algne plaan peale doktorantuuri lõpetamist tööle asuda asendus plaaniga koheselt peale õpingute lõppu lahkuda (Boeri ja Brücker *et al.* 2012: 32). Seetõttu on oluline ka vastuvõtva riigi migratsioonisüsteemi paindlikkus ning lihtsus rändeotsuste langetamisel.

### **Kvalifitseeritud tööjõu rände mõju riigile**

Selleks, et hinnata kvalifitseeritud tööjõu väljarände negatiivset või positiivset mõju riigile tervikuna, on oluline jälgida erinevaid tegureid ning üldist olukorda. Rände mõju sõltub geograafilistest, majanduslikest ja ühiskondlikest näitajatest ning on riigiti väga erinev (Wets 2007). Kvalifitseeritud tööjõu väljarände negatiivne mõju saatjariigile seostub enamjaolt inimkapitali kui majanduslike ja sotsiaalsete hüvede loomiseks vajalike oskuste, teadmiste ja kompetentsi kaotusega (OECD 2011). Inimkapitaliga arvestatakse siinkohal kui väärtusega, kus indiviidi omandatud oskused ning haridus ja väljaõpe on omaette investeering, ning mis peaks riigile tagastatama. Kuna kestlik areng ning majanduskasv on tänapäeva uuendus- ja teadmispõhises ühiskonnas ülimalt oluline, siis on investeeringud inimkapitali määrava tähtsusega (Kelo 2004: 24). Negatiivse mõju parimaks näiteks kvalifitseeritud tööjõu väljarändel on otseste ning konkreetsete tagajärgedega meditsiinitöötajate väljavool, seda nii arengumaadest kui ka Euroopa Liidu-siseselt, peamiselt Ida-Lääne suunal.

Vastuvõtja- ehk sihtriigile tekib aga negatiivne mõjuefekt pigem madalama tasemega tööjõu sisse- ja väljarände puhul. Kvalifitseeritud tööjõu rände osas saab sisse- ja väljarändet näha negatiivsena vaid individuaalsest aspektist, kus tööjõuturule sisenev tööjõud tekitab kohalike seas konkurentsi. Samas on aga konkurents riigi üldise arengu seisukohalt on jällegi pigem stimuleeriv. Paralleelselt negatiivse mõjuga on juba 1990ndatest aastatest nähtud kvalifitseeritud tööjõu väljarändes positiivseid omadusi. Seda nii lähte- kui sihtriigi kontekstis. Freitas on näiteks toonud kvalifitseeritud tööjõualase negatiivse olukorranähtuse võrdluseks marksistliku paradigma sotsiaalteadustes, kus nähti kontakti lääne kapitalistliku ühiskonnaga pigem arengumaadele laostavana kui arengut soodustavana (Freitas *et al.* 2012: 3). Positiivse mõjuefekti toetajad väidavad, et kui väljarännanute sissetulek on suurenenud, ei tähenda see riiki jäänutele sissetuleku

vähennemist. Kui tööjõudu tasustatakse turuväärtuse kohaselt, siis tööjõu lahkumine suurendab riigi kapitali ja töö suhet ning lahkumine tööturult võimaldab kolleegide palkade suurendamist, soodustades samas väljavoolu erialal uute spetsialistide pealekasvu (Dumitru 2012: 6). Kvalifitseeritud tööjõu väljarände positiivset mõju saatjariigile seostatakse ka *diaspora* mõjuga, kus investeeringud ning ekspertiisi pakkumine koduriiki mõjuvad majandusele positiivsena (Gibson ja McKenzie 2011: 15). Sellised investeeringud ületavad erinevate uuringute kohaselt välisabi neljakordselt<sup>3</sup> (UNDP 2009). Sihtriigis on kvalifitseeritud tööjõu rände positiivne mõjuefekt eelkõige soetud kvalifitseeritud tööjõupuudusest tingitud teatud erialade ning ametikohtade täitmisega, majanduskasvu elavdamise ning rahvusvahelise dimensiooni laiendamisega (sh ka kvaliteedikasvuga erinevate erialade ning ametite lõikes).

## **1.2. Kvalifitseeritud tööjõu ränne ja sisserände soodustamise meetmed Euroopa Liidus**

### **1.2.1. Rändetrendid Euroopa Liidus**

Seoses Euroopa Liidu koosseisus olevate riikide majanduslike, poliitiliste ning ajalooliste erinevustega, on Euroopa rändetrendid väga erineva iseloomuga. Lõunariikide tööjõu väljavoolule ning Lääneriikide tööjõu sissevoolule lisanduvad 2004. aastast liitunute väga erinevad rändekogemused (Sultankhodjayeva 2012: 4).

Euroopa Liidu probleemiks ei ole mitte niivõrd liidu-sisene vaid just Euroopast väljasuunduv ränne. 2010. aasta Eurobaromeetri uuringu kohaselt töötas 28 protsenti ELi kodanikest teises riigis ehk mitte oma koduriigis (Eurobarometer 2011). Tööjõu kaotuse poolest oli Euroopas 1990ndatel aastatel kõige kõrgemal kohal Inglismaa, kust kõige rohkem kvalifitseeritud tööjõudu suundus USA-sse. Inglismaa kõrval, mis kaotas 3000 kvalifitseeritud töötajat aastas, oli teiseks kvalifitseeritud tööjõudu kaotavaks riigiks Iirimaa<sup>4</sup>. USA-le oma kvalifitseeritud tööjõudu kaotavate riikidena saab välja tuua veel Saksamaa ning Prantsusmaa (Gibson ja McKenzie 2011: 4).

---

<sup>3</sup> Näitena saab tuua India tööjõuturust, kus tööjõu kadu on pöördunud kasuks ning inseneride ja tehnoloogide väljavoolu nähakse pigem majanduse elavdamise ning elukeskkonna arengu suhtes positiivse mõjutegurina (Gibson ja McKenzie 2011: 2).

<sup>4</sup> Iirimaa rändetrend muutus küll juba 80ndate lõpus ning praeguseks on ajude väljavool pöördunud netoimpordiks (Gibson ja McKenzie 2011: 3).

USA-sse suundunud kvalifitseeritud töötajate rände arv oli 1990-ndate aastate keskel Euroopas 50-60 tuhande vahel. Seda, et tegu ei olnud lühiajalise mobiilsusega, võib kinnitada olukord, kus ühe aasta jooksul andis USA 7638-le Euroopa Liidust pärit kvalifitseeritud tööliste alalise elamisloa. Uuringud näitavad ka akadeemilise personali USA-sse jäämise soovi peale kraadi omandamist. 1995. aastal jätkasid 50 protsenti doktorikraadi omandanuist tööd USA-s ning ei naasnud oma koduriiki (Boeri ja Bucker *et al.* 2012: 39). Samas, kui vaadelda väljarände trende erialade lõikes, siis esikümnet juhivad infotehnoloogid, teadlased üldiselt ning meditsiinitöötajad (Gibson ja McKenzie 2011: 4). Kuna viimasel ajal kogub aktuaalsust meditsiinitöötajate väljarände probleem, on mitmetes uuringutes võrreldud üldisi kvalifitseeritud tööjõu arve arstide äravoolu arvudega (Bhargava *et al.* 2010). Gibsoni ja McKenzie võrdluse kohaselt ületab üldine kvalifitseeritud tööjõu väljarände arv 69 protsendiga arstide väljarände arvu (Gibson ja McKenzie 2011: 4). Kuigi Euroopa riikide teadlaste produktsioon on kõrge, nn tehnoloogia erialade ja doktorikraadiga lõpetanute arv on Euroopas kõrgem kui USA-s, on kvalifitseeritud tööjõu turul nende defitsiit väljarände tõttu Euroopas suurem (Cervantes ja Goldstein 2008; Sultankhodjayeva 2012). Juba 2001. aasta seisuga elas 400 000 Euroopa teadus- ja tehnoloogiaeriala lõpetanut USA-s ning ainult 13% USA-s töötanud Euroopa teadlastest plaanis kunagi naasta Euroopasse (Giannoccolo 2012: 69).

Vaadeldes väljarände kõrval sisserände arve, on viimase viie aasta jooksul hakanud sisserände osakaal tõusma. Kõrgelt kvalifitseeritud kolmandate riikide töötajate sisseränne on Euroopa Liidu liikmesriikides tõusnud aastatel 2008 kuni 2012 4,06-lt protsendilt 4,29 protsendile ehk 1,64 miljonile (siinkohal arvestatud ISCO tasemed 1-3), mis moodustab 21% kogu kolmandate riikide sisserännanute. Kõige rohkem suurenes kolmandate riikide kvalifitseeritud tööjõu osakaal Luksemburgis, kus antud protsent tõusis neljalt kolmeteistkümnele. Inglismaal oli 2012. aastal vastav protsent 11, Ungaris 10, Iirimaa 9. Tõusva trendi poolest saab veel välja tuua Rootsi, Tšehhi, Taani, Belgia, Saksamaa ja Prantsusmaa. 2011. aastal saabus 24 liikmesriiki, väljastpoolt ELi ligikaudu 7000 teadlast, kes suundusid peamiselt Prantsusmaale (2075), Madalmaadesse (1616), Rootsi (817), Soome (510) ja Hispaaniasse (447) (Asari 2013: 21).

Euroopa Liidu sisene viimane suurim rändetrendi muutus (peale 1980. aastate lõpus toimunud ida-lääne suunas rände elavnemise<sup>5</sup>) sai alguse peale 2004. aasta liidu laienemist. Laienemine tõi kaasa ulatusliku ida-lääne suunalise rändelaine, mis peale väikest langust hakkas taas tõusma seoses 2007. ja 2008. aastate majandussurutisega (Masso *et al.* 2013: 5). Kuna aga uuemad rändeuuringud toetavad rangete migratsioonibarjääride tulemuslikkust pigem ebasoodsas olukorras oleva ning madalama haridustasemega kui kõrgharidusega populatsiooni osale (Anniste *et al.* 2012: 15), ei saa seostada piiride avanemisega kaasneva rändelaine ulatuslikku mõju kvalifitseeritud tööjõu rändele. Pigem on rändelaine toonud kaasa teatud sektorite ning nooremaelise kvalifitseeritud tööjõu väljarände. Liidusisese rände suurimad lähteriigid on Rumeenia ja Poola<sup>6</sup> ning Leedu ja Bulgaaria, samas on kõige väiksem protsent vanades EL-i liikmesriikides elavatest lähteriikidest on Tšehhist, Sloveeniast ning Ungarist. Liidu-sisese rände peamisteks sihtriikideks on Inglismaa ja Saksamaa (Kahanec *et al.* 2010: 182).

### **1.2.2. Sisserände soodustamise meetmed Euroopa Liidus**

Kvalifitseeritud tööjõu rände reguleerimise ja meetmete debattide sisu varieerub alates migrandi isiklikust vastutusest koduriigi ees kuni sihtriigi kohustuseni kompenseerida väljaränderiigile tööjõukaotusest tingitud kahju. Sellised diskussioonid hõlmavad sihtriigi rangemaid migratsioonimeetmeid, arenguabi saatvale riigile, värbamise meetmete eetikakoodeksit või siis spetsiaalsete naasmisprogrammide väljaarendamist (Freitas *et al.* 2012). Kuna aga tegelikkuses on väga raske väljarändest tingitud majanduslikku kahju realselt mõõta, on ka tööjõu väljavoolu takistamise meetmete rakendamise ideed jäänud vaid diskussiooni tasandile. Seega saame tööjõurände regulatsioonimeetmeid vaadelda pigem riiki siseneva kvalifitseeritud tööjõu migratsiooni soodustavate kui väljarännet piiravatena.

Üheks oluliseks meetmeks on riiki sisenemisega seonduv migratsioonisüsteem, selle paindlikkus ning piirangud. Sisserännet on võimalik soodustada ka mitmete erinevate mikro- ja makromajanduslike teguritega, võimaldades kvalifitseeritud tööjõule ühel või

---

<sup>5</sup> Euroopa-siseselt muutus 1980. aastate lõpus ja 1990. alguses rändetrend seoses Nõukogude Liidu lagunemise ning Berliini müüri langemisega, mil emigratsioon Ida-Euroopast Lääne-Euroopasse suurenes (Kahanec *et al.* 2010: 121).

<sup>6</sup> 2009. aastal resideerus vanades EL-i liikmesriikides (EL 15) sisserännanute kokku kolm neljandikku uute liikmesriikide (EL 8+2) sisserännanuid (Kahanec *et al.* 2010: 121).



teisel tasandil soodsaid tingimusi või konkreetseid pakkumisi. Makromajanduslike meetmete käsitus juhindub pigem majanduskasvu ning kõrgema produktiivsuse ja sissetulekute saavutamise riiklikul tasandil ning mikromajanduslikud meetmed käsitlevad pigem isiklikust motivatsioonist juhinduvat rännet<sup>7</sup>.

### ***Euroopa Liidu migratsioonimeetmed***

Kvalifitseeritud tööjõu rände temaatikat on Euroopa Liidus käsitletud juba alates 1960. aastatest ning see elavnes seoses Euroopa teadusruumi arendamisega taas 1990. aastatel. Kuigi Euroopas on migratsioonipoliitika piirdunud kuni 1990. aastateni enamjaolt asüülpoliitikaga, on üha enam vaja arvestada rahvastiku vananemise ning suurema kvalifitseeritud tööjõu nõudlusega. Eelnevaga seoses kasvab ka nõudlus uute migratsioonimeetmete<sup>8</sup> järele (Wets 2007: 18). Kvalifitseeritud tööjõu väljavoolu debattidest selgub selle kahepidise migratsiooni kontrolli vajadus. Nähakse vajadust reguleerida Euroopast väljasuunduvat kvalifitseeritud tööjõu liikumist ning eemaldada takistused Euroopasse suunduvat tööjõult. Kuna tööjõu väljarännet on keerukas reguleerida, on Euroopa Liidus keskendunud pigem sisserände soodustamise võimalustele. Euroopa Liidu omapärase iseloomu tõttu saab rääkida migratsioonisüsteemi duaalsusest, kus EL-i sisene tööjõumobiilsus on osa ühisturust ja liikumisvabadusest ning on reguleeritud EL-i tasandil ning sisseränne kolmandatest riikidest on jäetud aga otsustada liikmesriikide tasandile.

Euroopa tööjõuränne on Schengeni migratsioonimeetmetega reguleeritud juba 1985. aastast (COM 2004). Schengeni raamistik keskendus algselt Euroopa-sisesele tööjõu liikumisele kui ühele EL-i ühtse majandusruumi arendamise vahendile. Migratsiooni ning mobiilsuse takistuste eemaldamise õigusliku aluse loomisel sätestati eesmärgid edasise migratsioonipoliitika koordineerimiseks 1997. aastal, et tagada inimeste vaba liikumine Euroopa Liidus (Treaty of Amsterdam 1997) ning 2001. aastal jätkati liikmesriikidevahelise migratsiooni õigusliku koordineerimisega (Sultankhodjayeva 2012: 7).

---

<sup>7</sup> Migratsiooni, mikro- ja makro – ning nende alameetmete jaotus põhineb P. Giannoccolo Euroopa ajude väljavoolu meetmete raamistikul. (Giannoccolo 2012)

<sup>8</sup> Terminit **migratsioonimeetmed** on teistest rändemeetmetest eristamise mõttes kasutatud migratsioonisüsteemi ning riiki sisenemise meetmete kirjeldamisel.

Kolmandatest riikidest pärit kodanike Euroopa Liitu sisenemise hõlbustamisele hakati tähelepanu pöörama 2000-ndatest aastatest. Alates 2004. aastast on toimunud migratsiooni reguleerimises kolm olulist etappi, kus on järk-järgult pööratud tähelepanu kolmandatest riikidest saabunud kodanike migratsioonireeglistikule. Esimeseks muudatuseks oli tudengite EL-i sisenemise hõlbustamine (EC 2004), mille järel muudeti migratsiooniraamistikku kolmandate riikide teadlaste sisenemisel EL-i (EC 2005) ning alles 2009. aastal kvalifitseeritud tööjõu EL-i sisenemisele (EC 2009). Viimase aluseks oli erinevate dünaamikate ja keerukusega Euroopa Liidu liikmesriikide immigratsioonipoliitikate eripärade ühtlustamise soov. Selle reguleerimiseks pakkus Euroopa Komisjon välja koordineeritud poliitika, mis põhineb valival immigratsioonil, kus madala kvalifikatsiooniga tööjõud on surve all ning kõrge kvalifikatsiooniga tööjõud nõudluses (Zimmermann 2005: 15).

Valiva immigratsioonipoliitika sujumiseks, kolmandate riikide kvalifitseeritud tööjõu Euroopasse rände soodustamiseks ning sisserände takistuste eemaldamiseks loodi „sinise kaardi“ skeem (*Blue Card Scheme*) (EC 2009). Kaart hõlbustab kõrgelt kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike ja nende perekondade riiki sisenemist ning reguleerib elama-asumise tingimusi terves Euroopa Liidus. Oluline on süsteemi püüdlus lihtsustada vastuvõtutoiminguid ning samuti liidus juba elavate kodanike õiguslikku staatust. Seega võimaldab sinine kaart reguleerida riiki siseneva personali voogu ning kompenseerida sellega kvalifitseeritud tööjõu väljarände poolt tekitatud tühimikku, mis toetab ka ühtse teadusruumi arendamise ideed.

### ***Makro-ja mikromajanduslikud meetmed***

Euroopa Liidu makromajandusmeetmete debatid said alguse 1980. aastate keskel, kus diskussiooniarengute peamiseks teemaks sai hariduse ja teaduse kui rahvusliku ja rahvusvahelise ressursi peamine allikas. Siinkohal nähti vajadust mõlema valdkonna ühtse rahvusvahelise koordineerimise järele. Hariduslõhe vähendamiseks kõrgema ja madalama elatusasemega liikmesriikide vahel sai oluliseks mobiilsuskeemide ning haridussüsteemide ühtlustamine. Euroopa Liidus on see lahendatud haridussüsteemide harmoniseerimise kaudu. Harmoniseerimine on toimunud Bologna protsessi, vastastikuse ülikoolihariduse tunnustamise ning mobiilsuskeemide (nagu Erasmus programm) loomise abil (Boeri ja Bücken *et al.* 2012: 55).

Haridussüsteemide ühtlustamise kõrval on märkimisväärse tähtsusega Euroopa teadusruumi *European Research Area* (ERA) atraktiivseks muutmine kogu maailma teadlaskonnale, et luua ühtne Euroopa teadusühiskond (Giannocolo 2012). Euroopa teadusruumi arengu edendamiseks on Euroopa Komisjoni soov suurendada teadusele suunatud eelarve mahtu. Olulist tähtsust omab siinkohal teaduse riiklik rahastamine, millesse liikmesriikide panus on küll aastatega kasvanud, kuid ainult vähesed riigid, nagu Põhjamaad, on suutnud täita teadusele eraldatava 3% eelarve nõuet, mis oli juba 2002. aastatel toimunud EL Nõukogu Barcelona kohtumise üks ühine otsus (Presidency Conclusions 2002) ning Lissaboni strateegia oluliseks osaks (Europa 2005). Eesmärgiks on vähendada ajude väljavoolu, eriti just nõrgematest ehk madalama elatustasemega regioonidest, samuti ka teaduse ning innovatsiooni regionaalsete lõhede vähendamine, kindlustades kogu Euroopa Liidu silmapaistvuse (COM 2012).

Euroopa teadusruumi arendamisel on prioriteetideks riiklike süsteemide efektiivsuse suurendamine, optimaalne riikidevaheline koostöö ja konkurentsi parendamine, teadlastele avatud tööturg, sooline võrdõiguslikkus teaduses ning optimaalne ringlus ning teaduslik teadmussiire (COM 2012). Olulisel kohal on Euroopa teadusruumi atraktiivseks muutmine kogu maailma teadlastele. Avatusele suunatud tegevuste toetuseks on arendatud mitmed portaalid, mis aitavad informatsiooni kättesaadavust ning levikut parandada, nagu tööalase informatsiooni portaal EURES (kodulehekülg 2014) ning teadlastele mõeldud mobiilsuse ja karjääri liikumise soodustamiseks EURAXESS (kodulehekülg 2014).

Euroopa Liidu tasandil on teadusesse panustamise ning inimressursi arenguks loodud laialdane integreeritud strateegia, mis keskendub teadlaste koolituste, mobiilsuse ja karjääri arengu rahastamisele. Üheks väljundiks oli seitsmes raamprogramm (FP7), mis loodi 2007. aastal. Selle raames ka Euroopa Teadusnõukogu vahendid nagu programmi Ideas grandid, mille eesmärk oli suurendada Euroopa teaduskeskkonna atraktiivsust ka kolmandate riikide kodanikele. Samas on oluline ka mobiilsust soodustavad Marie Curie riikide- ja sektoritevaheliste karjääri arengu tegevused (Europa 2005). Alates 2014. aastast on alanud uus programmiperiood, milles Euroopas seni kõige võimsama

teadus- ja innovatsiooniprogrammi<sup>9</sup> Horizon 2020 raamesse jäävad tegevused on mõeldud kindlustama Euroopa globaalset konkurentsivõimet (KOM 2010).

