

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Aino-Silvia Tali

**KVALIFITSEERITUD VÄLISTÖÖJÕU
SISSETOOMIST TAKISTAVAD TEGURID EESTI
INFO- JA KOMMUNIKATSIOONITEHNOLOOGIA
SEKTORIS**

Magistritöö ärijuhtimise magistrikraadi taotlemiseks ettevõtluse ja tehnoloogia
juhtimise erialal

Juhendaja: professor Tiiu Paas

Kaasjuhendaja: teadur Eneli Kindsiko

Tartu 2016

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendaja nimi)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2016. a

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

.....

(töö autori nimi)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. KVALIFITSEERITUD TÖÖJÕU RÄNNE JA SELLE SPETSIIFIKA IKT SEKTORIS.....	9
1.1. Kvalifitseeritud tööjõud ja selle rahvusvahelise mobiilsuse teoreetilised käsitlused.....	9
1.2. Ülevaade IKT sektori arengust ja välistööjõu vajadusest Eestis.....	20
1.3. Kvalifitseeritud välistööjõu rännet kujundavad tegurid, protsessid ja tingimused Eestis	26
2. KVALIFITSEERITUD VÄLISTÖÖJÕU SISSETOOMIST TAKISTAVATE TEGURITE ANALÜÜS EESTI IKT SEKTORIS	36
2.1. Uurimismetoodika ja valimi tutvustus	36
2.2. Uurimistulemuste analüüs	41
2.3. Järeldused, ettepanekud.....	62
KOKKUVÕTE.....	67
VIIDATUD ALLIKAD	71
LISAD	82
Lisa 1. Intervjuu personalitöötajaga.....	82
Lisa 2. Intervjuu välistöötajaga	84
Lisa 3. Fookusgrupi intervjuu	87
SUMMARY	88

SISSEJUHATUS

“Teadmistepõhisele majandusele üleminekul olevate riikide üheks suuremaks väljakutseks on vajalike oskustega tööjõu leidmine, kes seda arengut soodustaksid ja toetaksid.” (Rozeik 2014: 1) Konkurents kvalifitseeritud tööjõu järele kasvab kõikjal maailmas ja hinnanguliselt vajab Eesti lähimatel aastatel täiendavalt tööturule umbes 140 000 inimest (*Ibid.*: 1). Seega ei piisa tööturul üksnes kohaliku töötajaskonna rakendamisest, vaid on vajalik kaasata tööjõudu ka välisriikidest.

Saksamaa juhtimisel tugevalt käima läinud neljas tööstusrevolutsioon (*Industry 4.0*), mis põhineb küberfüüsilistel süsteemidel ja asjade internetil (*Internet of Things*) ning näeb ette suuri muudatusi tootmise väärtusahelate juhtimises, suurendades kiirelt kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu nõudlust kogu maailmas (Davies 2015). 2020. aastaks on Euroopas hinnanguliselt puudu ligikaudu 825 000 IKT spetsialisti (*Ibid.*: 7).

Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) alase pädevusega tööjõu puuduse teema on ka Eestis aastaid päevakajalisena püsinud. Seni läbi viidud uuringutes on jõutud järeldusele, et vajadus IKT tööjõu järele on suur. Poliitikauuringute Keskus Praxis koostas 2013. aastal seniseid tööjõu proportsioone, tööjõu käibeelastsusi ning tulevikustsenaariume arvestades tööjõuvajaduste prognoosi Eesti IKT spetsialistide vajaduse kohta (Jürgenson *et al.* 2013). Leiti, et tööjõuvajadus IKT sektoris aastani 2020 ulatub sõltuvalt stsenaariumist 5200 töötajast 8600 töötajani. IKT erialast ettevalmistust nõudvatele ametikohtadele on IKT sektoris aastani 2020 juurde vaja sõltuvalt stsenaariumist kuni 4460 töötajat. (*Ibid.*: 100) Euroopa Komisjoni digitaalse ühtse turu raporti andmeil on koguni 49% Eesti ettevõtetest raskusi IKT oskusi nõudvate ametikohtade täitmisega (Digital Single ... 2015: 3). Seega on kvalifitseeritud tööjõupuudus väga aktuaalne kogu Euroopas.

California Berkeley ülikooli majandusteaduste professor Enrico Moretti on rõhutanud, et teabemahuka äri piirkondades toob iga kõrgtehnoloogilise töökoha loomine pikas perspektiivis kaasa viis täiendavat töökohta väljaspool tehnoloogiaäri. (Moretti 2013: 13) Seega mõjutab IKT sektori kvalifitseeritud tööjõu puudus lisaks ka paljusid teisi valdkondi.

Eestiski on kvalifitseeritud tööjõu migratsiooni teema järjest aktuaalsem ja lisaks väljarände pidurdamise aruteludele pööratakse üha enam tähelepanu ka sisserände soodustamise meetmetele. Eesti Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2011-2015 sätestas Eesti majanduse konkurentsivõime tõstmise olulise sammuna muuhulgas ka soodsa keskkonna loomise välistudengite ja tippspetsialistide Eestisse tulekuks (Eesti Vabariigi ... 2011: 4). Eesti Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2015-2019 (Eesti Vabariigi ... 2015) pöörab rõhku Eesti globaalsele turundamisele ajude ja töökohtade sihtkohana ning IKT valdkonna arendamiseks sisserände piirarvu suurendamisele näidates, et Eestisse saaks elama asuda rohkem IKT valdkonna spetsialiste ja nende peresid. Seega on kõrgkvalifitseeritud tööjõu sissetoomise soodustamine ka poliitikakujundajate seisukohast üks Eesti majandusliku jätkusuutlikkuse võtmeteemasid.

Kvalifitseeritud tööjõu puudus on kriitiline probleem kogu Euroopa Liidus (Gareis *et al.* 2014). Vastavate spetsialistide nappus on paratamatult ka üks Eesti majandusliku edukuse pidurdajaid. Tartu Ülikooli arvutiteaduse instituudi juhataja Jaak Vilo sõnul vaevab kogu Eesti IT sektorit juba üle kümne aastat üks ühine mure – ei jagu inimesi, keda palgata (Vilo 2014: 40-47). Eestis IKT tööhõive on üle kahe korra väiksem kui edukamates võrdlusriikides (nt Põhjamaad, USA), mis pärsib kogu IKT sektori arengut (*Ibid.*).

Kuna ülikoolidest ei tule piisavalt IT haridusega inimesi (*Ibid.*), on üheks IKT spetsialistide puuduse leevendamise võimaluseks kvalifitseeritud välistööjõu kaasamine, aga siiani ei ole seda suurel määral tehtud. 2009. aastal Praxise läbi viidud IKT sektori ettevõtete uuringus selgus, et välistööjõudu kasutas vaid 26% IKT ettevõtetest (Rozeik, Jürgenson 2009: 38). 2014. aastaks moodustas välistööjõud Eesti IKT sektori töötajaist vaid 6% (Jürgenson *et al.* 2013: 71-72).