### **1.2.3. Sisserände soodustamise meetmed Euroopa Liidu liikmesriikides**

#### ***Liikmesriikide migratsioonimeetmed***

Euroopa liidu liikmesriikide migratsioonimeetmete kirjeldamisel tuleb välja tuua rahvusriikide omapära, kus kõrgema ja madalama elatustasemega ning erineva migratsioonitaustaga liikmesriikides on nõudlus ning võimalus rakendada erinevaid meetmeid väga erinev. Väiksema tööjõu immigratsioonikogemusega riigid ning uued EL liikmesriigid, keskenduvad pigem riigi kui sihtkoha atraktiivsuse suurendamisele, samas kui pikema tööjõu migratsioonikogemusega riigid keskenduvad tööjõu immigratsiooni selekteerimisele.

Pika migratsioonikogemuse ning suure tööjõu immigratsiooniarvuga riikidel on Boeri ja Brückeri (2012) kohaselt oluline kasutada migratsioonimeetmete rakendamisel punktisüsteemi (*point based system*), kuid samas sobib süsteem ka teistele kvalifitseeritud tööjõu puuduses olevatele riikidele. Punktisüsteem aitab reguleerida sisserändajate kvalitatiivset osa ehk punktisüsteemi alusel on võimalik reguleerida sisserännet haridus- ja kvalifikatsiooninäitajate põhjal ning antud punktisumma piirmäära alusel<sup>10</sup>. Teatud paralleele punktisüsteemiga võib tuua ka EL-i sinise kaardiga, mis praeguseks on juba loonud aluse migratsioonitakistuste eemaldamiseks kolmandate riikide kodanikele Euroopa Liidu liikmesriikide tööjõuturgudele sisenemiseks (*ibid.*).

Riigi haridus- ning teaduspotsiaali parandamiseks ning hoidmiseks on mitmes Euroopa riigis loodud tavapärasest erineva iseloomuga riiki sisenemise võimaluste loomine. Siinkohal on toodud mõned näited, mida liikmesriigid on rakendanud:

- “teadlase viisa”, mida saab taotlelda kolmanda riigi akadeemiline töötaja. Antud viisa erineb tööloast ning selle taotlemise protsess on lihtsustatud. Teadlase abikaasale väljastatakse automaatselt tööloa. Sellist skeemi kasutavad

<sup>9</sup> 2014-2020 aastatele on planeeritud 80-miljardiline eelarve (COM 2012).

<sup>10</sup> Punktisüsteem on suure sisserändearvuga riikides, nagu Austraalia, Kanada ja Uus-Meremaa andnud häid tulemusi (Boeri ja Brücker *et al.* 2012: 25).

Prantsusmaa ning ka Saksamaa EL-programmide raames liikuvate teadlaste riiki sisenemisel;

- “lihtsustatud reeglid” riiki sisenevale ja riiki jääda soovivatele doktorantidele ja teadlastele. Sellist skeemi kasutab mitmete liikmesriikide hulgas ka Inglismaa (Giannoccolo 2012: 63);
- “roheline kaart” (*Green Card*) Iirimaa (Wickham 2009: 24). Sama süsteemi lõi Saksamaa infotehnoloogia eriala tööjõu sisserände soodustamiseks (Werner 2001: 5).

Seega on seoses konkreetsete sektorite tööjõupuudusega mitmed Euroopa riigid on võtnud kasutusele meetmed, mis hõlbustavad lähiaastatel vajalike erialade kvalifitseeritud tööjõu riiki sisenemist. Taani alustas juba 2002. aastal infotehnoloogia ekspertide värbamist (*fast tracking*) mida teostati „töökaardi“ initsiatiivi (*job-card initiative*) raames (Giannoccolo: 63 2012). Saksamaa on loonud infotehnoloogia spetsialistide programmi (*IT-specialists Temporary Relief Programme*), millele 2006. aastatel kehtestatud kvoodi kohaselt võimaldati taotleda 10 000 elamisluba kolmandatest riikidest saabuvatele ekspertidele. Iirimaa valitsus toetab samuti oskustööjõu värbamist kindlaks määratud sektorites nagu infotehnoloogia, biotehnoloogia ning on vähendanud administratiivkoormat tööjõu liikumisel sama sektori asutuste vahel. Samuti on kasutusel juhtidele ning spetsialistidele suunatud kvalifikatsioonibaasil toimiv selekteeriva iseloomuga meede. Alates 2005. aastast kasutatakse sellist süsteemi Saksamaal, kus on jällegi seatud suhteliselt kõrge sissetuleku määr, mis peab ületama tervisekindlustuse ülempiiri kahekordselt (66,500 eurot 2009. aastal) (Boeri ja Bücken *et al.* 2012: 25).

Mõnedes EL-i liikmesriikides on kasutusel süsteem, kus kõrgelt kvalifitseeritud töötajal on võimalik riiki siseneda töölepingut omamata või siis keskmise ning kõrge kvalifikatsiooniga töötajale on riiki sisenemine töölepingu alusel lihtsustatud. Sellist süsteemi kasutab Inglismaa konkreetse programmi raames (vastavalt *Tier 1 ja Tier 2 scheme*). Mõlemad skeemid on küll tööjõu rännet soodustavad, kuid rangemad ning jäigemad, kui eespool kirjeldatud punktisüsteem (Boeri ja Brücken *et al.* 2012: 31).

Võrreldes eeltoodud riikidega, jätkavad mitmed kvalifitseeritud tööjõu väljavoolu all kannatavad riigid tööjõumigratsiooni meetmete piirangutega. 2006. aastal olid veel

Hollandi, Belgia ning Kreeka migratsiooniregulatsioonid suhteliselt jäigad, kuigi nõudluses olevate sektorite oskustöölise menetlused olid kiirendatud. Hispaania ning Itaalia ei ole siiani suutnud luua soodsat migratsiooni keskkonda kvalifitseeritud tööjõu riigis hoidmiseks. (Giannoccolo 2012: 71)

### ***Lükkmesriikide makro- ja mikromajanduslikud meetmed***

Kvalifitseeritud tööjõu sisserände soodustamise makromajanduslikud meetmed on seotud riigi majandusvõimekusega. Oluliseks näitajaks riigi arengusse panustamisel on investeeringute kogumaht haridusse ning teadusesse ning ka rahvuslike ja rahvusvaheliste haridus- ja teadusskeemide riiklik koordineerimine (Carvalho 2012).

**Teadusinvesteeringute meetmete** üheks näitajaks on teaduse tippkeskused, mis koos kvaliteetsete kõrgharidusasutustega suurendavad riigi kui sihtkohamaa atraktiivsust. Siinkohal on heaks näiteks Inglismaa, kus teadussüsteemi tugevus koos teaduskeskuste ning kõrgekvaliteediliste ülikoolidega on kindlustanud teadlaste sissevoolu kindla kasvu. Teisalt on oluline ka riiklikul tasandil konkreetsete meetmete arendamine, mis aitaks kaasa majanduskasvuks vajaliku teadus- ning tehnoloogiaerialade kestlikule arengule. Üheks võimaluseks on teadlastele soodsate tingimustega töölepingupakkumiste loomine. Prantsusmaa on siinkohal avatuma teadusmaastiku vajadusest lähtuvalt loonud meetmete paketi kahe peamise võimekusega, millest esimene on heade tingimustega töölepingud kõrgtehnoloogiliste erialade teadlastele ning teine Prantsusmaa teadlaste (peamiselt väljarännanud järel doktorantidele) reintegratsioon üheaastaste erisoodustustega töölepingute kaudu (Giannoccolo 2012: 66). Samuti on mitmed teised EL-i liikmesriigid suunanud suure osa teadusrahastusest välisteadlaste riiki toomise soodustamiseks. Luksemburgi teadusrahastusest läheb peaaegu 50% välistööjõule (Boeri ja Bücken *et al.* 2012: 91).

Üheks oluliseks teadlaste riiki toomise mehhanismiks on väliskogemuse ning teadmisteringluse võimaldamiseks loodud erinevad **mobiliisusmeetmed**. Heaks näiteks on Saksamaa, kus on loodud väga laiaulatuslik akadeemiline välisvahetusteenistus DAAD (*Deutscher Akademischer Austausch Dienst*), mis on riiklikul tasandil toetatud skeem nii tudengitele kui ka teadlastele teadmiste vahetamise ning väliskogemuse võimaldamiseks. Saksamaa kõrval panustasid juba 1990. aastatel ka Holland,

Prantsusmaa ja Taani välisteadlaste hulga suurendamise suuremahuliste grantide ning stipendiumisüsteemide loomisega. Portugal eraldas 50 protsenti mobiilsusgrante sissetulevatele teadlastele (COM 2001). Praeguseks on juba kõikides liikmesriikides suunatud osa stipendiumisüsteemidest riiki suunduvatele teadlastele (Giannoccolo 2012: 66). Ka Inglismaa on tegelenud juba aastaid tööturu nõudluse leevendamiseks välistalentide riiki toomisega. Inglismaal pööratakse hoolimata nende eelisolukorrast (seoses tugeva teadussüsteemi ning tugevate ülikoolidega) välisteadlaste ja tudengite riiki toomisele suurt tähelepanu<sup>11</sup> (*ibid.*).

Ka erasektoril on märkimisväärselt oluline roll kvalifitseeritud tööjõu väljavoolu reguleerimisel ning riigi ja majanduse arengu seisukohalt vajalike erialade ekspertiisi riiki toomisel. Kvalifitseeritud tööjõu väljarände reguleerimist ning erasektori suuremahulist kaasamist praktiseerib Saksamaa, kus on eesmärgiks noorteadlaste riiki toomine stipendiumite ning uuenduslike erialade professuuride loomise kaudu nn. Volkswageni Sihtasutuse Georg Christoph Lichtenbergi stipendium järeldoktorantidele, naasvatele noorteadlastele ning välisteadlastele umbes 10 stipendiumit aastas (Roos 2003: 10).

Mitmetes liikmesriikides on kvalifitseeritud tööjõu sisserände soodustamiseks loodud erinevaid **maksumeetmeid**. Näitena saab tuua Taani ja Rootsi, kus viidi välisteadlaste maksusoodustused loodi juba 2001. aastal. Välisteadlaste maksukoormus langes sellega 40 protsendilt 25 protsendile. Ka Hollandis on kehtestatud teadlastele 30-protsendiline maksusoodustus. Austria langetas aga oluliselt kvalifitseeritud töötajate maksukoormust riigiteenistuja pensionisüsteemist vabaks registreerimise võimaldamisega (Giannoccolo 2012: 67). Prantsusmaal on juba 1999. aastast jõus innovatsioonile ja teadusele suunatud seadus, mis peale maksusoodustuste soodustab liikumist *akademia*'st tööstusesse. Hispaanias on kasutusel maksusoodustused teaduse ja tehnoloogiaarendusega seotud tööstusettevõttele, mis on omakorda mõjunud hästi ülikoolidega seotud ettevõtlusele (*ibid.*) ning Iirimaa maksusoodustused ettevõtetele ning investeeringutele riigi poolt toetatud teadusfondidesse (Carvalho 2012: 14).

---

<sup>11</sup> Välistudengitele planeeritud eelarve kogu Inglismaa tudengkonna omaga võrreldes oli juba 2001. aastal neljandik kogusummast (Giannoccolo 2012: 66).

Mitmed riigid on intensiivselt suundunud kvalifitseeritud tööjõu **värbamismeetmete** ja sellekohaste programmide arendamisele. Nagu Euroopa Liidu tasandil, on ka riiklikul tasandil loodud integreeritud internetiportaalid, mis koondavad informatsiooni vabade töökohtade ning teadustöö võimaluste kohta. Peale informatsiooni kättesaadavuse võimaldamise, on laialdaselt levinud praktikaks ka sihtgruppidele suunatud värbamistegevus. Inglismaa toetab teadlaste värbamist välisriikide ettevõtetest ning paljudes liikmesriikides on teadust rahastavate organisatsioonide värbamis- ja hindamiskomiteedes teatud arvu välistöötajate osalus kohustuslik (Portugal, Soome, Rootsi) (COM 2001). Prantsusmaal ja Soomes on loodud spetsiaalsed rahvusvahelised värbamisüksused. Värbamisega koos on ka riigi kui kaubamärgi globaalne turundamine ning tutvustamine üheks üha enam hoogu saavaks tegevuseks tööjõu riiki toomise eesmärgi saavutamiseks. Inglismaa panustas juba 10 aastat tagasi 7,8 miljonit eurot riigi tutvustamistegevustesse välisriikides (Giannocolo 2012: 66). Värbamise ning turustamisega seonduvalt on liikmesriigid ka naasmisprogrammide osas aktiveerunud. Mitmed liikmesriigid on loonud konkreetsed tegevused ning programmid kvalifitseeritud tööjõu tagasitoomiseks koduriiki. Nagu näiteks Itaalia „ajutabaja“ programm (*Brain Buster*), mille on algatanud haridus- ja teadusministeerium teadlaste riiki naasmise eesmärgil.

Tööjõuliikumist toetavad ka karjääriga ning ümberasumisega seotud **tugisüsteemi meetmed**, kus välistöötajale on loodud karjäärilane tugivõrgustik, hõlmates informatsioonile ligipääsu ning administratiivtööga seoses ilmnevate takistuste eemaldamist. Prantsusmaal on sellisteks abitegevusteks loodud Kastleri sihtasutus, mis võimaldab välisteadlastele personaalse lähenemise alusel toetust ning individuaalset abi (Giannocolo 2012: 68). Kuna tööjõu riiki toomisel on oluline roll ka kohanemisprotsessil, kannab määravat rolli integratsioonivahendite olemasolu. Määravaks saavad praktilised küsimused nagu ümberkolimiseks loodud võimalused, lasteaiakohtade leidmine, paariskarjääri tugi. Soomes on loodud „abikaasa pakett“, kus eeltoodud küsimustele püütakse lahendused leida riiklikul tasandil (COM 2001). Taanis on loodud probleemi lahendamiseks paariskarjääri süsteem välistöötajate abikaasadele, aidates karjäärilaste valikute, täiendõppe ja töökoha leidmisega (Tandem 2013).



Integratsioonivahendite loomisel on oluline roll ka keelekursustel, millele on juba 2000. aastast panustanud Kreeka, kus keelekursuste pakkumine laieneb ka väljarännanu pereliikmetele. Sama ka Soomes ning Saksamaal, kus DAAD ja Humboldti sihtasutus pakuvad teadlastele keelekursusi juba enne töökohale asumist (COM 2001).

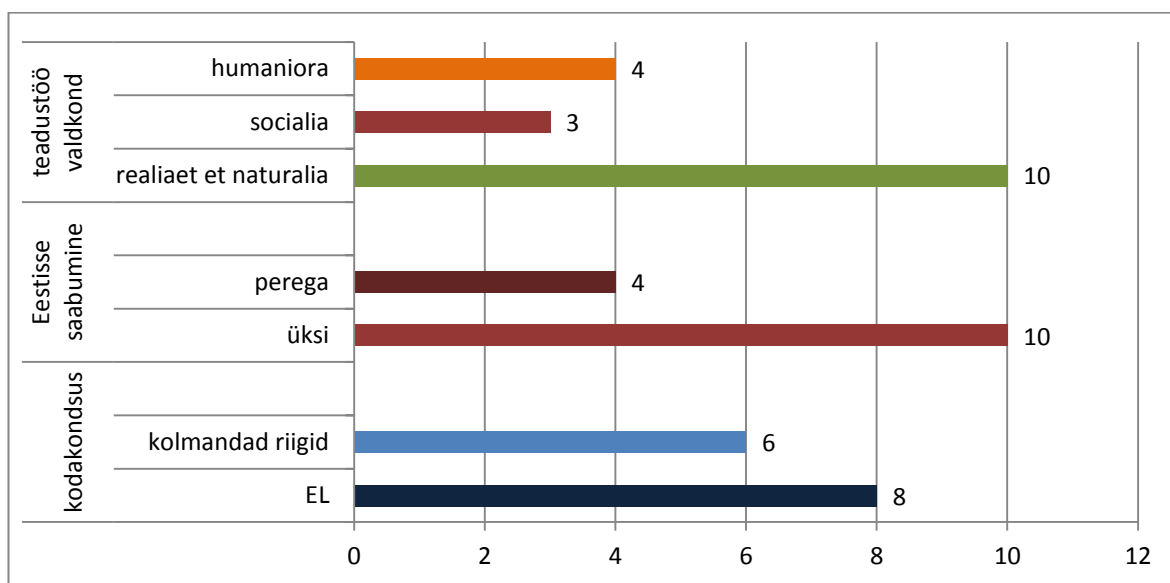
## 2. Metoodika

Käesolevas uurimustöös on teadlaste sisserände soodustamise Eesti meetmete selgitamiseks ehk eesmärgi teostamiseks kasutatud kahte erinevat uurimismeetodit. Esmalt on teostatud andmeanalüüs, mis võimaldab selgitada Eesti meetmeid teadlaste sisserände soodustamisel. Seejärel on noorteadlastele suunatud Ermose programmi grandisaajate seas läbi viidud küsitlus, mis võimaldas kaasata valimisse kogu sihtgrupi ehk nii Eestist lahkunud kui ka praegu Eestis viibivad grandisaajad.

Andmeanalüüsi teostamisel on teadlaste sisserännet soodustavate meetmete ja tõmbetegurite selgitamisel kasutatud avalikku teavet Eesti kohta, sealhulgas Eesti Vabariigi seadustikku, erinevaid strateegiaid ja juhendeid. Meetmete analüüsi toetavad suuremad teemakohased uuringud, nagu Euroopa rändevõrgustiku 2013. aasta temaatiline uuring migratsiooni meetmetest (Asari 2013), Sihtasutus Archimedese uuring „Teadlaste mobiilsus Eestis ja seda mõjutavad tegurid“ (Murakas *et al.* 2007), 2013. aasta oktoobris avaldatud Tandem projekti uuring (Tandem 2013), mis annab ülevaate peale Eesti veel 8 Euroopa Liidu liikmesriigi orientatsiooni ning integratsioonisüsteemidest ning toimivast tugisüsteemist, ning Balti Uuringute Instituudi uussisserändajate kohanemise uuring (Uus ja Kaldur 2013).

Teadlaste sisserännet soodustavate meetmete analüüsi jätkuks on teostatud uuring välisteadlastele suunatud järel doktorantide programmi ERMOS (*Estonian Research Mobility Scheme*) raames, et selgitada välja nii programmi kui ka sisserände soodustamise kitsaskohad. Programmivalik on tehtud erinevatest aspektidest lähtuvalt. Esmalt, kuna teadlaste sisserännet soodustavast kolmest suuremast meetmest on ühe meetme (Mobilitas) uuringud juba teostamisel ning teise meetme (DoRa T2) valimi arv poleks välisteadlaste sisserände uuringuks olnud piisav. Samuti ei ole Ermose programmi raames tehtud eelnevaid teadlaste mobiilsusuuringuid, mistõttu osutus oluliseks järgneva rahastusperioodi Eesti teadlasmobiilsuse meetmete kujundamiseks vajaliku tagasiside kogumine ning analüüsimine. Kuna Ermose programmi taotlusvoorud (2010-2013) on suletud, on võimalik teha üldistusi ning kokkuvõtteid, analüüsida kitsaskohti ning seda, kui võrd antud meede soodustab teadlaste sisserännet Eestisse.

Kolme taotlusperioodi jooksul olnud kokku 45 noorteadlase grandit saajat, kellest 10 on praegu juba lõpetanud ning 10 on eestlasest grandihoidjat. Uuringu valimisse on kaasatud kõik Ermose järeldoktorantuuri grandisaajad ja grandihoidjad ning uuring on teostatud küsitluse teel. Ermose grandisaajatele on saadetud küsimustik kahekümne küsimusega, millest 16 on avatud ning 4 valikvastustega (vt. lisa 1). Küsimustik hõlmas ka Ermose programmi Eesti koordinaatori kolme küsimust. Uuringu küsimused on grandisaajatele saadetud e-kirja teel esmalt 2014. aasta 28. märtsil ning kordusena 3. aprillil. Kokku saadi vastused 15 järeldoktorilt ehk 33 protsendilt grandisaajatest. Vastanutest 8 olid Euroopa Liidu kodanikud (3 Eesti, 2 Saksa ning üks Hispaania, Itaalia, Läti) ning 6 kolmandate riikide kodanikud (Valgevene, Ukraina, India, Iisrael, Venemaa ja Hiina). Üks vastaja ei avalikustanud isiklike andmeid. Vastanute vanus jäi vahemikku 30 – 45 eluaastat. Kaheksa teadlast saabus Eestisse üksinda, kuus partneriga, kellest neli lastega. Kümme vastanud teadlast teeb teadustööd reaal- ja loodusteaduste, kolm sotsiaalteaduste ning üks humanitaarteaduste valdkonnas (vt. joonis 1).