Seega on kvalifitseeritud tööjõu sissetoomise soodustamine Eestis üha aktuaalsem teema ja nõuab põhjalikumalt käsitlemist just eelkõige IKT sektori tööjõupuuduse leevendamise võimalusena. Käesoleva magistritöö eesmärgiks on Eesti info- ja kommunikatsioonitehnoloogia sektoris kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomist takistavate tegurite kaardistamise tulemusena töötada välja ettepanekud, kuidas erinevate institutsioonide toel antud probleeme lahendada.

Magistritöö läbi viimiseks püstitati järgmised kuus uurimisülesannet:

1. kaardistada peamised tööjõu rände teoreetilised käsitlused, keskendudes kvalifitseeritud tööjõule;
2. kirjeldada Eesti IKT sektorit ja tööjõuvajaduste prognoosi;
3. anda ülevaade Eesti-suunalist kvalifitseeritud tööjõu rännet kujundavatest teguritest, protsessidest ja tingimustest;
4. anda ülevaade uuritavatest ettevõtetest ning töötada välja uurimismetoodika;
5. selgitada välja kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomist takistavad tegurid valitud Eesti IKT ettevõtete näitel;
6. töötada välja ettepanekud, kuidas erinevate institutsioonide toel kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomist takistavaid tegureid lahendada.

Seni ei ole Eestis läbi viidud põhjalikku kvalitatiivset analüüsi kaardistamiseks kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomise takistusi konkreetselt IKT sektoris. Kuna IKT sektori jätkusuutlikkus mõjutab tugevalt kogu riigi majandust, on oluline just sellele sektorile kõrgendatud tähelepanu osutada. Samuti ei ole varasemad tööjõurände-teemalised uuringud Eestis kõrvutanud konkreetsete ettevõtete näitel nii tööandja kui ka välistöötaja nägemust ja kogemusi. Sarnasel teemal tehtud töödest Eestis võib välja tuua Balti Uuringute Instituudi 2014. aastal koostatud uuringu “Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks” (Kallas *et al.* 2014) ja Eesti Uuringukeskuse 2014. aasta raporti “Euroopa riikide sisserändesstrateegiad kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu värbamisel kolmandatest riikidest”, mis mõlemad toovad välja ettepanekuid sisserändajate kohanemisprotsesside täiendamiseks. Käesoleva magistritöö tugevuseks võrreldes eelnevalt mainitud uuringutega on kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomise takistuste

täiendav kaardistamine ettevõtete poole pealt ning selliste soovitude välja toomine, mida saab ellu viia ka erasektoris ilma keeruliste poliitikamuudatusteta.

Eelnevalt välja toodud eesmärgile ja uurimisülesannetele tuginedes on magistritöö jaotatud kaheks osaks. Esimese ehk teoreetilise peatüki raames keskendutakse kvalifitseeritud töajourände olemusele ja selle spetsiifikale IKT sektoris. Esmalt defineeritakse kvalifitseeritud töajou mõiste ning tutvustatakse selle rahvusvahelise mobiilsuse teoreetilisi käsitusi. Seejärel antakse ülevaade IKT sektori arengust ja töajou vajadusest Eestis, mis ilmestavad kvalifitseeritud välistöajou kaasamise olulisust. Teoreetilise osa viimane alapeatükk keskendub kvalifitseeritud töajou rännet kujundavatele teguritele, protsessidele ja tingimustele Eestis, mis mõjutavad kogu välistöajou sissetoomise protsessi.

Töö teine osa on empiiriline analüüs kvalifitseeritud välistöajou sissetoomist takistavate tegurite kaardistamiseks ja analüüsimiseks. Teise osa esimeses alapeatükis tutvustatakse läbi viidava kvalitatiivse analüüsi uurimismetoodikat ja valimisse kaasatud IKT ettevõteteid – Fortumo OÜ, Playtech Estonia OÜ, Taxify OÜ ning Skype Technologies OÜ. Teises alapeatükis kirjeldatakse läbi viidud individuaalintervjuude ning fookusgrupi intervjuu uurimistulemusi, analüüsides neid kolme rändetegurite grupi lõikes. Peatüki lõpetuseks tehakse järeldused peamiste kvalifitseeritud välistöajou sissetoomist takistavate tegurite osas ning pakutakse välja konkreetsed soovitud nende ületamiseks.

Migratsiooniteemalises kirjanduses on kvalifitseeritud töajou kirjeldamiseks paralleelselt kasutusel kolm sarnast mõistet – “kvalifitseeritud töajou” ehk “oskustöajou” (*skilled labour*) ning “kõrgelt kvalifitseeritud töajou” (*high-skilled labour*). Kuna terminid “kvalifitseeritud” ja “kõrgelt kvalifitseeritud” on tihtipeale kasutuses võrdväärsena, kasutatakse käesolevas magistritöös rändealases kirjanduses kõige levinumat terminit “kvalifitseeritud töajou”. Antud mõiste on põhjalikult defineeritud peatükis 1, aga üldiselt käsitletakse käesolevas magistritöös kvalifitseeritud töötajana isikut, kellel on kõrgharidus, vähemalt 5-aastane professionaalne töökogemus või 1.-3. astme töökoht (juht, tippspetsialist või keskastme spetsialist).

Magistritöö peamiseks piiranguks teoreetilises osas on autori arvates rändeteooriates kvalifitseeritud tööjõu aspekti käsitleva kirjanduse vähesus, mistõttu on kohati tuginetud üldisematele teooriatele, mida oli võimalik kvalifitseeritud tööjõudu puudutavate eripäradega täiendada. Lisaks oleks võimalik empiirilist osa tugevdada kaasates valimisse rohkem ettevõtteid.

Magistritöö autor soovib tänada juhendajaid Tiiu Paasi ja Eneli Kindsikot igakülgse abi eest töö koostamisel ning kõikide ettevõtete esindajaid, kes leidsid aega intervjuudes osalemiseks andes hindamatu panuse töö valmimisse.

Töoga seotud peamised märksõnad: info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT), kvalifitseeritud välistööjõud, tööjõu mobiilsus, rändetegurid, tööjõuvajadus.

1. KVALIFITSEERITUD TÖÖJÕU RÄNNE JA SELLE SPETSIIFIKA IKT SEKTORIS

1.1. Kvalifitseeritud töäjõud ja selle rahvusvahelise mobiilsuse teoreetilised käsitlused

Riigi majanduse arengu ning konkurentsivõimelisuse tagamise üks määravamaid tegureid on sellise inimressurssi piisav olemasolu, kes on võimeline panustama murrangulise tehnoloogia ja teaduse arengusse (Kelo, Wächter, 2004: 6-7). Seega Euroopa ja ka kõikide teiste regioonide majanduse tulevik sõltub suuresti kvalifitseeritud töäjõu piisavusest, oskusest seda alal hoida ja teistest riikidest kaasata (*Ibid.*: 6-7). Võib järeldada, et riikide majandusliku edukuse üks olulisi kujundajaid on muuhulgas ka kvalifitseeritud välistöäjõu sissetoomine ja kasutamine.