Joonis 1. Küsitluses osalenud Ermose grandisaajate andmed (allikas: autori koostatud 15.04.2014.)

Kuna uuringus osalenud vastanute arv võimaldab teha analüüse ja kokkuvõtteid, kuid ei võimalda laiapõhjalisi järeldusi tegemist kogu teadlaskonna sisserände kohta, on analüüsi toetava materjalina kasutatud ka eelmainitud projekti Tandem ning uussisserändajate kohanemisuuringut. Programmi analüüsi aluseks on võetud nii teooria kui ka Eesti meetmete analüüsis kasutatud migratsiooni-, mikro- ja makromeetmed, mis on sisserände ajalise tegevuse loogikast lähtuvalt ümberstruktureeritud värbamise, ümberasumise ning töötamise jaotusesse.

### 3. Teadlaste sisse- ja väljarände soodustamise meetmed Eestis

#### 3.1. Eesti kvalifitseeritud tööjõu ränne ning migratsioonimeetmed

Vaadeldes nii sisse- kui väljarände üldarve, siis on Eesti rändesaldo jäänud eelmise aastaga võrreldes samale tasemele, ehk väljaränne ületas 2013. aastal sisse- rännet 2614 inimese võrra<sup>12</sup> (Statistikaameti kodulehekülg 2014). Aastatel 2000 – 2007 rändas Eestist välja ligikaudu 2 protsenti rahvastikust, millest omakorda 13,6 protsenti kõrgharidusega tööjõudu (Krusell 2009). Kuigi sisse- ränne on tõusutrendis ning Eesti ületab kolmandate riikide tööjõu osakaalu poolest Euroopa Liidu keskmise näitaja kolm ja pool korda<sup>13</sup>, on Eesti tööalane piiridevaheline rändesaldo siiski negatiivne.

Eesti tööjõu üldine väljarändetrend on olnud sõltuvuses rände võimaluste avanemisega 1990ndatel aastatel ning jällegi 2004. aastal Euroopa Liidu liikmeks astumisega. Üheks peamiseks sihtriigiks on 1990. aastatest siiani jäänud Soome ning peale Euroopa Liiduga liitumist on suure trendikasvu teinud Ühendkuningriigid ning Iirimaa, samas kui USA-sse ja Kanadasse ränne langes aastatel 2000-2008 vastavalt 1,8 ning 2,5 korra võrra (Anniste *et al.* 2012: 8). Kvalifitseeritud tööjõu rändes on olukord aga erinev, kuna piiride avanemine avaldab mõju pigem madalama haridustasemega töötajaskonnale. Seetõttu ei laiene suuremad rändetrendi muutused kvalifitseeritud tööjõule (*ibid.*) ning Eesti puhul ei saa veel rääkida üleüldisest kvalifitseeritud tööjõu väljarände ulatuslikust negatiivsest mõjust riigile, vaid pigem teatud erialade ning sektoriaalse rände negatiivsest mõjust, nagu meditsiinitöötajate emigratsioon (Võrk ja Priinits *et al.* 2004: 1), mis alates 2004. aastast on jätkuvalt kasvanud<sup>14</sup> (Kiivet *et al.* 2012: 403).

Seega, kuigi ülikooliharidusega väljarännanute osakaal rahvastiku väljarändega võrreldes on väike, on siiski tööjõunõudluses ning just eriti kvalifitseeritud tööjõu puhul

---

<sup>12</sup> 2013. aastal rändas Eestisse sisse 4110 ja välja Eestist 6724 inimest (samas kui 2012. aastal oli viimane näitaja 5489). Tagasiränne moodustab ca 30 protsenti väljarändest ning suurema osa sisse- rändest (Statistikaamet 2014).

<sup>13</sup> Välis- tööjõu uuringukohaselt oli 2012. aastal välismaalaste tööjõu osakaal Eestis 15,7 protsenti ning kolmandate riikide tööjõu osakaal kogu töötajaskonnast 14,7 protsenti ehk 160 000 inimest. EL keskmine näitaja on 4,1 protsenti (Asari 2013: 64).

<sup>14</sup> Aastas rändab Eestist välja 3 protsenti arstidest (Kiivet *et al.* 2012: 403).

Eestis puudujääk<sup>15</sup>. Riigi arengut ning hetkeseisu arevstades, muutub probleemiks pigem väljavool meditsiini erialal, ning samuti saab määravaks tööjõupuudus teiste erialade lõikes, nagu info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT), inseneriteadused ning samuti teadlaste kui uute teadmiste ja tehnoloogiate loomiseks ning teaduspotsiaali arendamiseks vajaliku tööjõu puhul. Kui 2011. aastal oli teadustöötajate arv Eestis 4512, on nõudlus juba enam kui 1500 teadlase võrra juba tõusnud (Archimedes 2013). Eestis töötavate välisteadlaste arv on aga ligikaudu 300 (Tandem 2013: 11), mis moodustab vaid 6,6 protsenti Eestis töötavast teadlaskonnast. Samuti on üheks oluliseks teguriks potentsiaalsel tööjõuturul ka välisüliõpilased, kelle sisserände soodustamine on omaette eesmärgiks kõrgharidusmaastikul. Kuigi 2013. aasta sügise seisuga õppis Eestis üle 2000 kraadiõppe välistudengi ning lisaks õpib Eestis igal aastal üle 1000 vahetusüliõpilase (Archimedese kodulehekülj 2014), ei ole samas loodud ühtset süsteemi ega võimalusi välistudengite tööjõuturule kaasamiseks.

Praegu on kvalifitseeritud tööjõu sisserände soodustamine Eestis fragmenteeritud, puudub süsteemne lähenemine ning eestkõneleja. Kõige selgemad muutused on tehtud migratsioonisüsteemis, kui 2013. aasta septembris jõustusid muudatused välismaalaste seaduses (välismaalaste seadusemuudatus 2013), millega lihtsustati kolmandate riikide tippspetsialistide, teadlaste ja õppejõudude Eestisse tööle asumine ning muuhulgas ka välistudengite Eestisse õppima asumine. Kõrgema kvalifikatsiooniga töötajate riiki sisenemise võimaluseks on Euroopa Liidu sinise kaardi taotlemine (välismaalaste seadusemuudatus 2011). Samas rakendub piirang makstava töötasu alammäära puhul ehk palgakriteeriumi nõudena tuleb tööandjal tasuda Eesti keskmise palga ja koefitsendi 1,24 korrutis<sup>16</sup>. Vastuvõtutingimustest on oluline fakt, et kvalifitseeritud töötaja peab juba omama töölepingut ning vastuvõtt toimub valdkonnapõhiselt, mis tähendab, et tööle asumiseks tuleb siiski saada töötukassa nõusolek (välismaalaste seadus 2011). Seega on piirangud kehtestatud nii eriala kui kvoodi puhul<sup>17</sup>, samas võrreldes Eestit Euroopa riikidega, kus migratsioonimeetmed on muudetud eriti soodsaks teatud tööjõupuuduse all kannatavate erialade lõikes, nagu IT spetsialistide värbamine

---

<sup>15</sup> 2019. aasta tööjõuvajaduse prognoosi järgi vajab Eesti aastani 2019 ligikaudu 27 400 tippspetsialisti (3400 aastas) (Asari 2013: 67).

<sup>16</sup> Tippspetsialistidele määratud koefitsent on 2 (Välismaalaste seadus 2011).

<sup>17</sup> Erandid on tehtud Eestis kõrghariduse omandanud välismaalaste Eestisse tööle asumisel, võimaldades tööloa taotlemist ilma Töötukassa loata ning palgakriteeriumit täitmata.

Saksamaal, Taanis ja Inglismaal või siis meditsiinitöötajate sisserännet soodustav immigratsioonipoliitika Inglismaal (vt alapunkt 1.2.3.), on Eesti pigem kvalifitseeritud tööjõu sisserännet võimaldav kui aktiivselt soodustav. Kuigi ka Eestis on eelpooltoodud erialade lõikes tööjõu väljaränne suur, ei soodusta Eesti migratsioonisüsteem nende erialade spetsialistide sisserännet.

Seega on ühelt poolt vaja soodustada sisserännet teatud erialade lõikes tööjõupuuduse kompenseerimiseks ning teisalt on vaja kasvatada teaduspotsiaali ja kvaliteeti välisteadlaste kaasamise ning värbamise kaudu ning samuti kasutada ära juba Eestis olevat tööjõupotsiaali. Seetõttu on oluline jõuda riiklikul tasandil diskussiooni tasandist konkreetsete tegevusteni, kus peale migratsioonisüsteemi paindlikumaks muutmise on riiklikul tasandil olemas strateegia. Kuigi riiklikul tasandil on see teema teadvustatud ning teatud samme ka juba astunud, nagu ka kvalifitseeritud tööjõu tagasirände soodustamise programm „Talendid koju“<sup>18</sup>, on selge vajadus kvalifitseeritud tööjõu teema ühtse eestkostja ning talendipoliitika kujundamise järele. See annaks aluse peale teema koordineerimise koondada nii Eesti töö ning elamiskeskonna tutvustamise platvorm, olemasoleva välistööjõu parem integreerimine ja uue tööjõu värbamise ühtne süsteem.

### ***Eesti migratsioonimeetmed teadlaste sisserände soodustamisel***

Migratsioonimeetmete peamine eesmärk on reguleerida rännet riiki sisenemise kaudu. Kuna Euroopa Liidus saame rääkida nii liidu-sisest migratsioonist kui ka Euroopa ja kolmandate riikide vahelisest migratsioonist, siis sellest lähtuvalt eristab regulatsioon ka Eestis liikmesriikidesisese migratsiooni ning kolmandatest riikidest Euroopa Liitu suunduva migratsiooni. Euroopa Liidu sisest migratsiooni toetab Euroopa Liidu kodaniku seadus (2006)<sup>19</sup> ning migratsiooni regulatsiooni osas kehtib see ka Euroopa majanduspiirkonna liikmesriikide ja Šveitsi kodanike puhul. Süsteem annab võimaluse liikuda piirideta ühest Euroopa Liidu liikmesriigist teise ilma suuremate bürokraatiatakistuseteta, olles seega toeks liidusisesele rände. Kolmandate riikide

<sup>18</sup> 2010 a. käivitas Eesti Kaubandus-Tööstuskoda projekti, mille eesmärk on viia Eesti tööandjatega kokku andekaid noori, kes on läinud välismaale õppima või tööle („Talendid koju“ kodulehekülj 2014).

<sup>19</sup> Eestis annab selleks õigusliku aluse Euroopa Liidu kodaniku seadus (jõustunud 01.05.2006), mis tugineb Euroopa Parlamendi ja EL-i nõukogu direktiivile 2004/38/EÜ (EC 2004). Seaduse migratsioonialased sätted on siinkohal paindlikud ning võimaldavad elada ja töötada Eestis 5 aastat, mida saab vajadusel pikendada. Kauem kui 3 kuud viibivatel EL kodanikel tuleb vaid registreerida end kohalikus omavalitsuses, et jätkata õiguslikul alusel Eestis viibimist (EL kodaniku seadus 2006).

kodanike töörännet Eestisse reguleerib välismaalaste seadus (1993)<sup>20</sup>. Kuigi see seadus eristab tööjõu immigratsiooni ajaliste, mitte kvalifikatsioonipõhiste kriteeriumite alusel, mis annab aluse Eestis ajutiselt viibimiseks ning tähtajaliseks töötamiseks, on nii ajutise kui tähtajalise töötamise puhul kehtestatud teadlastele erandid.

Lühiajaline Eestis viibimine ning töötamine ilma tööloa ning elamisloata on võimalik kuue kuu ulatuses ühe aasta jooksul. Selleks tuleb töötamine registreerida, mida saab teha ka kiirkorras ning samuti e-kirja teel. Selline süsteem on võimaldatud neile teadlastele, kellel on seaduslik alus Eestis viibimiseks sh viisa. Kuna Eesti on esindatud väljaspool Euroopa Liitu seitsmeteistkümne välisesindusega, kus menetletakse riiki sisenemiseks vajalikke viisataotlusi (Välisministeeriumi kodulehekülg 2014), võivad ilmned probleemid just seoses esinduse geograafilise lähedusega lähertiigis<sup>21</sup>. Kui üha enam teadus- ja kõrgharidusmaastikul arenevates riikides nagu India ja Hiina ning teistes geograafilistes piirkondades nagu Kaukaasia, Lõuna-Ameerika ning Aafrika on Eesti esindus üsna napp või lausa puudulik, siis võib see saada probleemiks riiki sisenemisel. Olukorra lahendamiseks on tarvis riigipoolseid otsuseid, mis võivad lisaressursi puudumise tõttu liiga keerukad lahendada.

Pikemaajaline Eestis töötamine on migratsioonisüsteemis sisserände kvootidega piiratud, kuid siinkohal on teadlaste riiki sisenemine jällegi erandiks. Kui kuni viieks aastaks antav tähtajaline elamisluba kehtestab sisserändele kvoodi, kus aastane piirarv ei tohi ületada 0,1% elanikkonnast, ei arvestata sinna hulka teadus- ja õppetöö eesmärgil saabunud kodanikke, samuti ei pea teadlase värbamiseks töötukassalt luba taotlema ega palgakriteeriumit arvestama. Seega on teadlastel võimalik taotleda eraldi tähtajaline elamisluba töötamiseks teadusliku tegevuse eesmärgil, mis tähendab, et sisenemine riiki võimaldatakse võõrustamislepingu alusel ilma kvootide, palganõude ning töötukassa kinnituse nõudeta. See võimaldab riiki siseneda ning siis alles hakata tegelema elamisloa taotlemisega. Samas aga võib jällegi problemaatiliseks osutada viisa taotlemine eelmainitud põhjustel seoses Eesti esinduste puudumisega.

---

<sup>20</sup> Välismaalaste seadus (jõustunud 12.07.1993) ja selle muudatused 2011. aastal, mis viidi sisse kvalifitseeritud tööjõualase rände soodustamiseks kolmandatest riikidest ehk sinise kaardi rakendamiseks (jõustunud 19.06.2011) ning 2013. aasta muudatused, mis jõustusid septembris 2013.

<sup>21</sup> Viisataotlusi on võimalik sisse anda ka teiste riikide välisesindustes, kellega Eestil on kokkulepped sõlmitud, kuid taotluste menetlemine võtab tunduvalt rohkem aega.



Kuna teadlasmobiilsuse uuringu kohaselt (Murakas *et al.* 2007: 8) on perekonnaga Eestisse saabunud välisteadlaste hulk suur (69%), on abikaasa ja perekonnale loodud võimalused äärmiselt olulised. Eestisse on teadlasel ja doktorandil<sup>22</sup> võimalik abikaasa ning lapsed tuua ilma eelneva kahe aastase Eestis viibimise kohustuseta<sup>23</sup>. Selline võimalus lihtsustab tunduvalt teadlaste pererännet. Samuti võimaldab seadus teadlastel ka pärast töölepingu lõppu viibida Eestis seaduslikult veel pool aastat. Sellist süsteemi saab vaadelda kui soodustavat meetet jätkata tööd Eestis kas mõne teise tööandja juures või mõnes teises EL liikmesriigis.

Seega üleüldiselt, kui analüüsida migratsioonimeetmeid üksnes teadlaste sisserände võimaldamise seisukohast, saab väita, et süsteem on sisserännet soodustav. Riiki sisenemise võimalused on EL-i liikmesriikide kodanikele piirangutevabad ning kolmandate riikide kodanike teadlastele lihtsustatud, soosides ka pererännet, võimaldades kohe ka abikaasale ja lastele kaasarände, soosides samuti töölepingu lõppedes Eestis või teistes EL-i liikmesriikides töö jätkamist.

---

<sup>22</sup> Kehtib ka kvalifitseeritud töötaja kohta.

<sup>23</sup> Kui eelnevalt oli kolmandate riikide kodanikel võimalik pere Eestisse tuua peale kahte aastat Eestis elamist, siis 2011. aastast nõue kvalifitseeritud tööjõule enam ei kehti (Välismaalaste seadusemuudatus 2011).

### 3.2. Eesti makro- ja mikromajanduslikud meetmed teadlaste sisserände soodustamisel

Euroopa Liidu ühtne eesmärk on saavutada 2020. aastaks liikmesriikide teadus- ja arendustegevusse investeerimisel kolm protsenti sisetoodangu koguproduktist. Eesti on teadus- ja arendustegevustesse investeerimisel olnud suhteliselt edukas. Teadus- ja arendustegevuse rakenduskava kohaselt ületas Eesti juba 2011. aastal 2,4 protsendi juures EL keskmise taseme<sup>24</sup> (Archimedes 2013). Teaduse ja kõrghariduse valdkonna renguks on perioodil 2007-2013 eraldatud 461 miljonit eurot EL-i struktuuritoetusi<sup>25</sup>, mille abil on loodud mitmeid teadustegevust elavdavaid meetmeid.

Kui tõmbe- ja tõuketeguritest selgunud teadlaste tööalase rände üheks suuremaks motivatsiooniteguriks on erialase teadusgrupi olemasolu, selle tase ja sinna juurde kuuluv vajalik infrastruktuur (vt alapunkt 1.1), on selleks oluline ka riigipoolsete vahendite loomine (Murakas *et al.* 2007). Eestis ongi üheks tippteadust toetavaks tegevuseks loodud teadustöö tippkeskuste meede<sup>26</sup> (RTL 2008), mis on mõeldud Eesti teaduse konkurentsivõime tugevdamiseks Euroopa teadusruumis. Eesti on andnud tippkeskuste loomise võimalused kaheteistkümnele tippkeskusele, millest kümme on reaalteaduste valdkonna ning üks meditsiini ning humanitaarteaduste valdkonnas. Siinkohal väljenduvad selgesti Eesti teaduse prioriteetvaldkonnad. Samas tõstatub rahastusperioodi lõppemisel jätkusuutlikkuse küsimus.

Teiseks oluliseks vahendiks teadusvõimekuse suurendamisel on doktorantidele loodud võimalused. Kui 2007. aasta mobiilsusuuringu küsitlusest selgunud doktorantide Eestisse saabumise peamiste põhjuste seas oli võimalus ühineda rahvusvaheliselt tuntud uurimisgrupiga (Murakas *et al.* 2007: 11), siis üheks riigipoolseks meetmeks on doktorikoolide loomine<sup>27</sup>, mis toetab ka rahvusvahelist mõõdet, sealhulgas ka

---

<sup>24</sup> Euroopa Liidu keskmine investeeringu maht teadus-ja arendustegevustesse oli 2011. aastal 2,03 protsenti.

<sup>25</sup> 2011. aastal finantseeriti avalikust teaduse rahastamisest 64% EL Struktuurifondidest (Archimedes 2013).

<sup>26</sup> Tippkeskuste 45 miljoni euro suurune rahastus pärineb Euroopa Regionaalarengu Fondist ning seda rakendatakse majanduskeskkonna arendamise rakenduskava prioriteetse suuna "Eesti teadus- ja arendustegevuse konkurentsivõime tugevdamine teadusprogrammide ja kõrgkoolide ning teadusasutuste kaasajastamise kaudu" raames ajaperioodil 2007-2013. a. Antud meede võimaldab teadustöö läbiviimiseks kasutada Euroopa ressursse viieprotsendise omapanusega ning toetab keskuse loomisega seotud tegevusi, sealhulgas ka teadlasmobiilsust (RTL 2008).

<sup>27</sup> Doktorikoolide rahastus on kaetud Euroopa Sotsiaalfondi ressurssidest 16,5 miljoni euroga ning selle tegevused on ajaliselt määratud 2009-2015. aasta vahemikku (ETAG kodulehekülj 2014).

mobiilsust, andes omakorda võimalused välistööjõu Eestisse toomiseks. 2013. aasta seisuga on Eestis 13 interdistsiplinaarset doktorikooli, kaetud pole vaid sotsiaalteenuste ning õigusvaldkond, seega on esindatud strateegilised valdkonnad nagu reaalteadused ning meditsiin.

Erialapõhistest meetmetest on Eestis käivitatud 6 teadus- ja arendustegevuse programmi vastavalt energiatehnoloogia, biotehnoloogia, info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, tervishoiu, keskkonnakaitse ja tehnoloogia ning materjalitehnoloogia arendamiseks (HTM kodulehekülg 2014). Nendest programmidest on oluline välja tuua info- ja kommunikatsioonitehnoloogia arenduse meede, mis võimaldab teiste tegevuste kõrval riiki tuua konkureeriva palgatasemega info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) tippspetsialiste.

Kokkuvõtvalt võib Eesti teadusrahastuse iseloomustamisel välja tuua Eesti võimekuse teaduse konkurentsivõime parandamisel erinevate Euroopa Liidu ressursside ning skeemide rakendamisel. Riigi poolt loodud meetmete analüüsimisel selgub, et Eesti riik on selgelt toetav tipptasemel teadustöö läbiviimiseks vajalike vahendite loomisel. Teisalt ei ole selge, kuivõrd jätkusuutlikud on struktuurivahenditega loodud tegevused rahastusperioodi lõppedes.

### **3.2.1. Värbamine ning mobiilsusmeetmed**

Kuna Eestis toimib töökohapõhine värbamissüsteem, annab see tööandjale võimaluse palgata sobivat välistööjõudu vajadustest lähtuvalt (Asari 2013: 67). Teadlaste värbamine sõltub samuti kõrgharidus- või teadusasutusest ja nende vajadustest ning toimib erinevate kanalite kaudu. Üheks välisteadlaste värbamiskanaliks on jällegi Euroopa veebiplatvorm Euraxess, mis omakorda suurendab ka Eesti teaduse nähtavust Euroopa Liidu-siseselt. Eesti nähtavuse ning atraktiivsuse suurendamisel on oluline ka riigitasandil kuvandi loomine. Selles on abiks peale veebipõhiste vormide ka välislepingud, haridusalased mobiilsus- ning stipendiumiprogrammid, mis aitavad kaasa riigi rahvusvahelistumise protsessile ning sellega riigi tutvustamisele ning maine kujundamisele. Oluline on samuti kuuluda erinevatesse haridus- ja teadusalastesse rahvusvahelistesse organisatsioonidesse, mis suurendab nähtavust ning annab võimaluse

luua kontakte. Seda vajadust kinnitab ka mobiilsusuuring (Murakas *et al.* 2007), millest selgus, et üheks oluliseks Eestisse tuleku põhjuseks on eelnevate kontaktide olemasolu. Seetõttu on Eesti teaduse ning selle võimaluste tutvustamine läbi rahvusvahelise koostöö ning riikidevahelise vastastikuse mobiilsuse võimaldamise kaudu Eesti jaoks oluline.

Riikidevahelise koostöö edendamiseks on sõlmitud mitmeid välislepinguid<sup>28</sup> konkreetsete valdkondade või üldise koostööalase raamistiku loomiseks<sup>29</sup>. Nimelt on mitmete riikide teadus- ning haridusmaastikule sisenemine keerukas just seoses Eesti kui väikeriigi staatusega ning suurematel haridus- ning teadusturgudel väikese tuntusega. Seetõttu oleks oluline Eestil sõlmida riiklikud raamlepingud ka selliste arenevate ja teadust ja haridust „tootvate“ riikidega nagu India ja Hiina ja Lõuna-Ameerika, kus lepingud elavdaksid tunduvalt riikidevahelist haridus- ning teadlasmobiilsust.

Rahvusvahelise koostöö arendamiseks on riik loonud erinevaid mobiilsusvõimalusi, millest üheks meetmeks on Eesti Teaduste Akadeemia (ETA) mobiilsuskeem, mis võimaldab kutsuda lühiajalistele visiitidele ning koostööprojektide elluviimiseks riiklike koostöölepingute alusel 17 erineva riigi teadlasi<sup>30</sup> (ETA kodulehekülg 2014). Samas on Eestis väljasuunduva mobiilsustegevuse kõrval ka meetmeid, mis soodustavad sissetuleva teaduspotsiaali värbamist. Esmalt tuleb välja tuua doktoriõppe ja rahvusvahelistumise programm DoRa<sup>31</sup>, mis võimaldab nii üliõpilaste, õppejõudude kui ka doktorantide mobiilsust. Üks meetme tegevustest toetab õppejõudude lühiajalist kaasamist ning kaks ülejäänut doktorantide Eestisse saabumist. Konkreetse meetmena õppejõududele saab välja tuua DoRa T2 meetme, millest T2.2 võimaldab õppevisiite Eesti ülikoolidesse ning T2.1, mis võimaldas teatud erialade raames tuua Eestisse

---

<sup>28</sup> Analüüsitud on 12 väliskoostöö lepingut, sh Itaalia, Ungari, Prantsusmaa, Moldova, Türgi ja Kasahstani, Sloveenia ja USA (vt lisa 4).

<sup>29</sup> Üleüldised riiklikud lepingud hõlmavad peale teaduskoostöö ka mitmeid teisi valdkondi ning sätestavad teadus- ja haridusalase koostöö peamiseks väljunditeks teadus- ja õppealase vahetuse ning ühised koostöötegevused. Spetsiifilisema iseloomuga teadus- ja tehnoloogiaalane koostööleping on sõlmitud Ameerika Ühendriikidega, mis võimaldab konkreetsemaid tegevusi teaduse, tehnoloogia ja inseneriteaduste spetsiifilistes valdkondades (lisa 4).

<sup>30</sup> Seitsmeteistkümnest riigist üksteist lepingualust riiki on Euroopa Liidu liikmed (Austria, Bulgaaria, Flaami, Leedu, Läti, Poola, Rootsi, Slovakkia, Sloveenia, Tšehhi, Ungari) ning Euroopa-välised riigid on pigem idanaabrid (Valgevene, Venemaa, Ukraina, Baškiiria ning Montenegro, Iisrael).

<sup>31</sup> Aastatel 2008-2015 planeeritud 33,5 miljoni euro suurune rahastus pärineb 85% ulatuses Euroopa Sotsiaalfondist (Archimedes 2009).

välisõppejõude<sup>32</sup>. Siinkohal tuleb rõhutada meetme piiranguid, mis olid seatud nii eriala, ajaliste kui rahaliste ressursside suhtes. Meetme kaudu oli võimalik taotleda grante ainult energeetika, info- ja kommunikatsioonitehnoloogia ning kasvatusteaduste erialadele (DoRa 2012). Otseselt on noorteadlastele suunatud Dora T5. See meede võimaldab kutsuda doktorante Eesti ülikooli juurde lühiajaliseks visiidiks 1–10 kuuks. Doktorantide Eestisse kutsumist toetas ka nüüdseks juba taotlusvooru lõpetanud meede „Välisüliõpilaste kaasamine doktoriõppesse“, mille konkreetseteks eelistatud erialadeks olid info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, materjalitehnoloogia, keskkonnatehnoloogia, biotehnoloogia, energeetika ja tervis. Seega on näha ka strateegilist lähenemist teatud tööjõu defitsiidi kompenseerimiseks oluliste erialade puhul, nagu reaalteadused (sealhulgas IKT) ning meditsiin (HTM 2012). Seega selgub DoRa meetmete kokkuvõttena, et üheksast meetmest on aktiivne üks sihtmeede ning üks kaudsem meede välisteadlaste (sh doktorantide) Eestisse toomiseks.

Üheks konkreetseks ning sihtgruppi kaasavaks teadlaste mobiilsust ning rännet soosivaks meetmeks on Eesti teadusagentuuri vahendatav Mobiliteet programm.<sup>33</sup> Antud programm on mõeldud tipp-teadlaste ja järel doktorantide Eestisse toomiseks ning uurimisgruppide loomiseks eelisarendatavates valdkondades<sup>34</sup> (Archimedese kodulehekülj 2014). Teine oluline meede teadlaste Eestisse toomisel on järel doktorantide programm välisteadlastele Ermos (*Estonian Research Mobility Scheme*), mis loodi eesmärgiga arendada ja mitmekesistada Eesti teadlaspotentsiaali rahvusvahelise teadlasmobiilsuse ja kogemuste vahetamise kaudu (vt. alapeatükk 3.3).

Seega saab kokkuvõtvalt mobiilsuse ning stipendiumite analüüsimisel tõdeda Eesti aktiivsust hariduslase mobiilsuse soodustamisel. Suur osa mobiilsusprogramme on loodud õpirände soodustamiseks, võimaldades samas ka noorteadlaste rännet. Analüüsides erinevaid mobiilsusskeeme ning stipendiumiprogramme, selgub, et suurem osa akadeemilisele personalile mõeldud programme toetavad pigem õppejõudude rännet

---

<sup>32</sup> Taotlusperiood kestis 2009–2011. aastani (kohaloleku tingimusega 3 aastat) (DoRa 2012).

<sup>33</sup> Mobiliteet programmi taotlusperiood kestis 2008–2013 aastani (Mobiliteet 2011).

<sup>34</sup> Mobiliteet programm on taas 85 protsendi ulatuses Euroopa Sotisaalfondi poolt rahastatud, mille 20,3 miljoni eurosest kogumahust katab Eesti riik kümme protsenti ning omaosalus on selle skeemi puhul vaid viis protsenti. Antud meetme raames oli võimalik ka järel doktorantide kaasamine Eesti teadusellu ning ka Eesti järel doktorantide väliskogemuse rahastamine, mis ei tohtinud ületada 20 protsenti meetme kogumahust (ETAGi kodulehekülj 2014).

Eestist välja. Teadlaste sissەرände soodustamiseks on Eesti riigi poolt otseseid meetmeid kolm, millest üks on konkreetselt mõeldud doktorantide rände soodustamiseks ning teine noorteadlaste ning kolmas tippteadlaste värbamiseks. Kõigi kolme meetme taotlusperioodid on juba lõppenud ning üks meede on ka juba tegevuse lõpetanud. Meetmete analüüsimisel selgub veel suuremahuline Euroopa ressursside kasutamine kindlaksmääratud ajaperioodil ning summas. Siinkohal võib järeldada, et tegemist on meetmetega, mis on loodud teaduspotsentiaali suurendamiseks strateegiliselt olulistel erialadel. Ainsa negatiivse aspektina võib välja tuua meetmetest tulenevate tegevuste jätkusuutlikkuse, mida on praegu raske hinnata Euroopast saadavate ressursside lõppemist arvestades. 2013. aasta seisuga on küll paljud meetmete rahastused nende skeemide raames lõppemas, mis ei tähenda kõikide eelnimetatud Euroopa ressurssidest rahastatavate tegevuste lõppemist, kuid võib suurel määral mõjutada tegevuste eluiga, mahtu ning kvaliteeti. Mitmed tegevused nagu tippkeskused on saanud ajapikendust<sup>35</sup>. Kokkuvõtvalt saab enamikku meetmeid nimetada projektipõhiseks, st tegemist on ajaliselt piiratud tegevustega, kus on oluline asutusepoolne jätkusuutlikkuse tagamine.

### **3.2.2. Töötasu ja maksumeedmed**

Kuigi tööjõu ränne on kõige tugevamas seoses majandusliku heaoluga, on kvalifitseeritud tööjõu rändes olukord teine. Seda kinnitab ka Eestis läbiviidud välisteadlaste mobiilsusuuring (Murakas *et al.* 2007), mille kohaselt teadlaste motivatsioon Eestisse tulekul on seotud pigem karjäärivõimaluste ning teiste aspektide kui majandusliku heaoluga. Võrreldes teiste Euroopa riikidega on Eestis avalikõiguslikes haridusasutustes makstav professori, teaduri või õppejõu palk siia saanud teadlaste mobiilsusuuringu kohaselt (*ibid.*) tihtipeale madalamal tasemel kui asukohamaa ehk saatjariigi töötasu. Samas sõltub välisriikidest saanud teadustöötajate palgatase ka sellest, millise skeemi raames Eestis töötatakse, kas on kasutatud stipendiumi- või teadlasvahetusprogrammi või on tulnud tööle konkreetse haridus- teadusasutuse palgale või mõne mobiilsusmeetme raames. Siinkohal ongi oluline eristada riiki saabumise aluseks olevatest programmivahenditest makstava palga erinevus. Programmide kasutamisel on aga oluline ka ajaline mõõde ehk vahendite

---

<sup>35</sup> Meede oli algselt planeeritud aastani 2013, mida pikendati aastani 2015.

jätkusuutlikkus, mis seab omakorda ajalised piirid. Seetõttu võib tasustamist vaadelda kui ebaühtlase tasemega ning tihtipeale ka ajaliste piirangutega.

Peale palgataseme, on rände soodustamisel oluline ka tasustamisega seotud maksustamine. Eestis saadud tulu maksustatakse nii lühiajalise registreeritud töötamise kui ka elamisloa alusel töötamise eest. Siinkohal on vahe vaid pikemaajalise ehk elamisloa omava kodaniku maksustamine tema kogutulu ulatuses (ka väljastpoolt saadud tulu maksustamine). Seega võrdsustab Eesti riik maksustamise seisukohalt välismaalase Eesti kodanikuga. Välismaalaste seaduse kohaselt (2010), laienevad elamisloa omandamisel Eesti kodanike õigused ning kohustused ka Eestis elavale välismaalasele.

Topeltnmaksustamise vältimine on kehtestatud lepingute alusel Euroopa Liidu liikmesriikidega ning veel 27 riigiga<sup>36</sup>. Paljude riikide puhul on teadlastele eraldi maksusätted, kus maksustamine toimub saatjariigis ning üldjuhul on need ajaliselt piiratud samuti kahe-aastase piiranguga, eranditeks on USA, kus teadustöö eesmärgil maksustatakse viie aasta vältel saatjariigis konkreetsete sätestatud tingimuste alusel. Kuigi topeltnmaksustamine on välistatud, puuduvad Eestis praegu maksusoodustused kõrgepalgaliste ning kõrgelt kvalifitseeritud kolmandate riikide kodakondsust omavale tööjõule, sealhulgas ka välisriigist saabuvatele akadeemilistele töötajatele. Eestis töötavat ajutise viibimisajaga isikut ei maksustata vaid juhul, kui tuluallikad ei asu Eestis ning ka tööandja ei asu Eestis.

### **3.2.3. Tugisüsteem ning perega ränne**

Välisteadlaste sisserändel on üheks väga oluliseks teguriks riiki sisenemise lihtsus või keerukus, tugiteenuste olemasolu ning integratsioon ühiskonda ning perega rände soodustamine (vt alapeatükk 1.3.2). Eestis pakub riiklikul tasandil informatsiooni ning nõustamist Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus „Meie inimesed“, kus on loodud ka konkreetne kohanemisprogramm (MISA kodulehekülg 2014). Antud programm on välja töötatud kolmandate riikide kodanikele ning pakub keele- ning kultuurikursusi ja nõustab esmaste praktiliste küsimuste puhul. Keeleõppe võimalusi pakub riiklikul tasandil veel e-kursuse vormis haridus- ja teadusministeerium programmis “Keelekliik”

---

<sup>36</sup> Analüüsitud on EV topeltnmaksustamise vältimise lepinguid ( alates 1993–2012 vt. lisa 3.2)

(kodulehekülj 2014). Institutsionaalsel tasandil on keeleõppe võimalused erinevad. Kõrgharidusasutused pakuvad omaette tasuta keelekursusi, kuid siiski ei jõua teenused kõikide soovijateni. Välisteadlased on rahulolu-uuringus toonud välja nii infopuuduse keelekursuste kui ka teenuse osutamise puhul, kus soovitakse siiski rohkem avalikku infot ning tasuta kursusi (Uus ja Kaldur 2013).

Informatsiooni puudus kerkib esile ka muudes ümberasumiseks vajalike tegevustes. Praegu on riiklikul tasandil loodud infoplatvorm (MISA kodulehekülj 2014), piirdub vaid pigem teistele veebilehtedele viitamisega, mis tihtipeale suunatakse eestikeelsele infole, seega täidab oma eesmärgi vaid osaliselt. Kvalifitseeritud tööjõu värskeimast uuringust (Uus ja Kaldur 2013) selgub, et informatsiooni kättesaadavus ning selle relevantsus on Eestis väga ebaühtlane. Informatsiooni on võimalik vähesel määral saada riiklikul ja ka institutsionaalsel tasandil, kohati see kattub ning osad teemad pole infoga kaetud. Seega on väljendatud ka vajadust ühtse kontaktpunkti loomiseks (*One-Stop-Shop*), mis võimaldaks riiki sisenemiseks ning integratsiooniks vajaliku informatsiooni, sealhulgas elamispinna, lasteaedade, koolide ja muu integratsiooniks vajaliku info kättesaadavuse ilma suuremate jõupingutusteta (Tandem 2013).

MISA pakub ka nõustamisteenust, kuid kuna praegu toimib see pealinnapõhiselt ning kogu välisriigist saabunud kodanike nõustamist korraldab üks inimene kolmel päeval nädalas, ei saa eeldada teenuse jõudmist kogu sihtgrupini. Samas, kui juba 2007. aastal selgus mobiilsusuuringust, et 69% uuritud Eestisse saabunud välisteadlasest oli kas abielus või vabaabielus (Murakas *et al.* 2007: 8), on sisseelamise ning rändega seonduvad tugiteenused hädavajalikud. Praegu on küll riiklikul tasandil käivitatud protsess, millega otsitakse lahendusi tugiteenuste parendamiseks ning sihtgrupipõhisemaks muutmist. Protsessi aluseks on soodsa keskkonna loomine tippspetsialistide ning välistudengite Eestisse tulekuks. Samas on ka selle tegevuse puhul esmatähtis siiski teatud tasandi nõustamisteenuste pakkumine.

Uus ja Kalduri järgi (2013) selgub, et institutsiooni tasandil on tugiteenuste pakkumine ebaühtlane ning sõltub ressurssidest, asutuse suurusest ning kogemusest välistöötajate nõustamisel. Värskest välistöötajate tugiteenuste uuringust selgub, et suuremad ülikoolid ning asutused on loonud institutsioonipõhised tugisüsteemid, mis funktsioneerivad hästi, samas kui riigi poolt pakutud info ning teenused langevad



välisõpetajate kriitika alla. Samuti kritiseeritakse tööjaotussüsteemi, kus välisõpetajad tunnevad end segaduses, kuna ei tea milline asutus ning osakond millega tegeleb, seega pole selge kelle poole millistes küsimustes pöörduda. Samuti pole välisõpetajatele loodud ei riiklikul, kohalikul ega asutuse tasandil perega rände ühtset tugisüsteemi, kus oleks kättesaadavad nii laste kui ka abikaasa kohanemiseks vajalikud võimalused ning informatsioon. Kõige kriitilisem on lasteaiakohtade leidmine lastele, kes ei kõnele eesti keelt ning teisalt ka üksikute võõrkeelsete lasteaiakohtade olemasolul selle teenuste hind (*ibid.*; Tandem 2013: 6)

### **3.3. Programmi Ermos analüüs**

Programm Ermos on loodud eesmärgiga arendada ja mitmekesistada Eesti teadlaspotentsiaali rahvusvahelise teadlasmobiilsuse ja kogemuste vahetamise kaudu (Ermos 2011). Programm (2010-2015) võimaldas noorteadlastel kandideerida kõikidesse positiivselt evalveeritud Eesti teadus- ning arendusasutustesse.<sup>37</sup>

Ermoste programmi kolme taotlusvooru jooksul (2010–2013) said järel doktorantide uurimistoetust taotleda doktorikraadi või sellele vastava kvalifikatsiooniga eri teadusvaldkondade esindajad ning kõikide riikide kodanikud (sh eestlased), kes ei olnud Eestis elanud eelneva kolme aasta jooksul rohkem kui kaksteist kuud. Kuigi selle meetme teadustegevused ei olnud valdkondlikult reguleeritud, moodustasid Ermoste programmi kaudu saabunud teadlastest kõige suurema valdkondliku osakaalu reaali- ja loodusteaduste eriala järel doktorandid. Eestisse saabunud 45-st noorteadlase grandist saajast on 10 Eesti ning 35 välisriikide kodanikku, kellest kümne programmiperiood on juba lõppenud (ETAG-i koduleheküljel 2014). Ermoste programmi taotlusprotsess toimus internetipõhiselt Eesti Teadusinfosüsteemi (ETIS) kaudu ning ajaliselt oli grandide rahastust võimalik taotleda kaheks (üheaastase pikendamise võimalusega) või kolmeks aastaks.

Antud meetme 4,6 miljoni euro suurune rahastus pärineb 40 protsendi ulatuses Euroopa Liidu 7. raamprogrammi Inimesed programmi Cofund vahenditest ning 60 protsendi

---

<sup>37</sup> Avalik-õiguslike ülikoolide kõrval nagu Tartu Ülikool, Tallinna Ülikool, Tallinna Tehnikaülikool, Eesti Maaülikool, Eesti Muusikaakadeemia on Ermoste skeemi abil teadlasi värvanud ka Eesti Kirjandusmuuseum, Tartu Observatoorium ning Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituut (ETAG-i koduleheküljel 2014).