Selleks, et käsitleda töäjõurände temaatikat, tuleb esmalt lahti seletada üldine rände mõiste. Rände ehk migratsioonina käsitletakse indiviidi ruumilist liikumist kahe punkti vahel teatud aja jooksul (Boyle *et al.* 2014). Ühe riigi sisese liikumise puhul on tegemist riigisisese rände või ka lihtsalt inimeste suurema ruumilise mobiilsusega antud piirkonnas (*Ibid.*). Rahvusvahelise rändega on aga tegemist siis, kui inimene vahetab oma tavalist asukohariiki ehk riiki, kus inimene elab ja tavaliselt aega veedab (*Ibid.*). Inimest peetakse riigi alaliseks elanikuks (*resident*), kui ta on elanud riigis suurema osa aastast või ka siis, kui ta on elanud antud riigis lühema aja jooksul, aga plaanib 12 kuu jooksul tagasi tulla ning antud riiki elama jääda (Recommendations ... 1998: 9). Seega loetakse alaliseks elanikuks või immigrandiks ka inimesi, kes ajutiselt teises riigis töötavad või õpivad, et hiljem parema majandusliku staatusega oma kodumaale naasta (Knocke 2000).

Castles (2000: 269-281) kirjeldab rahvusvahelist rännet kui tavapärasest tänapäevast protsessi erinevalt traditsioonilistest ühiskondadest, kus tihtipeale elati terve elu ühes piirkonnas. Rahvusvaheline ränne on majanduse, poliitika ja kultuuri rahvusvahelistumise tulemus ning praeguses globaliseerivas maailmas paratamatu (Garcia 1997: 214). Tänapäeval on inimeste rände peamiseks eesmärgiks lisaks keskkonnaprobleemidest tulenevatele põhjustele ja peavarju otsimisele ka soov parandada majanduslikku olukorda ning suurendada isikliku heaolu (Castles 2000, Coleman 2008, Gunderson *et al.* 2008). Praegused kiired muudatused majanduses, tehnoloogias, poliitikas ja kultuuris on mõjutanud migratsiooni suurust, suunda ja iseloomu (Castles 2004). Üha enam vahetatakse elukohariiki majandusliku olukorra parandamiseks ja uute väljakutsete otsimiseks – toimub tööjõu ränne ehk tööränne (*labour migration*) (*Ibid.*).

Kui traditsiooniliselt käsitleti migratsiooni eelkõige ühesuunalise ja pikaajalise protsessina, siis tegelikult võib seda vaadelda kolme suurema alagrupi lõikes (Krieger 2004: 9). Rahvusvaheline Migratsiooniorganisatsioon (*International Organization for Migration*, IOM) eristab kolme peamist migratsiooni alaliiki: traditsiooniline alaline ränne, pikaajaline ajutine ränne ja lühiajaline tööränne, mis hõlmab endas hooajatööd, juhutööd ja ka piiriülest pendelrännet (*commuting*) (Migration Potential ... 1999: 15-16). Veel spetsiifilisemalt on võimalik kombineerida järgnevaid migratsiooni dimensioone):

- **motiiv:** majanduslikud põhjused, perekonna taasühinemine, põgenikud;
- **kestus:** lühiajaline või pikaajaline (pikaajalisem ränne võib olla ajutine või alaline);
- **oskused:** madalaoskuselised, kvalifitseeritud;
- **seaduslikkus:** legaalne ränne viisa või loaga, illegaalne ränne. (The Global ... 2016: 22

Käesolevas magistritöös vaadeldakse nii lühiajalist kui ka pikaajalist legaalset, peamiselt majanduslikest põhjustest tingitud kvalifitseeritud tööjõu rännet.

Rahvusvaheline ränne on sama vana kui inimkond ning sama vanad on ka sellega seotud erinevate osapoolte hirmud ja lootused (Kelo, Wächter 2004: 5). Tänapäeval on inimeste, ideede ja teadmuse liikumine pea sama oluline kui kaupade ja kapitali

liikumine. Nähtust, mis käsitleb nende isikute rahvusvahelist rännet, kellel on potentsiaali oma teadmiste, loovuse ja innovatsiooniga luua sihtkohariigis kõrget majanduslikku või mittemajanduslikku väärtust, nimetatakse kvalifitseeritud tööjõu rändeks (Solimano 2008). Järgnevalt defineeritakse, kes täpselt moodustavad kvalifitseeritud tööjõu.

Kvalifikatsiooni on võimalik vaadelda erinevate liigituste alusel, lähtudes kas haridustasemest, ametist või kompetentsidest, mida saab hinnata rahvusvaheliste standardiklassifikatsioonide järgi. Paljud Euroopa Liidu riigid tuginevad oma nõuete kohaldamisel Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (*International Labour Organization*, ILO) poolt väljatöötatud rahvusvahelisele ametite klassifitseerimise standardile (*International Standard Classification of Occupations*, ISCO), mille alusel kvalifitseeritud ametitena käsitletakse 1.-3. astme töökohti (juhid, tippspetsialistid ja keskastme spetsialistid, vt tabel 1) (International Standard ... 2008).

Tabel 1. Kvalifitseeritud töötaja klassifikatsioon ametikoha alusel

Ametikoht	Näited
1. Juhid	<ul style="list-style-type: none"> • Tippjuhid, kõrgemad ametnikud ja seadusandjad • Haldus- ja ärijuhid • Tootmisjuhid ja erialateenuste juhid • Majutusteenuste, kaubanduse ja muid teenuseid osutavate asutuste juhid
2. Tippspetsialistid	<ul style="list-style-type: none"> • Teaduse tehnikavaldkonna tippspetsialistid • Tervishoiu tippspetsialistid • Pedagoogikaspetsialistid • Äri- ja haldusspetsialistid • Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia spetsialistid • Õigus-, sotsiaal- ja kultuurivaldkonna spetsialistid
3. Tehnikud ja keskastme spetsialistid	<ul style="list-style-type: none"> • Loodus- ja inseneriteaduste spetsialistid • Tervishoiu keskastme spetsialistid • Äri ja haldusala keskastme spetsialistid • Õigus-, sotsiaal-, kultuurivaldkonna keskastme spetsialistid • Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia töötajad

Allikas: (International Standard ... 2008), autori kohandused.

Haridustasemest lähtudes saab kvalifitseeritud tööjõuna defineerida UNESCO rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (*International standard classification of education*, ISCED) alusel kolmanda haridusastme 5. või 6. taseme saavutanut (bakalaureuse-, magistri- või doktorikraad) (International Standard ... 2011). Euroopa

Liidu seadusandluses käsitletakse kvalifitseeritud töäjõuna isikuid, kellel on nõuetele vastav ja spetsiifiline kompetents, mida tõestavad vastavad kvalifikatsioonid (kõrgharidus või vähemalt 5-aastane professionaalne töökogemus) (Nõukogu ... 2009). Tabelis 2 on kvalifitseeritud töötaja/töäjõu definitsioonid institutsioonide kaupa välja toodud. Käesolevas magistritöös käsitletakse kvalifitseeritud töötajana kõiki isikuid, kes vastavad vähemalt ühele neist definitsioonidest.