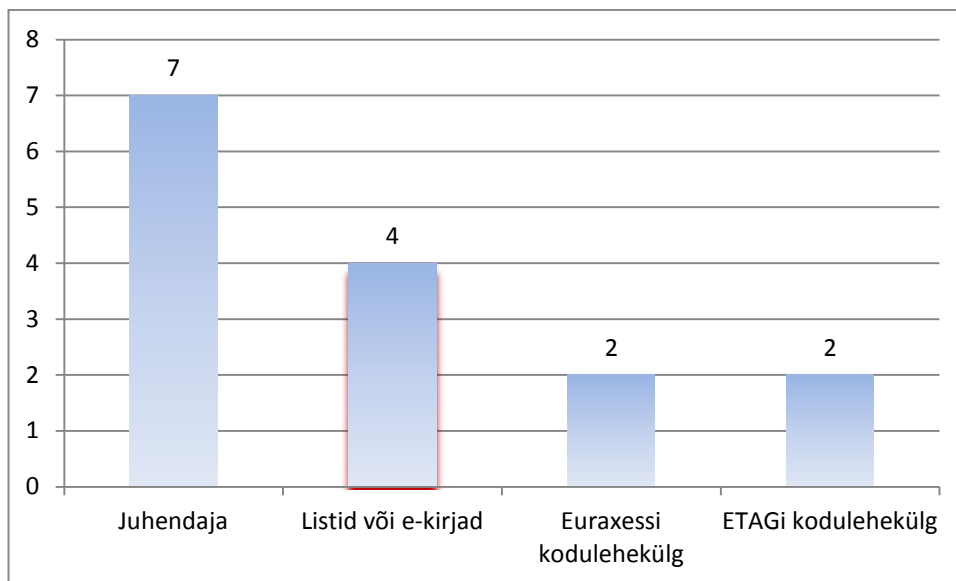
ulatuses Eesti riigipoolse panusena. Ühe teadlase kohta on üldlõikes arvestatud töötasu ning sellega seotud maksude katteks 25 600 eurot aastas, millele lisandub veel teadustöö kulude katteks arvestatud summad (eksperimentaalteadustes 5760 ning mitteeksperimentaalteadustes 3200 eurot), millest arvestatakse omakorda vastuvõtvale asutusele 5-protsendine üldkululõiv. Teadlastele maksatakse ka ümberasumisega kaasnevad kulud 6500 euro ulatuses (Ermos 2011).

Programmi koordineerib keskselt Eesti Teadusagentuur (ETAG) ning vastuvõtvates asutustes omakorda programmi koordinaatorid, kontakt- või vastuvõtavad isikud.

### **3.3.1. Värbamine**

Teadlaste värbamine välisriikidest sõltub Eesti kõrgharidus- või teadusasutustest ja nende vajadustest ning toimib erinevate kanalite kaudu. Kui analüüsida Ermose programmi efektiivsust Eesti teadusmaastiku tutvustamisel, värbamisel ja teadlaste rände soodustamisel, siis grandisaajate eelnevate kontaktide ning eestlaste või Eesti teadusasutustega kokkupuute põhjal saab hinnata Ermose programmi sisserände soodustamise kui värbamise meetmena edukaks. Kümme vastanud välisteadlasest ei olnud varem Eestis ega eestlastega koostööd teinud, kuid kahel neist oli oma tulevase juhendajaga kontakt tekkinud teaduskonverentsi ajal. Vaid kaks teadlast (v.a. Eesti vastajad) olid varem Eestis õppinud või töötanud. Kuigi Eestis puudub üldine välistööjõu infoplatvorm, kompenseerib seda puudujääki teadlastele loodud Euroopa Liidu veebiplatvorm Euraxess, mis on üheks võimaluseks ning vahendiks teadlaste värbamisel. Samas ei kinnita aga uuringu tulemused veebiplatvormi suurt edu, kuna vaid kaks teadlast said programmi kohta informatsiooni Euraxessi veebilehelt (vt joonis 2), samas oli seitsme grandisaaja infoallikaks juhendaja.

Selline olukord annab alust arvata juhendajate varasemate koostöökontaktide või siis kaudsete koostöösidemete olemasolu Eestiga, kinnitades omakorda mainekujundamise ning koostöösidemete tähtsust uue teadlaspotentsiaali värbamisel, mille soodustamiseks on Eestis loodud palju teadlasmobiilsuse skeeme ning riiklikke väliskoostöö lepinguid (vt alapunkt 3.2.1).



Joonis 2. Ermose granti infoallikad (allikas: autori koostatud 15.04.2014.)

Kuna Ermose programmi omapära seisneb programmi administratiivsete nõuete ning aruandlussüsteemi lihtsuses, on ka uuringus osalenud teadlased hinnanud Ermose granti taotlusprotsessi pigem positiivselt. Neljateistkümnest teadlasest neli ei nimetanud taotlusprotsessiga seonduvast ühtegi väljakutset ning ülejäänud tõid välja vaid üksikuid detaile. Kuna taotlusprotsess toimus Eesti teadusinfosüsteemis (ETIS), siis toodigi ühe probleemse aspektina välja andmete süsteemi sisestamine ning bürokraatiaga seonduv avalduste ja muude vormide täitmine. Samuti toodi esile grandiavalduse kui konkureeriva ning tugeva projektitaotluse kirjutamist, mis osutus omaette väljakutseks, sestoma teadusharuga seonduvalt peeti suhtelisel võimatuks kirjeldada etteulatuvalt teadustöö oodatavaid tulemusi. Probleemiks osutus grandiprojekti ja teadustöö kirjutamisel ka valdkondadevahelise teaduse piiritlemine ning fokuseerimine, kuna teadlase huvialad katsid mitmeid valdkondi. Kuid kokkuvõtvalt nimetati eelnimetatud probleeme pigem vähemtähtsateks ning üldises plaanis anti taotlusprotsessile paindlikule ja lihtsale süsteemile hea hinnang.

### 3.3.2. Ümberasumine ja integratsioon

Kuigi Eesti migratsioonimeetmed on teadlaste sisserändel muudetud paindlikuks, on uuringus osalenud välisteadlaste Eestisse sisenemisel siiski tekkinud keerukaid olukordi. Probleemne riiki sisenemine on seotud pigem nende kolmandate riikide teadlastega, kellel puudub ligipääs Eesti esindusele või saatkonnale oma koduriigis.

Seda kinnitab ka uuringus osalenud kuuest kolmandate riikide välisteadlasest kahe teadlase kogemus. Kui ühe vastanu hinnangul oli viisataotlusprotsessi keerukus seotud koduriigis puuduva Eesti esinduse tõttu<sup>38</sup>, siis teise välisteadlase probleemid tekkisid seoses puuduliku infovahetusega, mistõttu elamisloa taotlusprotsess pidurdus ning elamisloa saamine ning riiki sisenemine lükkus ühe kuu võrra edasi.

Samas on teiste riiki sisenemise takistuste eemaldamisel tehtud viimase seadusemuudatustega (vt. alapunkt 3.1) välisõotajale Eestis tööle asumisega seotud toimingud suhteliselt lihtsaks, millest lähtuvalt saab töötamist registreerida ka e-kirja teel saadetud dokumentidega. Seda kinnitab ka käesolev uuring, milles osalenud teadlastest tekkis töötamise ja elamisõiguse registreerimisel probleeme vaid ühel välisteadlasel kohaliku omavalitsuse registreerimiskohustust täites ning seda ka vaid keelega seotud arusaamatuste tõttu.

Samas saab väljakutsetena välja tuua pigem ümberasumisega seotud muud praktilised aspektid, nagu kinnitavad ka teised uuringud (vt alapunkt 3.2.3). Ermose uuringus toodi ka välja tolliprobleemid seoses isiklike asjade saatmisega Eestisse, samuti diplomi tunnustamisega seotud segadust ning ümberasumisega seonduva tugisüsteemi ebaselgust. Probleemaatiliseks osutus ka eriolukorras oleva ehk puudega inimese ümberasumisel tekkivate probleemide lahendamine. Samuti tekkisid elamispinna leidmisega probleemid pigem eriolukordade ning perega rände puhul. Keerukaks osutus sobiva elamispinna leidmine suhteliselt lühikese aja jooksul, perele sobiva korteri leidmisel, kuna ei vallatud eesti keelt, ning puudega inimesele sobiva ning vajaliku varustusega korteri leidmisel.

Uuringus osalenud teadlastest saabus Eestisse perega kuus teadlast, kellest neli lastega ning kaks partneriga. Ülejäänud küsitletud teadlastest saabusid üksinda (vt joonis 1). Väljakutsete seas mainisid välisteadlased probleeme tervisekindlustuse saamise ning selle organiseerimisega nii endale kui oma pereliikmetele. Probleemsete aspektidena mainiti ümberasumisega seonduvate tegevuste osas veel elukoha leidmist ning lasteaia- ning koolitusvõimaluste leidmist võõrkeelt kõnelevale lapsele, sealhulgas teenuse kõrget hinda.

---

<sup>38</sup> tegemist on Indiaga, kus avati esmakordselt Eesti saatkond 2013. aasta sügisel (Välisministeeriumi kodulehekülg 2013).

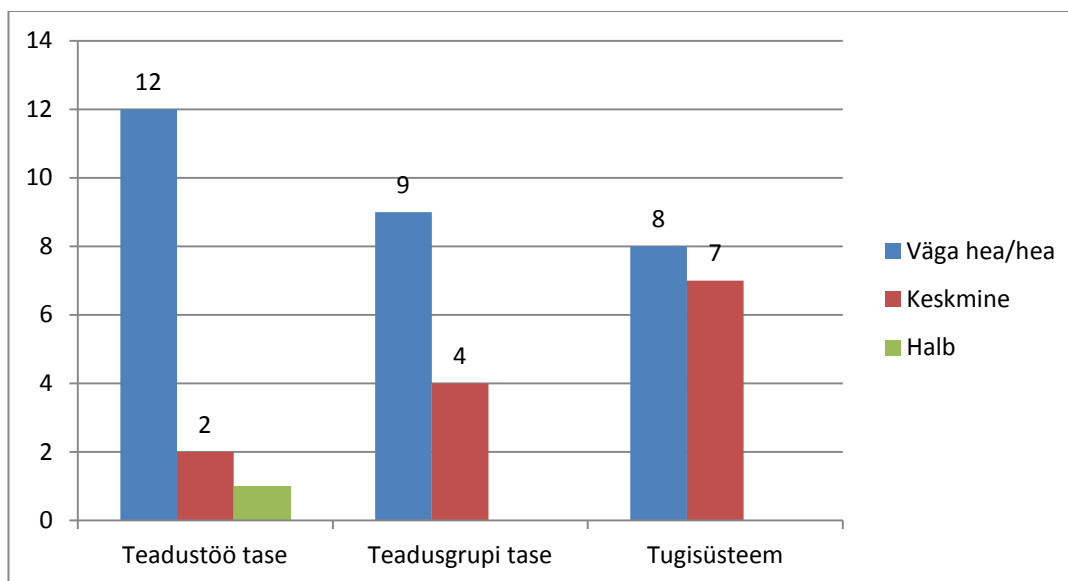
Samuti selgusid vastuvõtva asutuse asjaajamise ning paberite täitmisega seonduvad keeleprobleemid ning kultuuridevaheliste erinevustega seonduv, kuid selles ei olnud midagi ületamatut. Samas ei mainitud eesti keelt mittekõnelevatena suuri väljakutseid. Inglise ning vene keele oskus osutus enamjaolt piisavaks. Eesti keele vastu tundis huvi suurem osa teadlastest (kümme viieteistkümnest, v.a kaks eestlast) ning keeleõpe oli neile ka kättesaadav kas siis vastuvõtva asutuse või programmi “Keelekliik” kaudu (vt alapunkt 3.2.3). Keeleõppimise põhjustena toodi peamiselt välja keeleoskus kui oluline vahend igapäevases elus tekkivate küsimuste lahendamisel ning suhtlusel Eestlastega. Samuti ka kui kultuuri tundmiseks hädavajalik oskus tööalase informatsiooni kogumiseks kui ka suhtluseks kolleegidega. Seega väljendub selgesti kohanemiseks vajalik kohaliku keeleõppevõimaluste pakkumine.

Kuigi Eestis puudub ühtne ja riiklik tugisüsteem sisserändajate ümberasumiseks ning integreerimiseks ühiskonda, on aga institutsiooni tasandil hinnangud teised, ka seda kinnitavad teised uuringud (vt alapunkt 3.2.3). Uuringus hinnati vastuvõtva asutuse poolt pakutavat tugisüsteemi väga positiivselt. Suur osa teadlastest hindas tugisüsteemi kas väga heaks või lausa suurepäraseks ning teised vastanud olid tugisüsteemiga rahul (vt joonis 3). Nagu ka Ermose koordinaatorite puhul, toodi vastuvõtva asutuse tugipersonali hindamisel välja töötajate efektiivsus ning kiirus probleemide lahendamisel ning samuti teadustöö toetamisel ning ümberasumisega seotud kohanemisel. Enamik teadlasi hindas ka Ermose programmi koordinaatorite tuge heaks või väga positiivseks. Toodi välja koordinaatorite kiire reageering küsimuste lahendamisel, efektiivsus ning kõikidele tekkinud probleemidele lahenduste pakkumine, üleüldine teadustöö tegemiseks vajaminev tugi ning efektiivne infovahetus ja kommunikatsioon.

Seega selgub, et uuringus osalenute probleemid on seotud pigem erinevate tugisüsteemis puudulike teenuste ning infoga riiklikul tasandil ehk ümberasumiseks vajaliku informatsiooni kättesaadavusega sellistes praktilistes toimingutes nagu elamisaseme ning laste koolitus ning hoiukohtade leidmine. Seega on probleemistik suuresti seotud perega rändega, millest saab järeldada, et ümberasumise keerukus on sõltuvuses ka rändeliigiga.

### 3.3.3. Töötamine Eestis

Seda, et Eesti on teadusinvesteeringutes olnud suhteliselt edukas (vt alapunkt 3.2.), kinnitab ka Ermose programmi uuring, millest selgus nii rahvusvahelise konkurentsi kui oma teadusvaldkonna võimekuse ning ajakohasuse esiletõstmine. Eesti on enamiku uuringus osalenud teadlaste arvates hea koht teadustöö läbiviimiseks (vt joonis 3), kus mitmed olulised teaduskeskused on strateegiliselt lähedal, panustades ka oma teaduskeskkonna sõbralikkusega teadusmaastiku atraktiivsuse kasvu.



Joonis 3. Teadlaste hinnang Eesti teaduse tasemele ja töökeskkonnale (allikas: autori koostatud 15.04.2014.)

Samas selgus uuringu põhjal ka mõned negatiivseid hinnanguid, milles nimetati Eesti teadustöö taset keskmiseks või lausa alla keskmiseks ning teadusrahastamist puudulikuks, kus teadustööd tehakse isoleeritult ning lahus nüüdisaegsetest arengutest. Teadusgrupi taseme hindamisel olid arvamused erinevad, kuid üldiselt on hinnang teadusgruppidele ning juhendajatele pigem positiivne. Seitsme teadlase arvates on tase kõrge või väga kõrge ning isegi suurepärane. Rahvusvahelises kontekstis tunnetatakse oma teadusgrupi taset konkurentsivõimelisena ning kõrgemana kui näiteks oma koduriigis (Saksamaal). Teadusgrupi taset hindas keskmiseks vaid kolm teadlast, kelle hinnangutes selgus suuremate isiklike väljakutsete soov ning teadusgrupi motivatsioonilanguse tunnetamine. Vastustest joonistus välja ka tulevikku silmas

pidades võimaliku probleemi ilmnemine teadusgrupi vanuse puhul, kus võib tekkida 40ndates aastates olevate teadlaste puudujääk.

Seega saab üldjoontes hinnata Eesti teadustöö keskkonda ning taset positiivselt. Kümme teadlast avaldas soovi Eestis teadustööd jätkata, kuid samas toodi esile ka probleemid, mis on või võivad saada takistuseks. Üheks oluliseks teguriks on koduriigis elav perekond ning soov naasta pere juurde. Samas on välja toodud ka teadustöö ja selle teadusrahastusest sõltuvad faktorid, kus seoses institutsionaalsete ning personaalsete uurimistoetuste skeemi iseärasuste tõttu ei ole võimalik Eestis teadustööd jätkata. Samuti ka oma valdkonna teaduri töökohtade piiratus ning tunnetus, et antud töökohad on mõeldud või määratud vaid kohalikele teadlastele. Ka leiti, et teadustöö eest makstav kohalik palk on ebapiisav Eestis elamiseks ning töötamiseks. Teadustöö jätkamise eeliseks peeti aga Eestis teadustöö tegemise mugavust (*convenient*) samuti motiveerivat ning inspireerivat töökeskkonda ning selle sõbralikkust, elutingimuste üldist head taset ning huvitavat kultuuri.

Kuna nii Ermoose programm, kui ka teised Eesti meetmed välisteadlaste värbamisel (vt alapunkt 3.2.1) on seoses Euroopa rahastuse kasutamisega ajaliselt piiratud, on see ka programmi jätkusuutlikule tegevusele seadnud omad piirangud. Enamik teadlasi märkis peamiste probleemidena finantsvahendite ning nende kasutamisega seonduvad aspekte, peamiselt ajalisi piiranguid, mis ei võimalda teadustööd lõpule viia (vähemalt reaal- ja loodusteaduste erialal), kuna kohalik teaduri palk neid ei rahuldaks. Siinkohal selgub jällegi kitsaskoht ehk Eesti teaduse rahastuse sõltuvus Euroopa Liidu struktuurivahenditest.

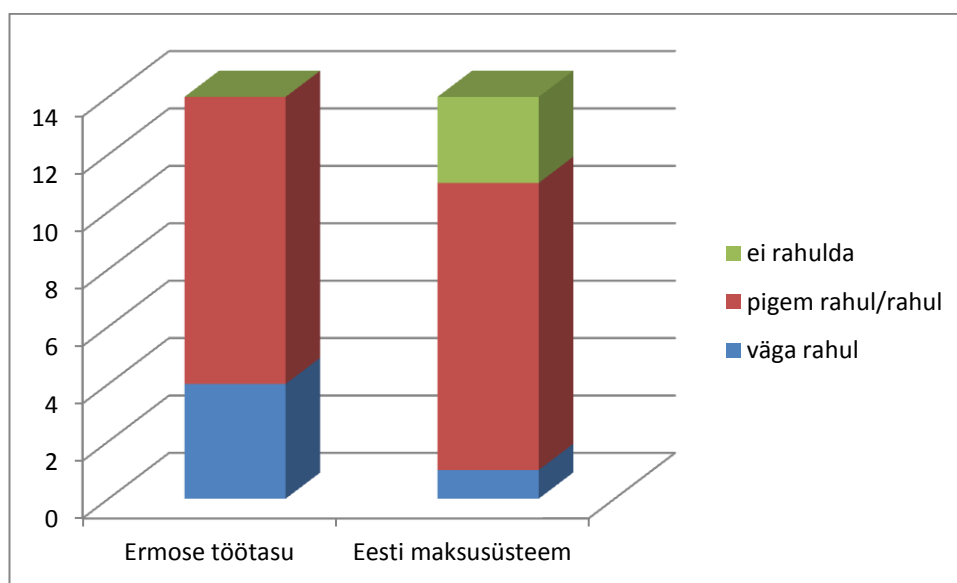
Teiste programmiga seonduvate kitsaskohtadena toodi välja finantsvahendite kasutamisele seatud piiranguid, mis takistasid kogu grandisumma väljamaksmist ning kasutamist. Probleemid tekkisid ka grandiraha teadustöö kulude jaotamisel grandiperioodi lõikes, kuna erinevatest kohtadest laekus erinev informatsioon.<sup>39</sup> Uuringust selgus ka vastuvõtva asutuse kui ka programmireeglistiku tõttu riigihanke ning pakkumiste tõendamise soetud bürokraatia rohkus ja ebaselgus ning rahulolematuse aruandluse esitamisel võetava 5%-lise üldkululõivuga seonduvate

---

<sup>39</sup> Grandi rahad kantakse üle vastuvõtva asutuse arvele osade kaupa rahandusaasta vältel ning korraldused grandide kasutamiseks teadustöö kuludeks teeb järeldoktor kooskõlastatult juhendajaga (Ermos 2011).

korraldustega<sup>40</sup>. Samas ei hinnanud teadlased eelmainitud probleeme väga tõsisteks, mis omakorda mõjutaksid rändeotsust.