Tabel 2. Kvalifitseeritud töötaja definitsioonid

Institutsioon	Standard/liigitus	Parameeter	Definitsioon
ILO	Rahvusvaheline ametite klassifitseerimise standard (ISCO)	Ametialane positsioon	Isikud, kes kuuluvad ISCO-88 või ISCO-08 järgi 1.-3. taseme ametite klassifikatsiooni: <ol style="list-style-type: none"> 1. juhid; 2. tippspetsialistid; 3. tehnikud ja keskastme spetsialistid.
UNESCO	Rahvusvaheline ühtne hariduse liigitus (ISCED)	Haridustase	Isikud, kellel on kolmanda haridusastme 5. või 6. tase: <ol style="list-style-type: none"> 1. 5. tase – kolmanda haridusastme esimene etapp (bakalaureuse-, magistrikraad või rakenduslik kõrgharidus, vähemalt kahe-aastane õpe) 2. 6. tase – kolmanda haridusastme teine etapp (doktorikraad koos teadustöö avalikustamisega).
Euroopa Liit	Nõukogu direktiiv 2009/50/EC	Haridustase ja kompetentsid	Isikud, kellel on nõuetele vastav ja spetsiifiline kompetents, mida tõestavad vastavad kvalifikatsioonid (kõrgharidus või vähemalt 5-aastane professionaalne töökogemus).

Allikas: autori koostatud.

Kvalifitseeritud töäjõuränne moodustab suure osa kõikidest rahvusvahelistest rändevoogudest ning paljud riigid soodustavad kvalifitseeritud töäjõu sisserännet, et leevendada töäjõupuudust kindlates sektorites. Paljudes Euroopa Liidu liikmesriikides vajatakse kompetentse ja teadmisi, millest jääb kohalikul tööturul puudu ja mida ei suudeta rahvusliku haridussüsteemi kaudu piisavalt kiiresti arendada (Parusel 2013: 9). Samas on raskendatud värbamine ka teistest liidu liikmesriikidest, kuna enamikes neist on probleeme vananeva ja kahaneva töäjõuga (*Ibid.*). Selleks, et püsida globaalselt konkurentsivõimelistena, tuleb kasutusele võtta kindlad strateegiad, mis käsitleksid

demograafilisi muutusi ja kasvavat nõudlust tööturul näiteks välistööjõu kaasamise teel. Euroopa Komisjoni strateegias “Europe 2020” (2010) rõhutatakse, et oluline on võimalikult hästi tööle rakendada juba Euroopas resideeruvat välistööjõudu, samal ajal toetades uut majandus-immigratsiooni, mis keskendub kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomisele kolmandatest riikidest eelkõige just nendesse sektoritesse, kus on puudu tööjõudu ja spetsiifilisi oskusi. Maailmamajanduse kasvu ja tiheda konkurentsi tõttu on riigid üha rohkem huvitatud kvalifitseeritud tööjõu sissetoomisest ja sellele fenomenile pööravad kõrgendatud tähelepanu lisaks teadlastele ka poliitikakujundajad kõikjal üle maailma (Solimano 2008). Seega peab rahvaarvult väike Eesti pöörama rohkem tähelepanu efektiivsele kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomisele ja seda eelkõige info- ja kommunikatsioonitehnoloogia sektoris.

Rahvusvaheline ränne on väga kompleksne uurimisteema eelkõige oma interdistsiplinaarse olemuse tõttu, põimides endasse sotsioloogia, politoloogia, antropoloogia, demograafia, inimgeograafia, ajaloo, õigusteaduse ja ka teiste valdkondade uurimusküsimusi (Brettel, Hollified 2000). Han *et al.* (2013: 474) kirjeldavad rahvusvahelist rännet kui keerulist sotsiaal-majanduslikku nähtust, mida on uuritud erinevate distsipliinide kaudu ja mis on üks peamisi regionaalsete rahvastikum muutuste tegureid. Kuna migratsiooni käsitlevad mitmed erinevad teadusharud, on sellekohane kirjandus üsna killustunud. Massey *et al.* (1994: 700) on tähendanud, et sotsiaalteadlased lähenevad migratsiooni teemale vastandlike teoreetiliste suundade kaudu, mis tulenevad erinevatest distsipliinidest, regioonidest ja ideoloogiatest. Ühtse lähenemise puudumine niivõrd keerulisele nähtusele võib viia puudulike või ebaselgete uurimustulemusteni. Seetõttu on ka käesolevas magistritöös vajalik migratsiooni selgitavate teooriate piiritlemine teatud konkreetsest lähtepunktist tulenevalt – käsitletakse neid migratsiooniteooriaid, mis aitavad seletada kvalifitseeritud tööjõu olemust. Käesolev magistritöö kõrvutab peamisi tööjõurännet käsitlevaid migratsiooniteooriaid, tuues välja nende ühisosa ja konkreetse raamistiku kvalifitseeritud tööjõurände analüüsimiseks IKT sektoris.

Paljud teadlased usuvad, et üht terviklikku migratsiooniteooriat, mis suudaks selgitada kõiki migratsiooni aspekte ja põhjuseid, ei looda kunagi, sest migratsiooni on kaasatud väga suur hulk erinevaid keerulisi protsesse (Kumpikaite, Zickute 2012: 387). Rände

põhjuste analüüsi tuleb lisaks geograafilistele ja demograafilistele näitajatele kaasata ka majanduslikud tegurid. Ollakse seisukohal, et rahvusvahelise migratsiooni peamiseks määrajaks on riikidevahelised majandusliku aregutase erinevused ja nendest tulenevad tõmbe- ja tõuketegurid (Daugherty, Kammeyer 1995; Bodvarsson, Van den Berg 2009). Nii tõuketegurid (*push factors*) nagu madal sissetulekute tase, kõrge tööpuudus ja tervishoiusüsteemide puudus kui ka tõmbetegurid (*pull factors*) nagu kõrged palgad ja madal töötusemäär mõjutavad inimesi oma asukohariiki vahetama (Werner 1994: 39-40).

Kvalifitseeritud tööjõu rännet saab samuti kirjeldada erinevate spetsiifilisemate tõmbe- ja tõuketegurite abil. Ajalooliselt oli kvalifitseeritud tööjõu migratsioon eelkõige poliitilistest konfliktidest tingitud mittevabatahtlik spetsialistide ränne, millele järgnes ajude väljavoolu (*brain drain*) periood 1960-ndatel aastatel (Iredale 2001: 7). Tänapäeval on peamiseks kvalifitseeritud tööjõu rännet ajendavateks teguriteks nii karjäärialased ambitsioonid (nt teadustöö tegemine või huvitav tööpakkumine) kui ka majanduslikud põhjused (Mahroum 2000: 26-29). Kvalifitseeritud tööjõu liikumine moodustab üha kasvava osa kogu maailmas toimuvast rändest (Iredale 2001: 7) ja alljärgnevalt tuuakse välja võimalikud migratsiooni ajendid erinevatele rändeteooriatele tuginedes. Esmalt kirjeldatakse *neoklassikalisi migratsiooniteooriaid* (Russell 1995), mis lähtuvad inimeste soovist paremate majanduslike võimaluste järele.