Töötasu kui mitte kõige olulisem tõuketegur kvalifitseeritud tööjõu väljarände otsuse langetamisel, leidis osaliselt kinnitust ka Ermose programmi uuringust. Ermose programmi töötasu suurust hinnati erinevalt, kus suurem osa küsitletutest arvas töötasu suuruse Eestis elamisel ning töötamisel rahuldavaks või pigem rahuldavaks (vt joonis 4). Vaid neli vastanut hindas töötasu väga heaks. Programmi kitsaskohtade hindamisel arvasid kaks teadlast Ermose grandii rahalise suuruse pärast maksude mahaarvestamist väheseks ning samuti hinnati grandiraha kui stipendiumi maksustamist ebaratsionaalseks, eriti kui eesmärk on värvata kõrgelt kvalifitseeritud tööjõudu. Uuringus hinnati ka grandisumma suurus kogunud teadlase ning kvalifitseeritud tööjõu Eestisse toomisel ebapiisavaks<sup>41</sup>.



Joonis 4. Uuringus osalenute rahulolu töötasu ja Eesti maksusüsteemiga (allikas: autori koostatud 15.04.2014.)

Samas Eesti maksusüsteemi hinnati pigem positiivselt. Negatiivsena tajuti kõrgeid makse Eestis vaid kolme teadlase hinnangul, kus märgiti veel informatsiooni puudumist

<sup>40</sup> Vastuvõtvale asutusele hüvitatakse töötasu ning teadustöö kulude pealt 5%grandiga seotud üldkululõiv (Ermos 2011).

<sup>41</sup> Ermose grandii töötasudeks ning maksudeks on ette nähtud 25 600 eurot aastas ning teadustöö kuludeks vastavalt 5760 eurot eksperimentaalteadustes ning 3200 eurot mitteeksperimentaalteadustes, millele lisandub ühekordne ümberasumistoetus 6500 eurot (Ermos 2011).



maksustamise kohta ning segadust grandiraha ümberasumisega seotud summade maksustamisel. Vastustes toodi välja ka Eesti pensionisüsteemi ebapiisavus, et tulevikus ära elada. Positiivsed hinnangud maksusüsteemi kohta selgusid seoses tulumaksu tagastamisega laste koolitamisel tekkinud kulude puhul ning süsteemi hinnati lihtsaks, võrreldes oma koduriigi maksusüsteemiga.

Peamiste positiivsete aspektidena saab uuringu tulemusel välja tuua programmi paindlikkuse ja vabaduse teadustegevuste läbiviimisel. Samuti on positiivseks hinnatud grandide rahastust ning raha kasutamise paindlikkus, sealhulgas eraldi rahastust teadustöö tegemiseks. Positiivsena saab veel märkida ka aruandlussüsteemi lihtsust ning suhtelist vabadust, kus ei pea liiga tihti erinevate tegevuste kohta aruandlust esitama.

Ermose programm soodustas teadlaste naasmist Eestisse ning samuti on programmi hinnatud ka kui head alust ka teistele välisteadlastele Eestisse saabumisel. Programmi hinnati kui Eesti teadusasutuste rahvusvahelise mõõtmise suurendajat, mis soosib riikidevahelist koostööd, võimaldades samas teadlastele väärtusliku väliskoostöö kogemuse.

## 4. Järeldused

Kuigi väljarändel ei ole praegu veel Eesti riigile laiaulatuslikku mõju, on see teatud erialade lõikes kujunemas problemaatiliseks. Seega arvestades teatud tööhõusektorite puudujäägiga, saab oluliseks sisserände soodustamine. Kuna rändeotsust mõjutavad tegurid sõltuvad tihtipeale ka sellest, kas ümberasumine toimub üksinda või koos perega, on ka ümberasumisega seotud erinevad aspektid alates värbamisest kuni informatsiooni ning tugisüsteemi kättesaadavuseni äärmiselt vajalikud. Seega on kvalifitseeritud tööjõu ning teadlaste sisserände soodustamisel oluline pöörata tähelepanu erinevatele aspektidele ning arvestada nende kui tervikliku süsteemiga.

Kui mitmetes Euroopa Liidu liikmesriikides on kvalifitseeritud tööjõu sisserände soodustamisel keskendunud nii migratsioonimeetmete kui erinevate värbamisprogrammide ja tugisüsteemide täiustamisele, siis Eestis on riigi tasandil küll sisserände soodustamise ning kohanemise teema teadvustatud, kuid praeguseks on keskendunud pigem migratsioonibarjääride kohandamisele. Kolmandate riikide kvalifitseeritud töötajatele (sh teadlastele) on riiki sisenemine küll lihtsustatud, kuid migratsioonisüsteem ei soosi konkreetses tööjõupuuduses olevate erialade erinevate tasemete töötajate sisserännet, esitades siiski kvalifitseeritud tööjõule kvoodi ja palganõude piiri. Seetõttu võiks Eesti kaaluda migratsioonibarjääride reguleerimisel pigem punktisüsteemi kasutuselevõtmist, mis annaks võimaluse reguleerida sisserännet ka tööjõunõudluses olevate erialade lõikes, nagu meditsiin ja info- ja kommunikatsioonitehnoloogia. Samas soosib migratsioonisüsteem teadlaste sisserännet ning edasist Eestis töötamist ka töölepingu lõppemisel. Erimõeldu programmi uuringu näitel, ei ole teadlaste riiki sisenemine keerukas mitte migratsioonisüsteemi keerukuse tõttu, vaid pigem Eesti välisesinduste või piisava informatsiooni puuduse tõttu. Seadusliku riiki sisenemise aluse taotlemiseks vajalike Eesti esinduste arv välisriikides võiks olla suurem ning just sellistes strateegilistes piirkondades nagu India, Hiina ning ka Lõuna-Ameerika, kus puudub esindus.

Ümberasumisel lähteriigist Eestisse saab kitsaskohana välja tuua ka puuduliku infoplatvormi, ehk ühtse värbamis- ning ümberasumisega seotud info- ja tugisüsteemi olemasolu. Kuigi kvalifitseeritud tööjõu värbamiseks puudub ühtne riiklik platvorm, on teadlastele loodud Euroopa Liidu veebivärv Euraxess. Samas ei kinnita Erimõeldu

programmi uuring selle veebivärava suurt efektiivsust. Tarvis oleks arendada riiklikul tasandil välja ühtne Eesti infovärv, kus tutvustatakse Eestit kui atraktiivset töö- ning elamispaika, ning mis hõlmaks ka kogu ümberasumisega vajalikku informatsiooni, samuti teabe institutsioonide ning vabade töökohtade ning tugisüsteemi kohta. Seda vajadust kinnitavad nii teised teemakohased uuringud kui ka Ermose programmi analüüs, kust selguvad nii perega rändel tekkinud praktilised probleemid nagu elu- ning lasteaiakohtade leidmine. Samas on tugiteenused asutuse tasandil hästi toimivad, mida kinnitab samuti käesolev uuring. Kui Euroopa Liidu ning ka Eesti tasandil saab ümberasumise ning kohanemise temaatikas probleemidena tuua välja keele ning kultuuriga seonduvad väljakutsed, siis käesoleva uuringu põhjal keeleprobleem esile ei kerkinud. Sellist olukorda võib põhjendada informatsiooni leviku ning kättesaadavuse või siis selle puudumisega ning tugisüsteemi efektiivsusega. Kuna käesoleva meetme uuringu analüüsist selgus programmpõhine efektiivne infoedastus ning samuti Ermose programmi tugisüsteemi efektiivsus, siis võibki probleemide põhjusena välja tuua Eestis süsteemse infopuuduse, mida parandaks jällegi ühtne infovärv ehk veebiplatvorm.

Analüüsist selgunud rohkete väliskoostöölepingute ning mobiilsuskeemide arv toetab oluliselt Eesti maine parandamist samuti töö- ning teaduskeskkonna tutvustamisel ning koostöösidemete sõlmimisel. Seda kinnitab ka Ermose programmi uuring, kus hoolimata vähestest kokkupuutepunktidest Eestiga, sai siiski suurem osa programmis osalenutest informatsiooni oma teadusjuhendajalt, mis viitab varasematele kontaktidele. Seega on oluline sõlmida raamlepinguid ka selliste arenevate teadust ja haridust „tootvate“ riikidega nagu India ja Hiina, kus lepingud elavdaksid tunduvalt riikidevahelist akadeemilist mobiilsust ning koostööd.

Uuringu tulemused kinnitavad töökeskkonna ning selle taseme tähtsust sihtriigi valikul. Ermose grandisaajad hindasid Eesti teaduse taseme ja töökeskkonna heaks ning väga heaks, küll teadvustades, et teadustöö tase sõltub valdkonnast ning ka vastuvõtvast asutusest, kuid üldjoontes hinnati nii teadustöö, konkreetse uurimisgrupi kui ka juhendaja taset heaks või isegi väga heaks. Samas saab nii meetmete analüüsi kui ka uuringuanalüüsi tulemusel kitsaskohana välja tuua töötasu suuruse. Kuigi Ermose grandi töötasu suurust hinnati Eestis elamiseks piisavaks ning maksusüsteemi üldjoontes positiivselt, arvati ka Eestisse värbamise eesmärgina grandiraha

ebapiisavaks ning selle maksustamist ebaratsionaalseks. Samas kui arvestada asjaoluga, et grandisaajad olid enne Eestisse asumist töötasu suuruselt teadlikud, kinnitub tõmbe- ja tõuketeooria väide erinevate tegurite mõjust kvalifitseeritud tööjõu rändele, kus prioriteet on pigem töökeskkond ning paremad karjäärivõimalused kui töötasu.

Kui riiklikul tasandil on teadlaste sisserände soodustamise meetmetena praegu kolm laialdasemat skeemi, mis on võimaldanud värvata nii tippteadlasi, järel doktorante kui ka doktorante, siis nendest kaks meetet on suures mahus ning üks osaliselt rahastatud Euroopa Liidu struktuurifondidest. Üks meede on mõeldud just tööjõupuuduses olevate erialade (meditsiin ning reaalteadused) teadlaste riiki toomiseks. Siinkohal tõstatub probleemina pigem kestlikkuse aspekt. Seda kinnitavad ka uuringu tulemused, milles tuuakse probleemina välja Eestis teadustöö jätkamiseks vajaliku uue programmi või skeemi leidmine, kuna kohaliku töötasu suurus teadlasi ei rahuldaks. Samas aga saab kokkuvõtvalt välja tuua programmi üldise positiivse hinnangu, kust selgub programmi lihtsus nii taotlusprotsessi kui ka tegevuste ning aruandluse puhul ning paindlikkus rahade kasutamisel ning teadustööks vajalike tegevuste läbiviimisel ja enesetäiendamisel. Seega saab välistööjõu värbamise ning sisserände soodustamise aspektist lähtuvalt hinnata Ermoose programmi positiivselt, kitsaskohana saab välja tuua kestlikkuse probleemi. Seega, kui teistes EL-i liikmesriikides on värbamise meetmed rahastatud riigi mitte struktuurifondide ressurssidest, siis Eestis saab meetmete puhul kitsaskohana välja tuua grandiperioodi ajalised piirangud, mis ei võimalda alustatud teadustööd lõpuni viia ega ka vajaduse korral teadustöö granti pikendada. Seega peaks probleemi adresseerima riiklikul tasandil, arendades välja riigi poolt rahastatavad kestlikud erimeetmed, mis toetavad ka nende (tipp)teadlaste rahastust, kes avaldavad soovi Eestis teadustööd jätkata või siis andma võimaluse grandit või tööperioodi pikendamiseks.

Järelduste kokkuvõttena saab Eestis kvalifitseeritud tööjõu ning sisserände soodustamisel positiivsena näha küll migratsioonibarjääride leevendamist, kuid see vajaks veel täiendamist teatud tööjõupuuduses olevate erialade puhul. Ümberasumise lihtsustamiseks oleks tarvis suurendada välisesinduste arvu ning arendada riiklikul tasandil tugiteenused eriti just perega rände soodustamiseks, samuti on vaja luua infoplatvorm, mis hõlmaks ka värbamissüsteemi. Kui teadlastele on loodud rohkelt

mobiilsusmeetmeid ning välisteadlaste värbamiseks on praegu olemas kolm meetet, on oluline pöörata tähelepanu erinevate rahastusmeetmete kestlikkusele. Probleemi lahenduseks võiks riiklikul tasandil luua meetme, mis soodustaks nende teadlaste Eestisse jäämist, kes soovivad siin teadustööd jätkata. Kuid esmajoones oleks tarvis luua ühtne riiklik tugipunkt või infoplatvorm ning määrata teema eest ühtselt vastutav institutsioon või kõneisik ning arendada välja riiklik strateegia ehk ühtne terviklik lähenemine kvalifitseeritud tööjõu sisserände soodustamisel.

## Kokkuvõte

Riikide ebaühtlase populatsiooni kasvu ning vananeva ühiskonna taustal ning seoses Euroopa Liidu eesmärgiga suurendada teadustegevuse ning innovatsiooni kaudu majanduslikku konkurentsivõimet, on kvalifitseeritud tööjõu ning teadlaste sisseränne ning seda soodustavad tegurid üha enam tähtsust omandamas. Kuna väljarände mõju saatjariigile nähakse riigi arengu seisukohast negatiivsena, on paljudes Euroopa riikides juba pikemat aega väljarände kompenseerimiseks ning kvalifitseeritud tööjõupuuduse probleemi lahendamiseks keskendunud riigi atraktiivsuse ning sisserände suurendamise meetmete arendamisele. Ka Eestis on kvalifitseeritud tööjõu väljarände teema aktuaalne ning üha enam räägitakse sisserände suurendamisest. Seetõttu on käesolevas uurimistöös vaadeldud erinevaid rändega seonduvaid tegureid, et välja selgitada, milliseid kvalifitseeritud tööjõule, sealhulgas teadlastele mõeldud sisserände meetmeid on rakendatud Eestis, ning kuivõrd need teadlaste sisserännet Eestisse mõjutavad ning soodustavad. Rändetegurite ja meetmete selgitamisel on esmalt antud ülevaade rändega seonduvatest mõistetest, teoreetilistest käsitlustest ning mõjust lähte- ja sihtriigile. Seejärel on antud ülevaade kvalifitseeritud tööjõu sisserännet soodustavatest meetmetest nii Euroopa Liidus kui selle liikmesriikides. Empiirikas on avaliku andmekorpuse abil analüüsitud Eesti meetmeid, mille jätkuks on teostatud uuring Ermoose programmi raames, et tuua välja programmi ning Eestisse ümberasumisega seonduvad kitsaskohad.

Töö teoreetilises osas käsitletud mõistete vaatlemisel selgub, et nii kõrge kvalifikatsiooni terminites kui ka kvalifikatsiooni määramisel on võimalik toetuda mitmetele erinevatele lähenemistele. Kõrget kvalifikatsiooni on peamiselt võimalik määrata hariduse või ameti järgi ning kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu rände puhul kasutatakse neid tihtipeale ka sümbioosina. Ka rände teoorias on mitmeid erinevaid käsitlusi nii mikro-, meso- kui ka makrotasandil. Uurimistöös käsitletud neoklassikalise majandusteooria, rahvusvahelise migratsiooni süsteemse teooria, inimkapitali teooria ning tõmbe- ja tõuketeooria vaatlemisel selgunud viimase sobivus kvalifitseeritud tööjõu rände kirjeldamisel põhineb rändeotsust mõjutavatel teguritel, millest osutuvad oluliseks pigem töökeskkonna ning karjääri sisuga seotud aspektid. Teooriast selgub, et ka kvalifitseeritud tööjõu väljarände ning selle trendide negatiivne mõjuefekt seostub

pigem lähteriigi inimkapitali kui majanduslike ja sotsiaalsete hüvede loomiseks vajaliku pädevuse kaotusega. Seetõttu on Euroopa Liidu liikmesriikides probleemiks pigem riigile oluliste strateegiliste erialade nagu meditsiinitöötajate ning infotehnoloogide väljavool liidusiseselt ida-lääne suunal, liidust välja aga pigem USA suunal.

Kuna Euroopa Liit on oma liikmesriikide erinevuse tõttu mitmekesine nii migratsioonitausta kui ka elatustasemete erinevuse poolest, siis on ka vajadused tööjõurände reguleerimisel erinevad. Kõrgema elatustasemega riikides on oluline tööjõu sisserände selekteerimine ning madalama elatustasemega riigis pigem atraktiivsuse suurendamine ning sisserände soodustamise meetmete arendamine. Üheks sisserände soodustamise võimaluseks on migratsioonimeetmete kohandamine. Kui me vaatame migratsioonimeetmeid Euroopa Liidu tasandil, siis on liidusisesed migratsioonibarjäärid kaotatud juba 1985. aastast ning kolmandate riikide sisserände soodustamise teemaga hakati tegelema alates 2000. aastast. EL-i liikmesriikides on kasutusel erinevaid migratsioonimeetmeid, mis soodustavad nii teadlaste kui ka teiste tööjõunõudluses olevate erialade töötajate sisserännet kolmandatest riikidest. Heade näidete hulka kuuluvad roheline kaart Iirimaal infotehnoloogia spetsialistidele ning teadlase viisa Prantsusmaal ja Saksamaal. Samas on aga kõige paremaid tulemusi andnud juba mitmes EL-i liikmesriigis kasutusel olev punktisüsteem, mis võimaldab sisserännet selekteerida kvalitatiivsete näitajate nagu hariduse- ja kvalifikatsiooni põhjal.

Peale migratsioonibarjääride leevendamise on sisserännet võimalik soodustada ka mitmete erinevate makro- ja mikromajanduslike teguritega, võimaldades kvalifitseeritud tööjõule ühel või teisel tasandil soodsaid tingimusi või konkreetseid pakkumisi. Mitmed EL-i liikmesriigid on teadusesse investeerimisel loonud riiklikul tasandil skeemid nagu teaduse tippkeskused ning paljud liikmesriigid on suunanud suure osa teadusrahastusest välisteadlaste riiki toomise soodustamise skeemidesse. Hea näitena võib esile tuua Luksemburgi, kus teadusrahastusest investeeritakse peaaegu 50 protsenti välistööjõule. Teadusesse investeerimisel on olulised väliskogemuse ning teadmisteringluse võimaldamiseks loodud mobiilsusskeemid nagu DAAD Saksamaal ning suuremahuliste grantide pakkumine Hollandis, Prantsusmaal ja Taanis. Samuti ka erasektori suuremahuline kaasamine, mida praktiseerib teiste hulgas Saksamaa Volkswageni

Sihtasutuse stipendiumite kaudu. Samuti elavdavad sisserännet erinevad maksusoodustused. Siinkohal saab näitena välja tuua Taani ja Rootsi, kus erinevad välisesteadlaste maksusoodustused loodi juba 2001. aastal ning Iirimaa, kus on loodud soodustused ettevõtetele teadusesse investeerimisel. Selgub ka erinevate riiklikul tasandil loodud värbamiseetmete olulisus. Prantsusmaal ja Soomes on loodud spetsiaalsed rahvusvahelised värbamisüksused, Itaalias on heaks värbamissüsteemi näiteks „ajutabaja programm“ (*Brain Buster*). Kuna tööjõu riiki toomis on oluline roll ka kohanemisprotsessil, on oluline pakkuda lahendusi ka praktilistes küsimustes nagu ümberkolimine, lasteaiakohtade leidmine, paariskarjääri tugi jne. Soomes on loodud näiteks „abikaasa pakett“ ning Taanis on loodud laiaulatuslik tugisüsteem, mis tegeleb ka paariskarjääri ning erinevate kohanemiseks vajalike tegevustega riiklikul ning ka kohaliku omavalitsuse tasandil.

Uurimistöö empiirilisest osast selgub, et nii nagu on Euroopa Liidu liikmesriikides, on ka Eestis probleemiks pigem riigile oluliste strateegiliste erialade nagu meditsiinitöötajate ning infotehnoloogide väljavool ning teadlaste sisserände soodustamine. Seega on oluline pöörata tähelepanu just sisserände soodustamise erinevatele teguritele ning erinevatele sihtgruppidele. Praegu on kvalifitseeritud tööjõu sisserände soodustamine Eestis fragmenteeritud, puudub süsteemne lähenemine ning eestkõneleja. Kõige selgemad muutused on tehtud migratsioonisüsteemis, mille analüüsist selgub, et Eestis saame täheldada kvootide ning teatud sissetulekutaseme nõuete ja muude piirangutega migratsioonisüsteemi, mis on pigem piirav kui paindlik. Erandid Eesti migratsioonireeglistikus on peamiselt riiki sisenemise soodustamiseks teatud tööjõugruppide lõikes. Kuigi need erandid hõlmavad ka kvalifitseeritud töötajaid, sealhulgas teadlasi ja tudengeid, kelle riiki sisenemine on muudetud suhteliselt lihtsaks, saab üldjoontes Eesti migratsioonisüsteemi tervikuna hinnata suhteliselt jäigaks, mis ei soodusta tööjõupuuduses olevate erialade esindajate (meditsiinitöötajate või infotehnoloogide) riiki sisenemist, kui nad ei ole tippjuhid.