- **Neoklassikalise makroteooria** (*neoclassical macro theory*) järgi on peamiseks individuaalsete migratsiooniotsuste määrajateks riikidevahelised palgaerinevused, mis tulnevad erinevustest tööjõu pakkumise ja nõudluse vahel päritoluriigis ja sihtriigis (*Ibid.*). Palgaerinevuste tõttu suunduvad inimesed kõrgema palgaga riikidesse. See toob endaga kaasa palkade langemise sihtkohariigis, kus kasvab tööjõu pakkumine, ja palkade tõusu päritoluriigis, kuna seal on tööjõudu endisest vähem üle (Eamets, Philips, 2004: 8-9). Seega on ränne eelkõige mõjutatud tööjõuturgude olukorrast, mida reguleerides saab valitsus migratsiooniprotsesse suunata. Neoklassikalise makroteooria kohaselt rändavad ka kvalifitseeritud töötajad riikidesse, kus neil on võimalik rohkem teenida. Oluline on aga täheldada, et suurem palk ei kindlusta automaatselt suuremat netosissetulekut.

- **Neoklassikaline mikroteooria** (*neoclassical micro theory*) keskendub indiviidi tasandi rändeotsustele, mille tegemiseks võrreldakse migratsiooniga seotud kulusid ja tulusid ning rännatakse selleks, et maksimeerida elu jooksul teenitud sissetuleku suurust (Massey 2015: 282-283). Teoorias inimesed migreeruvad asukohta, mis pakub neile elu jooksul tehtava töö eest kokkuvõttes kõige kõrgemat sissetulekut – seega tööjõud liigub madala palgaga piirkondadest kõrgema palgaga piirkondadesse kuni saavutatakse regionaalsete tööturgude tasakaal (Todaro, Maruszko 1987: 101-102). Neoklassikalisest mikroteooriast lähtuvalt vähendab isikute rännet valitsuse poliitika, mis on suunatud töötasu ning migratsiooniga seotud kulude suurendamisele päritoluriigis või ametikoha leidmise tõenäosuse vähendamisele sihtriigis (Kulu 2000: 7-8). Antud teooriast lähtudes teevad ka kvalifitseeritud töötajad rändeotsuse elu jooksul teenitud sissetuleku maksimeerimiseks.

Kuigi üldiselt arvatakse, et neoklassikaline teooria ennustab püsivat rännet, siis Dustmann ja Görlach (2015: 42) väidavad, et suur osa migrante naaseb aja jooksul kodumaale ning Todaro ja Maruszko (1986) mudel on vaid üks osa rände otsuse tegemise protsessis. Dustmanni ja Görlachi teoorias (2015) on sissetulekute erinevus rände peamine tegur ainult teatud kindlates tingimustes – juhul kui mõlema riigi tarbimiseelistused on samad ning valuutadel on sama ostujõud. Dustmanni ja Görlachi analüüs (*Ibid.*) näitab, et nende tingimuste puudumise korral eelistavad migrandid siiski ajutist rännet. Spetsiaalselt kvalifitseeritud tööjõu rände püsivuse kohta ei ole üheseid näitajaid – teaduslikud uuringud on leidnud nii kvalifitseeritud rände pikaajalisust kui ka ajutisust kinnitavaid andmeid. Osade uuringute (Ramos 1992, Zakharenko 2008 jt) tulemusena väidetakse, et kvalifitseeritud välistööjõu ränne on suurem tõenäosusega pikaajaline. Teised uuringud (Beenstock 1996, Coniglio *et al.* 2009 jt) aga väidavad vastupidist – kvalifitseeritud tööjõud naaseb suurema tõenäosusega mõne aja möödudes oma lähteriiki. Seega ei ole võimalik üheselt väita, kas kvalifitseeritud tööjõu ränne on pigem ajutine või püsiv ja võib järeldada, et kvalifitseeritud tööränne iseloom on riigiti erinev.

Varasemad migratsioonilained kinnitavad neoklassikaliste kontseptsioonide seisukohti. Saksamaa kogemused 1960ndatel ja 1980ndatel näitavad, et ulatuslik ränne võib

toimuda ka kaugete vahemaade taha, kui sihtriigis on tagatud tööhõive või migratsiooni soodustavad näiteks riikidevahelised sotsiaalkindlustuskokkulepped (Franzmeier, Brücker 1997). Samas on neoklassikaliste teooriate puhul siiski tegemist lihtsustatud lähenemisega, mis ei võta arvesse kaupade ja kapitali liikumist, poliitilist ja etnilist situatsiooni ning teiste tegurite mõju rahvusvahelistele migratsioonivoogudele. Järgnevad teooriad püüavad neid aspekte rohkem kaasata.

- **Migratsiooni uus ökonomika** (*the new economics of migration*) on neoklassikaliste teooriate kriitika baasil arenenud teooria, mille kohaselt rändavad inimesed sissetuleku maksimeerimise asemel teistesse riikidesse majanduslike riskide vähendamiseks ja päritoluriikide ebasoodsa majandusolukorra vältimiseks (Stark 1978, 1991). Kui neoklassikalise majandusteooria kohaselt on ränne alaline, siis uus majanduslik paradigma ennustab pigem tulu ringlemist rahaülekannete ja säästadena (Massey 2015: 283). Samuti viidatakse sellele, et inimesed elavad leibkondades ja seetõttu on rändeotsused pigem kollektiivsed kui individuaalsed. Seetõttu inimesed kolivad välismaale ajutiselt, et teenida suuremat sissetulekut ja naasevad hiljem taas kodumaale, et lahendada leibkonna majanduslikke probleeme, mis olid algselt kolimisotsuse põhjuseks. (*Ibid.*: 283)
- **Rahvusvahelise migratsiooni süsteemne teooria** (*migration systems theory*) seob erinevaid migratsiooniteoreetilisi käsitlusi seisukohaga, et kapitali ja tööjõu riikidevahelise liikumise põhjustab kindel majanduslik, sotsiaalne, poliitiline ja geograafilis-demograafiline kontekst (Eamets, Philips 2004: 11). Rahvusvahelise migratsiooni süsteemi analüüsimisel on jõutud seisukohani, et ühte migratsioonisüsteemi kuuluvad riigid (s.t nende vahel on vastassuunalised migratsioonivood), ei pea tingimata olema geograafiliselt lähedased, sest riikide poliitilistel ja majanduslikel sidemetel on vähemalt sama suur tähtsus kui füüsilisel lähedusel (Massey *et al.* 1994).
- **Võrgustiku teooria** (*network theory*) väidab, et rahvusvaheline migratsioon teise riiki on seda tõenäolisem, mida suuremad on lähteriigis immigrantide etnilised võrgustikud (Russell 1995: 5). Tänu lähteriigis olemasolevatele võrgustikele on migreerumisega kaasnevad kulud ja riskid väiksemad ning

oodatav puhastulu suurem (Eamets, Philips 2004: 12). Isikul, kellel pole varasemaid sidemeid uues riigis, kaasnevad rändega suuremad esialgsete kulud ja riskid, mistõttu eelistatakse pigem rännata riikidesse, kus vastavad võrgustikud on juba olemas.