Makro- ja mikromeetmete analüüsist selgub, et Eestis on küll koostöö algatamiseks loodud hulk riiklike lepinguid ning teadlaste rände soodustamiseks hulgaliselt mobiilsusprogramme, kuid viimased toetavad pigem väljasuunduvat mobiilsust.



Teadlastele mõeldud meetmete analüüsist selgub Eesti võimekus Euroopa ressursside kasutamisel, kus Euroopa struktuurirahadega on loodud programme ning rohkeid mobiilsusvõimalusi, millest mõned skeemid soodustavad rännet ja teadmistevahetust ka tööjõudefitsiidis olevate erialadel nagu tervishoid ning IKT. Ka noorteadlaste ning tippteadlaste sisserände soodustamiseks on Eestis kolm valdkondadeülest programmi, mille taotlusperioodid on küll lõppenud, kuid tegevused veel käivad. Kõik eelnev panustab Eesti teaduse arengusse ning rahvusvahelise mõõtme suurendamisse ning ekspertiisi kasvu. Samas on Euroopa rahastusega loodud skeemidel ja programmidel ajalised piirangud, mis ei taga järjepidevust ning jätkusuutlikkust. Seda kinnitavad ka käesoleva uurimistöö analüüsi ning ka Ermose programmi uuringu tulemused, millest selgus peamise mobiilsus- ning värbamisprogrammi kitsaskohana programmi ajaline piirang, mis ei võimalda teadustööd Eestis jätkata. Samas kinnitavad Ermos programmi tulemused Eesti töökeskkonna head taset ning atraktiivsust ning teadlaste soovi Eestis töötada, kus probleemse aspektina selgub pigem teadustöö eest makstav töötasu suurus. Kuigi maksukoormus pole Eestis suur ning ka topeltmaksustamise vältimise lepingud on sõlmitud paljude riikidega, ei ole kohalik töötasu kvalifitseeritud tööjõule Eestisse ka edaspidiseks tööle jäämiseks piisavalt atraktiivne.

Kui teoreetilisest osast selgus, et tööjõuliikumise soodustamisel on oluline ka värbamise, karjääri- ning ümberasumisega seotud tugisüsteem, siis Eestis puudub nii ühtne värbamisstrateegia kui riiklik tugisüsteem ja infoplatvorm. Seda vajadust aga kinnitasid nii andmeanalüüs kui ka teadlaste uuringu tulemused. Ümberasumisel tekkivate ning eriti perega rände erinevate probleemide (n lasteaiakoha leidmine) lahendamisel on oluline teabe kättesaadavus. Riiklikul tasandil informatsiooni puudumine on soodustanud materjalide dubleerimise nii programmide kui ka asutuste tugistruktuuride poolt, mis osutub segadustekitavaks, seda kinnitas ka Ermose programmi uuring. Eelnev oleks lahendatav ühtse laiapõhjalise riikliku infoplatvormi loomisega, mida omakorda toetaksid juba olemasolevad asutustesisesed tugisüsteemid ja personal.

Seega järeldub kokkuvõtteks, et Eestis omandab kvalifitseeritud tööjõu sisserände soodustamise temaatika küll üha enam tähtsust, kuid tegevused on praegu veel killustunud.

Migratsioonimeetmetesse on viidud sisse muudatused, mis soodustavad teadlaste, tudengite ja kvalifitseeritud tööjõu sisserännet, kuigi viimasele on seatud siiski teatud kvoodid ja palganõue. Migratsioonimeetmete kohandamisel võiks Eesti pigem mõelda mitmes EL-i liikmesriigis juba kasutusel oleva punktisüsteemi rakendamisele. Teadlaste sisserände soodustamiseks on Eestis peale väliskoostöö lepingute ning paljude mobiilsusskeemide loodud välisteadlaste sisserände soodustamiseks kolm meetet, mille kitsaskohaks osutub peamiselt kestlikkus. Seega on oluline luua erimeetmete või programmide näol neile välisteadlastele võimalused, kes soovivad Eestis teadustööd jätkata. Samatähtis kui see, et töökeskkond soodustab teadlaste rännet Eestisse, on värbamiseks, ümberasumisel kohanemiseks vajalik riiklik ühtne tugisüsteem ning infoplatvorm. Seega saab Eesti kvalifitseeritud tööjõu ning teadlaste sisserände soodustamise meetmeid näha pigem fragmenteerituna, kus küll teatud meetmed sisserändeks on loodud, kuid ühtne lähenemine puudub. Eelnevast järeldeb, et Eesti vajab ühtset kvalifitseeritud tööjõu eestkostjat ning strateegilist lähenemist ehk ühest poliitikat kvalifitseeritud tööjõu sisserände soodustamisel.

## Kasutatud allikad

Ahas, R., Silm, S., Leetmaa, K., Tammaru, T., Saluveer, E., Järv, E., Aasa, A., Tiru, M. (2010), Regionaalne pendelrändeuuring: lõpparuanne. Siseminimteerium.

Anniste, K., Tammaru, T., Pungas, E., Paas, T. (2012), Emigration after EU enlargement: was there a brain drain effect in the case of Estonia. University of Tartu. University of Tartu Faculty of Economics and Business Administration Working Paper No. 87-2012. WWW: <http://ssrn.com/abstract=2070036> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2070036>. 25.02.2013.

Asari, E-M. (2013), Euroopa rändevõrgustiku 2013. aasta temaatiline uuring: Kõrgelt kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike rände soodustamine Euroopa Liidus ja Eestis. Sisekaitseakadeemia: Tallinn.

Beine, M., Docquier, F., Rapoport, H. (2007), Measuring international skilled migration: a new database controlling for age of entry, *World Bank Economic Review*, 21, pp. 249-54.

Bhargava, A., Docquier, F., Moullan, Y. (2010), Modeling the effect of physician emigration on human development, *Economics and Human Biology* 9, pp.172-83.

Boeri, T., Brücker, H., Doquier, F., Rapoport, H. (2012), *Brain Drain and Brain gain: The lobal Competition to Attract High-Skilled Migrants*. Oxford Univeristy Press.

Carvalhis, I.E. (2012), Brain drain/brain gain from the perspective of a semi-peripheral state: Portugal Skilled Migration and the Brain Drain Diversities. UNESCO online journal. Vol. 14, No. 1, 2012. WWW: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002181/218151e.pdf>. 15.12.2013.

Cervantes, M., Guellec, D. (2002), The brain drain: Old myths, new realitie. OECD Observer No. 230, January, 2002. WWW: [http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/673/The\\_brain\\_drain:\\_Old\\_myths,\\_new\\_realities.html](http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/673/The_brain_drain:_Old_myths,_new_realities.html). 11.11.2012.

Cervantes, M., Goldstein, A. (2008), *Talent Mobility in the Global Economy: Europe as a Destination. The International Mobility of Talent. Types, Causes, and Development Impact*. Oxford: Oxford University Press. pp. 298-338.

Clemens, Michael A. (2009), *Skill Flow: A Fundamental Reconsideration of Skilled-Worker Mobility and Development*. Published in: *Human Development Research Paper (HDRP) Series*, Vol. 08, No. 2009.

Dumitru, A. (2012), *Skilled Migration: Who Should Pay for What?A Critique of the Bhagwati Tax*. *Diversities*. 2012, vol. 14, no. 1, pp. 8-2.

Eamets, R. Philips, K. (2004), Töajõu vaba liikumine Euroopa Liidus ja selle mõju Eesti töturule. Tartu Ülikooli Euroopa Kolledži toimetised, nr. 20.

Freitas, A., Levatino, A., Pécoud, A. (2012), Skilled Migration and the Brain Drain. *Diversities* 14, No. 1, 2012.

Giannoccolo, P. (2012), How European Nations Attract Highly Skilled Workers: Brain Drain Competition Policies. *The IUP Journal of International Relations*, vol. VI, No. 4, pp. 56-82.

Gibson, J., McKenzie, D. (2011), Eight Questions About Brain Drain. *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, vol. 25, No 3, pp.107-28.

Hadler, M. (2006), Intentions to migrate within the European Union: A challenge for simple economic macro-level explanations. Stanford University Press.

Kallaste, E., Philips, K. (2003), Töajõu vaba liikumine: probleem või võimalus Eestile? Riigikogu Toimetised 7. WWW: <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=11791&op=archive2>. 13.03.2013.

Kahanec, M., Zaiceva, A. & Zimmermann, K. F. (2010), EU labour markets after postenlargement migration. Springer-Verlag New York, LLC, pp. 3–45.

Kelo, M., Wächter, B. (2004). Brain Drain and Brain gain: migration in the EU after enlargement. A study by the Academic Cooperation Association. WWW: [http://www.aca-secretariat.be/fileadmin/aca\\_docs/documents/reports/Migration.pdf](http://www.aca-secretariat.be/fileadmin/aca_docs/documents/reports/Migration.pdf). 04.03.2013.

Kiivet R. A., Visk H., Asser T. (2012), Eestis töötavate arstide arvu prognoos aastaks 2032. *Eesti Arst*, 9/403, lk 12.

Krieger, H. (2004), Migration trends in an enlarged Europe. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions. Luxemburg.

Krusell, S. (2009), Eesti residentide töötamine välisriigis. Eesti Statistika kvartalikirj. 2/09.

Lee, E.S. (1966), A Theory of Migration. *Demography*, Vol. 3, No. 1. pp. 47-57. WWW: <http://www.students.uni-mainz.de/jkissel/Skripte/Lee.pdf> 13.03.2013.

Mahroum, S. (2000), Scientific Mobility: An Agent of Scientific Expansion and Institutional Empowerment. *Science Communication*, 21. pp. 367-78. WWW: <http://scx.sagepub.com/cgi/content/abstract/21/4/367>. 15.05.2013.

Martin-Rovet, D. (2003), Opportunities for Outstanding Young Scientists in Europe to Create an Independent Research Team. Strasbourg: European Science Foundation.

Massey, D.S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, J.E. (1993), Theories of International Migration: A Review and Appraisal. Population and Development Review, Vol. 19, No. 3, pp 431-466.

Masso, J. Eamets, R., Mõtsmees, P. (2013), Research working paper: The Effect of Migration Experience on Occupational Mobility in Estonia. The University of Tartu FEBA. [WWW: mtk.ut.ee/en/research/workingpapers](http://www.mtk.ut.ee/en/research/workingpapers). 15.03.2014.

Mattoo, A., Neagu, I.C., Özden, Ç. (2008), Brain waste? Educated immigrants in the US labor market, Journal of Development Economics 87, pp. 255–269.

Murakas, R., Soidla, I. Kasearu, K. (2007), Teadlaste mobiilsus Eestis ja seda mõjutavad tegurid. SA Archimedes.

Roos, U. (2003), Initiative seeks to enable German universities to attract the best brains. Research Policies R&T Note No. 03.1004. 2003. WWW: <http://www.britischebotschaft.de/en/embassy/r&t/rt-notes-index1000.html>. 15.02.2013.

Sultankhodjayeva, G. (2012), Labor immigration policy in the European Union: Case Study of Highly-Skilled Immigration Policy in UK. Working paper. Waseda University.

Zimmermann, K. F. (2005), European Migration: What Do We Know? Oxford: Oxford University Press.

Tandem (Talent and Extended Mobility in the Innovation Union) (2013), Analysing the chances and risks of mobile researchers and their partners/families within Europe. Swiss Federal Institute of Technology Zurich. WWW: <http://www.euraxess-tandem.eu/publications/>. 09.09.2013.

The New Palgrave Dictionary of Economics. (2008), Online. WWW: [http://www.dictionaryofeconomics.com/articles\\_az](http://www.dictionaryofeconomics.com/articles_az). 15.02.2014.

Uus, M., Kaldur, K. (2013), Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks. Uuringuaruanne. Balti Uuringute Instituut.

Võrk, A. Priinits, M., Kallaste, E. (2004), Tervishoiutöötajate migratsioon Eestist: migratsiooni potentsiaalne suurus, mõju tervishoiutöötajate vajadusele ja poliitikavalikud. Praxis toimetise nr. 18.

Werner, H. (2001), International Mobility of the Highly Skilled. Werner, H. The Current Green Card Initiative for Foreign IT Specialists in Germany. OECD publication. pp. 321.

Wets, J. (2007), European Parliament Briefing Paper. Skilled worker migration and the development debate. Policy Department External Policies.

Wickham, J. (2009), From High Skill Migration to Cosmopolitan Service Class? Irish Migration Policy in a European Context. Trinity College Dublin: Ireland.

### **Direktiivid ja raportid**

COM (2001), European Commission Directorate General Research: High level expert group on Improving mobility of researchers. Final Report– 4/04/2001.

COM (2004), Green Paper on an EU approach to managing economic migration. Council Regulation (EC) n°1612/1968 on freedom of movement for workers in particular, article 19/2 for the “Community preference”. WWW: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52004DC0811>. 02.03.2013.

COM (2012), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth. Brussels.

Eurobarometer (2011), Internal Market: Awareness, Perceptions and Impacts. Special Eurobarometer 363. WWW: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_363\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_363_en.pdf). 30.03.2013.

EC (2004), European Council Directive 2004/114/EC of 13 December 2004 on the conditions of admission of third-country nationals for the purposes of studies, pupil exchange, unremunerated training or voluntary service. WWW: <http://eur-lex.europa.eu/search.html;jsessionid=pxp8Ty2WZqfhnkc2QvyYh8K47Zs12tImKn8JBpL3WJQRBHWpXmQv!-1665096780?type=expert&qid=1400010454340>. 15.04.2014.

EC (2005), European Council Directive 2005/71/EC of 12 November 2005 on a specific procedure for admitting third-country nationals for purposes of scientific research. WWW: <http://eur-lex.europa.eu/search.html?type=expert&qid=1400010546681>. 15.04.2014.

EC (2009), European Council Directive 2009/50/EC. of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment. Official Journal of the European Union, L155/17-29. 2009.

Europa (2005), Investing in European Research. WWW: [http://ec.europa.eu/invest-in-research/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/invest-in-research/index_en.htm). 14.03.2013.

ILO (2007), International Standard Classification of Occupations (ISCO-08). WWW: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>. 22.11.2013.

ISCDE (1997), International Standard Classification of Education. UNESCO. WWW: [http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced\\_1997.htm](http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm)

KOM (2010), Euroopa Komisjon. Euroopa 2020. aastal: aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia. Brüssel.

OECD (2006), International Migration Outlook, Paris: OECD Editions.

OECD (2011), The Well Being of Nations. The Role of Human and Social Capital. Paris.

Presidency Conclusions. (2002), Barcelona European Council. WWW: [http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download\\_en/barcelona\\_european\\_council.pdf](http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/barcelona_european_council.pdf). 02.03.2013.

UNDP (2009), Human Development Report 2009: Overcoming barriers: human mobility and development. United Nations Development Program, UNDP, New York.

### **Juhendid, strateegiad, aruanded**

Archimedes (2009), Juhend. OJ 405-01-101/V3. DoRa programmi tegevuse 2 juhend. 11.11.2009. WWW: [http://adm.archimedes.ee/wp-content/uploads/6/2012/08/OJ\\_405-01-101\\_Dora-T2-juhend\\_V31.pdf](http://adm.archimedes.ee/wp-content/uploads/6/2012/08/OJ_405-01-101_Dora-T2-juhend_V31.pdf). 21.11.2013.

Archimedes (2013), Inimressursi arendamise rakenduskava seirearuanne aastal 2012. WWW: <http://tartu.archimedes.ee/STR/Tulemus/IARK%20seirearuanne%202012.pdf>. 26.11.2013.

HTM (2013), Haridus- ja Teadusministeeriumi valitsemisala arengukava „Tark ja tegus Rahvas“ 2014-2017.

DoRa (2012), DoRa programmi tegevuse 4 juhend. WWW: [http://adm.archimedes.ee/wp-content/uploads/6/2012/08/DoRa\\_T4\\_juhend\\_V4.pdf](http://adm.archimedes.ee/wp-content/uploads/6/2012/08/DoRa_T4_juhend_V4.pdf). 19.04.2013.

Meetme "Teaduse tippkeskuste arendamine" tingimused. RTL 2008, 9, 111. WWW: <https://www.riigiteataja.ee/akt/12914003>. 15.10.2013.

Programm ERMOS: Estonian Research Mobility Scheme. (2011), Juhend. Protokoll nr 101. WWW: [http://www.etag.ee/wp-content/uploads/2012/05/ERMOS\\_3\\_ET.pdf](http://www.etag.ee/wp-content/uploads/2012/05/ERMOS_3_ET.pdf). 19.04.2014.

### **Seadustik ja õigusaktid**

Eesti Euroopa Liidu poliitika 2007-2011. (2007), Heaks kiidetud Vabariigi Valitsuse otsusega 25.10.2007. WWW: [http://www.riigikantselei.ee/failid/ELPOL\\_2007\\_2011.pdf](http://www.riigikantselei.ee/failid/ELPOL_2007_2011.pdf). 05.04.2013.

EV (2011 a), Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia 2007-2013 rakendusplaan "Teadmispõhine Eesti" eesmärkide täitmiseks aastatel 2012-2013. Vabariigi Valitsuse korraldus nr. 557. 22.11.2011.

EV (2011 b), Eesti Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2011-2015. Korralduse nr. 209 lisa, 5.05. 2011. WWW: [https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/3100/5201/1001/VVk\\_209\\_lisa1.pdf](https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/3100/5201/1001/VVk_209_lisa1.pdf). 25.03.2013.

Euroopa Liidu Kodanikuseadus. (2006), [RT I 2006, 26, 191](#)  
WWW: <https://www.riigiteataja.ee/akt/129122011173>. 29.03.2013

HTM (2012), Eesti info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kõrghariduse ning teadus- ja arendustegevuse riikliku programmi 2011-2015 rakendusprogramm (IKT). Haridus- ja teadusministeeriumi ministri käskkiri 2.05.2012. nr 229.

Tehnoloogia arenduskeskuste toetamise tingimused. (2008), [RTL 2008, 51, 714](#).  
WWW: <https://www.riigiteataja.ee/akt/104052012008>. 12.04.2013.

Treaty of Amsterdam. Article 1. (10 November 1997), Retrieved 08.01.2013, from Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Related Acts. WWW: <http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html#0001010001>. 22.12.2012.

Välismaalaste seadus. (2010), [RT I 2010, 3, 4](#). WWW: <https://www.riigiteataja.ee/akt/129062012051>. 04.04.2013.

Välismaalaste seaduse muutmise seadus. (2011), RT I, 09.03.2011, 3. WWW: <https://www.riigiteataja.ee/akt/109032011003.01.04.2013>.

Välismaalaste seaduse ja isikut tõendavate dokumentide seaduse muutmise ning sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus. (2013), RT I, 02.07.2013, 3. WWW: <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013003>. 31.03.2014.

### **Koduleheküljed**

[Eesti Haridus- ja Teadusministeerium \(HTM\)](#). WWW: <http://www.htm.ee>. 12.02.2014.

Eesti Maksuamet. WWW: <http://www.emta.ee/?id=30746> . 03.04.2014.

Eesti Statistikaamet. WWW: <http://www.stat.ee/12808>. 02.04.2014.

Eesti Teaduste Akadeemia (ETA). WWW: <http://www.akadeemia.ee/et/>. 29.03.2014.

Eesti Teadusagentuur (ETAG). WWW: <http://www.etag.ee/teadusagentuur/>. 3.04.2014.



Eesti Välisministeerium: WWW: <http://www.vm.ee/>. 04.04.2014

EURES. WWW: <https://ec.europa.eu/eures/>. 05.02.2014.

EURAXESS. WWW: <http://ec.europa.eu/euraxess/>. 05.02.2014.

Keelekliik. WWW: <https://www.keelekliik.ee/>. 05.04.2014.

Migratsiooni ja Integratsiooni Sihtasutus (MISA). WWW: <http://www.meis.ee/eng>. 15.11.2014.

SA Archimedes. WWW: <http://archimedes.ee/>. 18.04.2014.

Talendid Koju. WWW: <http://www.talendidkoju.ee/>. 05.04.2014.

## Lisad

### Lisa 1 Ermos programmi küsitluse küsimustik

#### Estonian Research Mobility Scheme programme (ERMOS) questionnaire

(autori koostatud 6.04.2014.)