- **Duaalse tööturu teooria** (*dual labor market theory*) kohaselt põhjustab rahvusvahelise tööjõu rände arenenud riikide nõudlus madalatasemelise tööjõu järele (Russell 1995: 5). Tööandjad värbavad madalalpalgalisi migranttöölisi, et hoida ära kohaliku tööjõu sissetulekute tõusuga kaasnevat struktuurilist inflatsiooni (Kulu 2000: 8). Tööjõu ränne baseerub selle teooria kohaselt nõudlusel ning seda mõjutab sihtriigi valitsuse või tööandjate tööhõivepoliitika (*Ibid.*: 8). Duaalse tööturu teooriat üldjuhul kvalifitseeritud tööjõurände kontekstis ei kasutata.
- **Maailmasüsteemi teooria** (*world system theory*) järgi ei ole migratsiooni peamised mõjutajad tööturul toimuvad protsessid, vaid maailmaturu struktuur (Russell 1995: 5). Rännet põhjustavad traditsiooniliste süsteemide lõhestamine – sihtriigi tooraine ja tööjõu kaasamine maailmaturule ning seda protsessi kiirendab globaliseerumisega kaasnev infrastruktuuri ja kommunikatsioonitehnoloogia areng (Kulu 2000: 8). Seega ei mõjuta migratsiooni mitte niivõrd erinevused riikide palgatasemetes või tööhõives, vaid valitsuse poliitika välisinvesteeringute ning rahvusvaheliste kauba- ja kapitalivoogude suhtes (*Ibid.*: 8).
- **Inimkapitali teoorias** (*human capital theory*) vaadeldakse migratsiooniotsust kui investeeringut tuleviku sissetulekute suurendamiseks (Sjaastad 1962). “Migratsioon toimub, kui migratsiooni kogu praegune väärtus otsustamise hetkel on suurem kui mittemigreerumise kogu praegune väärtus.” (Philips *et al.* 2002: 60). Antud teooria kohaselt on suurem tõenäosus migreeruda kvalifitseeritud tööjõul, sest võrreldes madala kvalifikatsiooniga tööjõuga on inimkapitali rohkem investeeritud, mis loob kõrgemat lisandväärtust ning seega tagab ka suurema sissetuleku (Chiswick 1999).

Tabelis 3 (lk 18) tuuakse välja kõikide peamiste migratsiooniteooriate ülevaade ja kokkuvõtlik võrdlus.

Tabel 3. Rändeteooriate ülevaade

Uuring	Teooriad	Majanduslik tasand	Peamised autorid	Rändetegurid tavaoskustega töötajate puhul	Rändetegurid kvalifitseeritud tööjõu puhul
Neo-klassikaline majandus-teadus	Neoklassikaline makroteooria	Makrotasand	Lewis (1954), Harris, Todaro (1970), Russell (1995)	Palgaerinevused, mis on tingitud tööjõu pakkumise ja nõudluse vahekordadest päritolu- ja sihtriigis.	
	Neoklassikaline mikroteooria	Mikrotasand	Todaro, Maruszko (1987)	Majanduslikud kaalutlused võrreldes erinevate riikide netosissetulekuid.	
	Inimkapitali teooria	Makrotasand	Becker (1962), Sjaastad (1962)	Investeeringud kvalifikatsiooni, mis tehakse selleks, et saada tulevikus suuremat sissetulekut.	
Uus majandus-teadus	Migratsiooni uus ökonoomika	Mikrotasand	Stark (1978, 1991), Skeldon (1997)	Majanduslike riskide vähendamine ja päritoluriigi ebasoodsa majandusolukorra vältimine.	Majandusliku olukorra parandamine.
Ajaloolis-strukturaalne	Duaalse tööturu teooria	Makrotasand	Castles, Miller (2003)	Arenenud riikide nõudlus madalatasemelise tööjõu järele.	-
	Maailmasüsteemi teooria	Makrotasand	Wallerstein (1974, 1980)	Maailmaturu struktuur ja globaliseerumine.	
Süsteemid ja võrgustikud	Rahvusvahelise migratsiooni süsteemne teooria	Makro- ja mikrotasand	Mabogunje (1970), Portes, Böröcz (1987), Kritz <i>et al.</i> (1992)	Majanduslikud, poliitilised, sotsiaalsed ja geograafilised tegurid. Riike seovad vastastikkused migratsioonivood.	
	Võrgustikuteooria	Mesotasand	Massey <i>et al.</i> (1994)	Immigrantide etnilised võrgustikud sihtkohariigis vähendavad rändega kaasnevaid kulusid ja riske.	Võrgustike toetamine on väga oluline kvalifitseeritud tööjõu rände soodustaja (Liebig 2003: 9).

Allikas: autori koostatud.

Tabelis 3 kõrvutatakse rändeteooriaid, võrreldes rändetegurid kvalifitseeritud ja tavaoskustega töötajate puhul. Selgub, et kvalifitseeritud tööjõu aspekt ei ole klassikalistes rändeteooriates kuigi tugevalt eristuv.

Antud teooriatest lähtudes on ühed olulisemad rändetegurid seotud sissetuleku suurendamise ja sellest tulenevalt elukvaliteedi parandamisega. ÜRO Rahvastikufondi (UNFPA – United Nations Population Fund) andmeil elab aga vaid ligi 3,3% maailma rahvastikust väljaspool oma päritoluriiki (Migration 2016). Seega võib järeldada, et suur hulk rahvastikust käitub majanduslikult ebaratsionaalselt, sest kuigi sissetulekud võivad teistes riikides olla suuremad, ei võta paljud inimesed ette rändeotsust (McGovern 2007).

Kirjeldatud teooriad viitavad sellele, kui palju on erinevaid rände põhjuseid käsitlevaid seisukohti ja seega ei olegi võimalik välja tuua ühte konkreetset teooriat, mis seletaks kõiki migratsiooni ajendeid. Pigem võib järeldada, et rahvusvahelise rände põhjused on väga dünaamilised ja ajas muutuvad, mis omakorda kinnitab eelnevalt mainitud seisukohta, et migratsiooni puhul on tegemist komplitseeritud nähtusega.

Neoklassikalised teooriad keskenduvad eelkõige majanduslikele aspektidele ja käsitlevad rändeotsuseid peamiselt migrandi ratsionaalse käitumisena eesmärgiga oma sissetulekuid suurendada või majanduslikke riske vähendada. Teiste teooriate (migratsiooni uus ökonoomika, maailmasüsteemi teooria, rahvusvahelise migratsiooni süsteemne teooria) puhul tuleb majanduslikele aspektidele lisada veel maailmaturu struktuur, globaliseerumine ning erinevad poliitilised, sotsiaalsed ja geograafilised tegurid. Kvalifitseeritud tööjõurännet defineerides ja analüüsides saab seega toetuda mitmele erinevale rändeteooriale korraga. Magistr töö autor leiab, et kuigi klassikalised migratsiooniteooriad seletavad hästi peamisi rändeotsuste põhjuseid, ei võeta neis piisavalt arvesse üht olulist tänapäevast rändetegurit – kvalifitseeritud ja ambitsioonikate töötajate järjepidevat huvi uute karjäärialaste väljakutsete ja enesetäiendamise vastu. Sellest tulenevalt pööratakse ka magistr töö empiirilises osas tähelepanu Eesti IKT sektoris töötavate kvalifitseeritud välistöötajate rändepõhjustele võrreldes neid teoreetilises osas välja toodud lähenemistega.