Dear Ermos programme grant recipient,

Hereby I would kindly ask 15 minutes of your time to fill the questionnaire on Ermos programme and researcher mobility. Your input would give us very important information on the main challenges for further developing and adjusting the programme in order to improve the actions for the next funding period, as well as on supporting researcher inflow to Estonia.

Please find the survey under the following link:

<https://docs.google.com/forms/d/1aaDxwz0NeVZZSDvCCuj3HMcb64DCFrp8vyei-5QrxUE/viewform>

Current survey is conducted for my master thesis at the European College of the University of Tartu in collaboration with the Ermos programme manager. Your contact information has been provided by the Ermos programme manager. Contacts will be kept confidential and responses anonymous.

Please be so kind and submit the answers by the **6th of April** (please accept my apologies for a quite short deadline). Your input would be highly appreciated! If you have any questions, please do not hesitate to contact me.

1. Where did you find information about Ermos mobility grant?

EURAXESS website

home page

supervisor

other (please specify)

2. Please explain the reasons you decided to apply for the grant?

3. In case you had previous connections/collaboration in Estonia (before coming here with ERMOS), please describe them shortly (with whom, period, content, etc).

4. Which aspects of the application process were the most challenging ones and why? (Please state up to 3)

5. Did you encounter any problems entering the country?  
(e.g. visa/residence and work permit application procedures, etc.)
6. Which aspects of the relocation process were the most challenging ones and why?  
(Please state up to 3)
7. What would you consider as the advantages of Ermos programme?
8. What would you consider as the shortcomings of Ermos programme (e.g. regulations, implementation, timescale, financial issues, etc)? (Please state up to 3)
9. How satisfied are you with the funds offered by Ermos for residing and working in Estonia?
- rather satisfied
  - satisfied
  - very satisfied
  - other
10. Have you faced any challenges regarding the funding or disbursements?  
(Please state up to 3)
11. How would you assess the Estonian tax system? Have you encountered any problems  
(e.g. double taxation)?
12. How would you assess the level of your research group?
13. How would you assess the level of your research field in Estonia in general?
14. Regarding your contribution and personal growth during your stay in Estonia, how well have you achieved the goals you set? Why?
15. Have you obtained other skills you did not expect to gain during the grant period?  
(please specify)
16. Have you got any career development support?
- Taken any supplementary courses
  - taken part in workshops
  - taken part in summer schools
  - other (please specify)
17. What obstacles have you encountered while not being native Estonian speaker?
18. Are you taking any Estonian Language courses? Why?

19. How would you assess the communication and support provided by the following partner:

-Your supervisor

-Ermos programme team

-host institution?

20. Would you consider continuing your research in Estonia? Please explain?

Personal Information:

a) Please state your field of research:

-humanities

-social sciences

-natural and exact sciences

-medicine

-other

b) Your nationality

c) Your age

d) Which country was your last place of residence, before coming to Estonia

e) Gender: F/M

f) Did you arrive:

-alone

-with partner

-with partner and child/children?

-with child/children

In case you are willing to answer to a few more questions during a short telephone interview, please provide your contacts (name, e-mail or phone number)

Your contribution is highly appreciated! Thank you!

## Lisa 2 Eesti Vabariigi maksusoodustuse lepingud

(Allikas: autori koostatud 21.01.2013)

REPUBLIC OF LATVIA	01.01.2002	RT II 2002, 33, 157
KINGDOM OF NORWAY	1.01.1994	RT II 1993, 32/33, 108
KINGDOM OF DENMARK	1.01.1994	RT II 1993, 34, 109
KINGDOM OF SWEDEN	1.01.1994	RT II 1993, 35, 110
REPUBLIC OF LITHUANIA	1.01.2006	RT II 2005, 24, 83
REPUBLIC OF FINLAND	1.01.1994	RT II 1993, 37, 113
FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY	01.01.1994	RT II 1997, 20, 94
UNITED KINGDOM OF GREAT BRITAIN AND NORTHERN IRELAND	1.01.1995	RT II 1994, 32/33, 139
REPUBLIC OF POLAND	1.01.1995	RT II 1994, 32/33, 140
KINGDOM OF NETHERLANDS	01.01.1995	RT II 1997, 37, 125
PROTOCOL AMENDING THE CONVENTION BETWEEN THE KINGDOM OF THE NETHERLANDS AND THE REPUBLIC OF ESTONIA	01.01.2005	RT II 2006, 6, 10
PROTOCOL AMENDING THE CONVENTION BETWEEN THE KINGDOM OF THE NETHERLANDS AND THE REPUBLIC OF ESTONIA	1.01.2010	RTII, 07.04.2009, 11, 27
REPUBLIC OF ICELAND	1.01.1996	RT II 1994, 30/31, 131
CZECH REPUBLIC	1.01.1996	RT II 1995, 1, 1
CANADA	1.01.1996	RT II 1995, 44, 199
FRENCH REPUBLIC	01.01.1996	RT II 1998, 16/17, 28
UKRAINE	1.01.1997	RT II 1996, 42, 172
REPUBLIC OF BELARUS	1.01.1999	RT II 1998, 16/17, 30
REPUBLIC OF MOLDOVA	1.01.1999	RT II 1998, 33/34, 63
IRELAND	1.01.1999	RT II 1998, 33/34, 62
UNITED STATES OF AMERICA	1.01.2000	RT II 1998, 40/41, 94
PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA	1.01.2000	RT II 1998, 52, 119
REPUBLIC OF KAZAKHSTAN	1.01.2001	RT II 2000, 16, 96
ITALIAN REPUBLIC	1.01.2001	RT II 1998, 18/19, 32
REPUBLIC OF AUSTRIA	1.01.2003	RT II 2002, 29, 134
KINGDOM OF BELGIUM	1.01.2004	RT II 2000, 25, 153
REPUBLIC OF ARMENIA	1.01.2004	RT II 2003, 2, 6
MALTA	1.01.2004	RT II 2003, 2, 7
PORTUGUESE REPUBLIC	1.01.2005	RT II 2004, 20, 3
REPUBLIC OF CROATIA	1.01.2005	RT II 2004, 19, 82
SWISS FEDERAL COUNCIL	1.01.2005	RT II 2004, 18, 79
REPUBLIC OF HUNGARY	1.01.2005	RT II 2004, 19, 81
KINGDOM OF SPAIN	1.01.2005	RT II 2004, 41, 150
REPUBLIC OF TURKEY	1.01.2006	RT II 2005, 4, 12
ROMANIA	1.01.2006	RT II 2005, 26, 89
SLOVAK REPUBLIC	1.01.2007	RT II 2005, 26, 88
REPUBLIC OF SLOVENIA	1.01.2007	RT II 2006, 13, 36
GRAND DUCHY OF LUXEMBOURG	1.01.2008	RT II, 12.01.2007, 1, 2
REPUBLIC OF SINGAPORE	1.01.2008	RT II, 08.11.2007, 19, 55
GEORGIA	1.01.2008	RT II, 17.12.2007, 23, 66

PROTOCOL AMENDING THE CONVENTION WITH GEORGIA HELLENIC REPUBLIC	1.01.2012 1.01.2009	RT II, 01.03.2011, 3 RT II, 30.11.2006, 26, 69
REPUBLIC OF BULGARIA	1.01.2009	RT II, 29.12.2008, 33, 100
REPUBLIC OF AZERBAIJAN	1.01.2009	RT II, 10.10.2008, 26, 73
STATE OF ISRAEL	1.01.2010	RT II, 11.12.2009, 30, 87
REPUBLIC OF MACEDONIA	1.01.2010	RT II, 11.05.2009, 15, 39
ISLE OF MAN	1.01.2010	RT II, 11.12.2009, 30, 86
REPUBLIC OF ALBANIA	1.01.2011	RT II, 15.11.2010, 4
REPUBLIC OF KOREA	1.01.2011	RT II, 28.12.2009, 31, 92
REPUBLIC OF SERBIA	1.01.2011	RT II, 28.12.2009, 31, 93
THE UNITED ARAB EMIRATES	01.01.2011	RT II, 06.03.2012, 4
JERSEY	1.01.2012	RT II, 16.12.2011, 2

### Lisa 3 Eesti Vabariigi topeltmaksustamise vältimise lepingute koondtabel

(Allikas: autori koostatud 12.03.2013, algandmed saadaval maksuameti koduleheküljel (vt. kasutatud allikad))

	Riik	Tulumaks Eestis	Kapitali-maks	Maa-maks	Ettetvõtte tulumaks	Tegevusloa-maks	Teadlased	Tudengid
EU	Läti	x			x		x	x
EU	Taani	x			x	x		x
EU	Rootsi	x			x			x
EU	Leedu	x			x	x		x
EU	Soome	x			x	x		x
EU	Saksamaa	x			x	x		x
EU	Inglismaa	X (GB 3 maksu)						
EU	Poola	X			x		x 2.a.	x
EU	Holland						x 2.a.	x
EU	Island	x	x					x
EU	Tšehhi						x 2.a.	x
EU	Prantsusmaa	x +kohalik						x
EU	Iirimaa	x +kohalik						x
EU	Itaalia	x +kohalik					x 2.a.	x
EU	Austria	x +kohalik		x				x
EU	Belgia	x +kohalik						x
EU	Malta	x						x
EU	Portugal	x					x 2.a.	x
EU	Ungari	x					x 2.a.	x
EU	Hispaania							x
EU	Rumeenia	x		x			x 2.a.	x
EU	Sloveenia	x +kohalik						x
EU	Slovakkia	x +kohalik						x
EU	Luxemburg	x						x
EU	Bulgaaria	x					x 2.a.	x
	Norra	x			x	x		x
	Kanada	x +kohalik		x				x
	Ukraina	x +kohalik		x				x
	Valgevene	x +kohalik						x
	Moldova	x +kohalik						x
	USA	x +kohalik					x 5 a.	x 5 a.
	Hiina	x +kohalik						
	Kasahstan	x +kohalik					x 2.a.	x

	Armeenia	x +kohalik						x
	Horvaatia	x						x
	Šveits	x						x
	Türgi	x +kohalik					x 2.a.	x
	Singpur	x +kohalik						X (praktikant 12 kuud)
	Gruusia	x						x
	Kreeka	x						x
	Aserbaidžaan	x						x
	Iisrael	x					x 2.a.	x
	Makedoonia	x						x
	Mani saar	x						x
	Albaania	x						x
	Korea Vabariik	x					x 2.a.	x
	Serbia	x					x 2.a.	x
	Araabia ÜE	x					x 2.a.	x
	Jersey	x						x
	India	x					x 2.a.	x 5 a.
	Island	x						x
	Venemaa	x						x

#### Lisa 4 Eesti Vabariigi väliskoostöö lepingud

(allikas: autori koostatud 12.03.2013)

Eesti Vabariigi valitsuse ja Ameerika Ühendriikide valitsuse teadus- ja tehnoloogiakoostöö kokkuleppe ratifitseerimise seadus	RT II 2009, 25, 69. WWW: <a href="https://www.riigiteataja.ee/akt/13222812">https://www.riigiteataja.ee/akt/13222812</a>
Eesti Vabariigi ja Rumeenia vaheline sõpruse ja koostöö leping	RT II 1993, 29, 100. WWW: <a href="https://www.riigiteataja.ee/akt/13149924">https://www.riigiteataja.ee/akt/13149924</a>
Eesti Vabariigi ja Hiina Rahvavabariigi ühisdeklaratsioon	RT II 1994, 24, 79. WWW: <a href="https://www.riigiteataja.ee/akt/13060007">https://www.riigiteataja.ee/akt/13060007</a>
Eesti Vabariigi ja Makedoonia Vabariigi vaheline tulumaksudega topeltnmaksustamise vältimise ning maksudest hoidumise tõkestamise leping	RT II 2009, 15, 39. WWW: <a href="https://www.riigiteataja.ee/akt/13175716">https://www.riigiteataja.ee/akt/13175716</a> . 13.04.2013
Eesti Vabariigi Valitsuse ja Sloveenia Vabariigi Valitsuse vaheline hariduse-, kultuuri- ja teadusealase koostöö leping	II 1994, 25, 84. WWW: <a href="https://www.riigiteataja.ee/akt/13060957">https://www.riigiteataja.ee/akt/13060957</a>
Eesti Vabariigi Valitsuse ja Ungari Vabariigi Valitsuse vaheline kultuuri- ja haridusalase koostöö kokkulepe	RT II 1994, 25, 86. WWW: <a href="https://www.riigiteataja.ee/akt/13060991">https://www.riigiteataja.ee/akt/13060991</a>



Eesti Vabariigi ja Türgi Vabariigi vaheline sõpruse ja koostöö leping	RT II 1994, 3, 7. WWW: <a href="https://www.riigiteataja.ee/akt/13087786">https://www.riigiteataja.ee/akt/13087786</a>
Eesti Vabariigi ja Kasahstani Vabariigi vaheline vastastikuse mõistmise ja koostöö leping	RT II 1994, 30, 130. WWW: <a href="https://www.riigiteataja.ee/akt/13105548">https://www.riigiteataja.ee/akt/13105548</a>
Eesti Vabariigi ja Prantsuse Vabariigi vaheline teineteisemõistmise, sõpruse ja koostöö leping	RT II 1993, 20, 46. WWW: <a href="https://www.riigiteataja.ee/akt/13059879">https://www.riigiteataja.ee/akt/13059879</a>
Eesti Vabariigi ja Poola Vabariigi vaheline sõbraliku koostöö ja Läänemeremaade heanaaberlikkuse leping	RT II 1993, 12, 14. WWW: <a href="https://www.riigiteataja.ee/akt/13136645">https://www.riigiteataja.ee/akt/13136645</a>
Eesti Vabariigi valitsuse ja Itaalia Vabariigi valitsuse vahelise kultuuri-, haridus-, teadus- ja tehnoloogiaalase koostöö lepingu ratifitseerimise seadus Eesti Vabariigi valitsuse ja Itaalia Vabariigi valitsuse vahelise kultuuri-, haridus-, teadus- ja tehnoloogiaalase koostöö leping	võetud 15. aprillil 1998. a. WWW: <a href="https://www.riigiteataja.ee/akt/25572">https://www.riigiteataja.ee/akt/25572</a>
Eesti Vabariigi valitsuse ja Itaalia Vabariigi valitsuse vaheline kultuuri-, haridus-, teadus- ja tehnoloogiaalase koostöö leping	RT II 1998, 21, 44. WWW: <a href="https://www.riigiteataja.ee/akt/78881">https://www.riigiteataja.ee/akt/78881</a>

## Summary

### SKILLED LABOR ATTRACTION POLICIES IN EUROPEAN UNION: ERMOS PROGRAMME IN ESTONIA

Globalization and population ageing has created a new situation at the labor market, where the labor movement in European Union Member States has affected labor balance and more so in the sending countries. Skilled labor emigration is considered to have an impact on the sustainable development of countries. Therefore many European Union Member States have focused besides skill development on the labor migration attraction policies. In Estonia, the topic of skilled labor immigration and attraction policies are becoming more widely discussed. In accordance with the European Union main objectives to develop smart, sustainable and inclusive growth, the policies to involve researchers and academic personnel become important in the implementation of the latter. As in Estonia there is a lack of qualified labor including the academia, there is a clear need for enhancing the immigration of research personnel to boost the development of innovation and research activities.

The available literature and surveys in Estonia have focused more on the migration and integration measures and mobility, whereas the overall research on different measures and policies in Estonia is missing.

Therefore the aim of the current Master thesis is to map the migration and different attraction policies for enhancing skilled labor inflow to Estonia, in order to assess the implementation and effect of the policies on researcher immigration. In order to achieve the aforementioned goal, the following research tasks have been set:

- provide an overview of migration concepts, theoretical approaches, and the impact of the migration on the source and destination countries;
- map the migration and attraction measures of skilled labor in the European Union and its Member States;
- research the migration and attraction measures for qualified labor and researchers in Estonia to clarify to which extent these measures support the immigration of researchers in Estonia;

- analyze and research the Estonian Researcher Mobility Scheme (Ermos) to bring out the problems encountered in the development and implementation of the policies in attracting and enhancing researcher inflow to Estonia.

For implementing the aforementioned objectives, the author has analyzed public dataset including the surveys, strategies, policies, acts of law and other relevant data. For validation of the analyzed information, an open-ended question survey was conducted within Ermos grant recipients, to bring out the problems and give assessments on migration and attraction policies for the enhancement of researcher inflow to Estonia.

Since factors affecting migration decision are often dependent on the attractive work environment and on whether the relocation takes place alone or with the family, it is crucial to develop policies and measures related to different aspects of the relocation, including recruiting activities, support system and more importantly unified state-level information platform. It is important to develop policies which consider all the aforementioned aspects of migration, which brings us to the conclusion of the importance of developing state level approach on skilled labor inflow enhancement. While emigration from Estonia might not have a broader impact on the development of the country in general, the emerging problems are related to certain sectors of labor deficit such as brain drain in the field of medicine and information and communication technologies. As one option to compensate for labor deficit is through the enhancement of inflow of skilled labor from abroad, therefore the immigration enhancement and attraction policies become important.

Currently the policies related to skilled labor attraction in Estonia are focused on easing the migration barriers for the third country nationals, as labor movement within the European Union does not set any restrictions. Though the migration system has been made more flexible for certain groups of labor force, the requirements are not entirely effective, as the quotas and wage limits are still in place for skilled and highly skilled labor. These restrictions do not apply to researchers (and few other groups), which can be seen as a positive improvement in migration regulation. Comparing with other European Member States, where many specific immigration regulation policies have been developed to attract skilled labor within labor deficit areas, Estonia could consider

implementing the Point Based System, which allows to regulate immigration based on qualification, labor need, education level and other important aspects.

According to the theory of push and pull factors, the skilled labor movement is influenced by different work related issues e.g. work environment and conditions rather than the amount of payment received in the host country. Therefore the investments in the innovation and research development become an important issue in facilitating researcher inflow. Estonia has been successful in research investments, exceeding the European average investing more than 2.4 percent of GDP in research. The investments have helped to create measures for high level research groups and doctoral schools and a number of mobility schemes and state level international agreements, all the latter mentioned schemes help along in cooperating in different research and education fields. Besides the short term mobility schemes, three measures have been developed to enhance researcher inflow and to recruit top level researchers. Ermos programme as one of these measures, has proved to be quite successful in enhancing the immigration of young researchers. The researchers who participated in the survey assessed the working environment and the research level in Estonia positively. The whole programme and its requirements, starting from the application process and opportunities and including funding and administrative support, were assessed positively. The negative aspects could be more related to the duration of the research period and practical issues in relocation. The sustainability issue draws out from the data analysis of the Estonian measures as well. As mentioned before, Estonia has accomplished a relatively successful research funding system, where research possibilities have been created for many top level research disciplines and other cooperation and international activities. Though a large proportion of this funding is based on European Structural Funding, which is project based and periodical. This creates a situation, where Estonian research is dependant on the European funding facilities and the sustainability of the research schemes are also dependant on the external decisions. Regarding the international researcher inflow, Estonia could develop special measures to facilitate the stay of these researchers who would like to continue their work in Estonia.

As mentioned above, the need for state level information platform for relocation is high. The information on the activities which are related to housing arrangements and

relocation with the family, are not clearly found and are scattered around, which was confirmed by the analysis of current survey. Besides the information need, there is a need for state level support system as well where the issues of finding the appropriate school or a place in the kindergarten and the dual career support would be addressed. As the analysis confirms, more than 60 percent of researchers migrate with their family, though this was not supported by the current Ermos survey, which could be explained by the aim of the grant to attract young researchers. Though 40 percent of Ermos survey participants who arrived either with the spouse or with a child, encountered the same issues as mentioned above, stating the need for a better arrangement and coordination of the relocation with the family or spouse.

To conclude with, we can already see some activities activation of skilled labor immigration enhancement in Estonia. The activities on the state level have been mainly focused on the immigration measures, where the barriers have been eased for skilled labor and specifically for the researchers. To improve the migration system more towards the skill demand, Estonia could consider adopting a point based system, to enhance labor inflow in different fields of labor deficite. The main issues with the researcher involvement are related to the sustainability of the long term mobility schemes and recruiting mechanisms, which are not sustainable enough for developing longer term work relations and involvement in the Estonian research environment. One possibility to solve the sustainability issue is to develop state funded special measures for these researchers who are committed and ready to continue their research in Estonia. But in order to improve the whole system of enhancement of skilled labor and researcher inflow to Estonia, it is highly important to work out state level information platform and the support system, which does consider the relocation issues as a whole, paying a special attention on relocation support with the spouse and family and its integration. In conclusion, the activities for enhancing skilled labor, and specifically, researcher inflow to Estonia is a topic which needs to be addressed strategically and at the state level.