1.2. Ülevaade IKT sektori arengust ja välistööjõu vajadusest Eestis

Eesti Arengufondi “Nutika spetsialiseerumise valdkondlik raport info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kui kasvuvaldkonna kohta” (2014) selgitab, et info- ja kommunikatsioonitehnoloogia on valdkond, mis võimaldab tarbijal telekommunikatsioonivahendite ning ühildatud kommunikatsiooni abil juurdepääsu andmetele, nende talletamist, edastamist ja haldamist. Antud raportis rõhutatakse, et IKT on globaalsel tasandil saanud üheks võtmetehnoloogiaks ja seda, et IKT rakendamine äriprotsessides on oluline majanduse efektiivsuse tõstmise vahend.

IKT sektor kasvab hinnanguliselt kuni seitse korda kiiremini kui muud majandusvaldkonnad ning Euroopa Komisjon on Euroopa digitaalses tegevuskavas (2010) seadnud IKT sektori arendamise esimeseks seitsmest strateegilisest suunast, mille abil tagada Euroopa majanduse nutikas ja jätkusuutlik kasv. Euroopa digitaalse tegevuskava eesmärk on panna paika kurss, mille abil saaks maksimaalselt ära kasutada IKT sotsiaalsed ja majanduslikku potentsiaali (*Ibid.*).

IKT sektor moodustab otseselt 5% Euroopa SKPst (660 miljardit eurot aastas), aga see aitab tunduvalt suurendada üldist tootlikkust ka teistes sektorites (20% otseselt IKT sektorist ja 30% IKT investeringutelt) (*Ibid.*: 4). Seega saab järeldada, et IKT sektor on väga dünaamiline ja aitab tänu innovaatilisusele ka teistel valdkondadel äritegevust efektiivistada ja kasvatada.

2015. aastal kasutas igapäevaselt internetti 67% Euroopa Liidu elanikest (ligikaudu 340 miljonit inimest) ja lausa 77% eestlastest (umbes miljon inimest) (Internet use ... 2016). Pea igal eurooplasel on mobiiltelefon (Euroopa digitaalne ... 2010: 4). Seega on inimeste eluviisid kiires muutumises ja IKT valdkond peab suutma neid arenguid võimaldada ja toetada. Kriitiline faktor tagamaks riikide jätkusuutlikkust arendada, installeerida ja teenindada IKT sektorit on piisav IKT tööjõu ehk IKT spetsialistide olemasolu (ICT specialists ... 2015).

IKT spetsialistid on OECD (2004) definitsiooni järgi need, kellel on oskused arendada, rakendada ja hallata IKT süsteeme ning kelle peamine tegevusvaldkond on IKT sektor.

IKT sektor hõlmab järgmiseid töötleva tööstuse ja teenuste valdkonna alamsektoreid (Jürgenson *et al.* 2013: 11):

1. Tootmine: elektronkomponentide tootmine ja trükkplaatide tootmine, arvutite ja arvuti välisseadmete tootmine, sideseadmete tootmine, tarbeelektronika tootmine, magnet- ja optiliste andmekandjate tootmine.
2. Teenused: info- ja sidetehnika hulgemüük, tarkvara kirjastamine, telekommunikatsioon, programmeerimine, konsultatsioonid jms tegevused, andmetöötlus, veebihosting jms tegevused, veebiportaalide tegevus, arvutite ja sideseadmete parandus.

IKT spetsialistide olulisust näitab fakt, et antud valdkonna tööhõive pole langenud ka hoolimata ebakindlatest aegadest tööturul majanduskriisi ajal ja järel – IKT spetsialistide tööhõive Euroopas on alates 2006. aastast järjepidevalt 4% aastas kasvanud, olles seega üle 12 korra kõrgem keskmisest kogutööhõive kasvust samal ajaperioodil (ICT specialists ... 2015). Kiire tööhõive kasv antud sektoris kinnitab veelkord IKT sektori olulisust maailmamajanduses üldiselt.

Eesti Arengufondi 2013. aasta raporti “Nutikas spetsialiseerumine – kitsaskohtade ja uute võimaluste analüüs” kohaselt võib IKT sektori loodav majanduskasv Eestis käesoleva kümnendi jooksul olla hinnanguliselt 0,9–1,3% (2013: 4). Ka Euroopa Liit näeb IKTd kui olulist võtmevaldkonda (Aruka ... 2010), mis aitab ühendusel liikuda konkurentsivõime kavas “Euroopa 2020” sätestatud eesmärgi poole – viia Euroopa aastaks 2020 nutika, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvuni. IKT on üks peamisi muutuste esilekutsujaid ja võimaldajaid paljudes valdkondades.

Statistikaameti (Eesti Statistika 2016) andmetel on Eesti IKT sektoris tegutsevate ettevõtete arv pidevalt kasvanud – 2015. aastal tegutses Eestis 2418 IKT sektori ettevõtet, olles kümne aastaga peaaegu kahekordistunud. Keskmine tööga hõivatud isikute arv IKT sektoris oli 2015. aasta neljanda kvartali seisuga 20 142 (kellest 15 603 IKT teeninduses ja 4 539 töötlevas tööstuses), moodustades ligikaudu 3% kogu tööhõivest.

Eesti Arengufondi “Nutika spetsialiseerumise valdkondlikus raportis info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kui kasvualdkonna kohta” (2014) tuuakse välja IKT valdkonna probleemid Eestis, millest üks suurimaid on kvaliteetsete IKT spetsialistide ja kõrgemate IKT oskustega teiste erialade spetsialistide puudus. Seega on üheks valdkonna arengueesmärgiks seatud IKT spetsialistide oskuste kvaliteedi tõstmine ning nende arvu suurendamine (*Ibid.*). Samas raportis kirjeldatakse Eestit globaalselt eduka e-riigina, tuues välja, et Eesti on suutnud tänu julgetele ja õigetele otsustele ning ka mitmete takistuste puudumisele, mis eksisteerivad paljudes suuremates arenenud riikides, läbi viia laiaulatuslikke tegevusi innovaatilise infoühiskonna arendamisel. Eestisse loodud NATO küberkaitsekeskus, Euroopa Liidu sisejulgeoleku IT-agentuur (Suuremahuliste IT-süsteemide amet) ning võimalus saada Euroopa infoturbe ja küberkaitse kompetentsikeskuseks kinnitavad seda (*Ibid.*). Paljud Eestis välja töötatud lahendused ja teenused, nagu ID-kaart (ja selle rakendused ehk e-identiteet laiemas mõttes), X-tee, e-maksuamet, digiresept jne on eeskujuks teistele riikidele nii Euroopas kui ka globaalsel tasandil (*Ibid.*). Lisaks on Eestist võrsunud mitmed ülemaailmselt edukad või suurt potentsiaali omavad ettevõtted, nagu Skype, Transferwise, GrabCAD jt (*Ibid.*). Selleks, et Eesti e-valdkond jätkusuutlikult areneda ja kasvada saaks, on oluline järjepidevalt tegeleda IKT spetsialistide arvu suurendamisega.

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi (MKM) 2013. aastal koostatud analüüsi “Tööjõuvajaduse prognoos aastani 2020” (2013) kohaselt on 2020. aastaks Eestis suurem nõudlus spetsialistide ja oskustöölise järele ning suhteliselt suurem tööjõuvajadus iseloomustab muuhulgas IKT spetsialiste – prognoositud tööjõuvajadus aastaks 2020 on ligikaudu 6400 täiendavat töötajat. Seega on selge, et IKT ettevõtted vajavad täiendavat kvalifitseeritud tööjõudu. Samuti iseloomustab IKT valdkonna pidevat tööjõupuudust sektori väga kõrge palgatase alates juba 2006. aastast ja sektori ettevõtete vaheline tugev konkurents töötajate pärast (Nutika spetsialiseerumise ... 2014).

2015. aastal oli IKT sektori (info ja side tegevusala) keskmine brutokuupalk Statistikaameti (Keskmine brutokuupalk ... 2016) andmeil 1724 eurot, olles seega 1,62 korda suurem kui Eesti keskmine brutokuupalk. Võrreldes 2014. aastaga, mil info ja side tegevusala keskmine brutokuupalk Eestis oli 1586 eurot, oli antud sektori aastane

palgatõus ligikaudu 8,7% (*Ibid.*). Magistritöö empiirilises osas analüüsitakse kvalifitseeritud välistööjõu hinnanguid Eesti IKT sektori palgataseme konkurentsivõimelisuse kohta ning vaadeldakse lähemalt, kuivõrd mõjutab just palgatase kvalifitseeritud välistöötaja rändeotsust.

Vabatahtliku organisatsiooni Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit (ITL) peaesmärgiks on ühendada Eesti infotehnoloogia- ja telekommunikatsioonifirmasid, arendada nende koostööd Eesti suundumisel infoühiskonda, esindada ja kaitsta liikmesfirmade huvisid ning väljendada nende ühiseid seisukohti (Üldinfo 2013). ITLi põhilisteks tegevussuundadeks on info- ja kommunikatsioonitehnoloogia valdkonna populariseerimine, erialase hariduse edendamine ja seadusandluse parandamine (*Ibid.*). ITLi 2013. aastal koostatud “Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia sektori visioon infoühiskonnast Eestis aastal 2020” (2013: 2) sõnastab ITLi tulevikunägemuse järgenvalt: “2020. aastaks on Eesti heaolu allikaks IKT nutikas kasutamine majanduselus ja ühiskonnakorralduses.” Lisatakse, et IKTst on saanud igapäevanus, kuid samas on IKT põhjalikult muutnud seda, kuidas Eestis tehakse poliitikat, aetakse äri, õpitakse ja korraldatakse suhteid kogukonnas (*Ibid.*: 2-3). Lisaks on visioonidokumendis ära mainitud, et oluline on kaasata kvalifitseeritud tööjõudu mujalt maailmast: “Eesti on mitmes IKT haruvaldkonnas tunnustatud keskus maailmas ning see tähendab, et siin töötab palju talente maailma eri piirkondadest. Ühiskonnas mõistetakse, et võõrtööjõud ei tule riiki midagi saama, vaid valitseb arusaam, et talentide sissevool loob riiki jäävat lisaväärtust teadmiste ja majandusliku kasu näol” (*Ibid.*: 3). Seega on ka ITLi analüüside järgi IKT spetsialistide sissetoomine Eestisse jätkusuutlike tulevikuplaanide väga oluline osa. Sellest lähtuvalt on üheks neljast visioonis välja toodud eesmärgist Eestis IKT kompetentsidega spetsialistide arvu kahekordistamine ning selle täitmise üheks osaks on igal aastal vähemalt 1500 välismaise IKT spetsialisti tööle asumine ja vaba talentide sissevool kolmandatest riikidest (*Ibid.*). Ka Majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi “Eesti infoühiskonna arengukava 2020” (2013) näeb ette, et 2020. aastaks töötab Eesti IKT sektoris 2013. aastaga võrreldes poole rohkem inimesi.

Eesti Arengufondi andmeil (Nutika spetsialiseerumise ... 2014) on IKT spetsialistide järele praegu puudus mitmel tasemel ja valdkonnas:

- ettevõtlussektoris on pidev puudus mitmete IKT spetsialistide (arendajad, vanemtestijad, toote-, müügi- ja arendusjuhid) järele juba alates 2006. aastast;
- ülikoolides napib IKT doktorante – väheseks jääb teadustöötajate ja õppejõudude järelkasv ning puudu on õppejõududest interdistsiplinaarsete õppeainete õpetamiseks; samuti ei jätku inimesi, kes viiksid ettevõtetes TAI-projekte ellu;
- teistes sektorites on IKT spetsialistide leidmine raskendatud nii IKT valdkonna tööjõu nõudlusest tingitud väga kõrge palgataseme kui ka spetsialistide puuduse tõttu;
- muude valdkondade spetsialistidel napib kõrgemaid (IKT rakendamise) oskusi (interdistsiplinaarsete oskustega tööjõu puudus);
- IKT spetsialistide suurem arv võimaldaks IKT-sektoril ära kasutada suurt kasvupotentsiaali. (Nutika spetsialiseerumise ... 2014)

Euroopa Komisjoni koostatud teatis “Euroopa 2020. aastal. Aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia” (2010) toob konkreetselt välja vajaduse värvata kõrgelt kvalifitseeritud tööjõudu kolmandatest riikidest ja arendada majanduslikku migratsiooni eelkõige neis valdkondades, kus on puudu tööjõudu ja oskusi, nagu näiteks IKT sektoris. Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2011-2015 (2011) nägi ette Eesti majanduse konkurentsivõime tõstmiseks soodsa keskkonna loomise välistudengite ja tippspetsialistide Eestisse tulekuks, eesmärgiga luua Eestisse teadus- ja kompetentsikeskusi ning tagada ettevõtetele kõrgema kvaliteediga tööjõud. Samuti on kvalifitseeritud välistööjõudu puudutavad teemad välja toodud Eesti Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammis 2015-2019 (2015), mis pöörab rõhku Eesti globaalsele turundamisele ajude ja töökohtade sihtkohana ning IKT valdkonna arendamiseks sisserände piirarvu suurendamisele.

Vabariigi Valitsus kinnitas 2011. aastal konkurentsivõime kava “Eesti 2020”, mis on Eesti strateegia Euroopa 2020 eesmärkide saavutamiseks. Konkurentsivõime kava kirjeldab peamisi poliitikasuundi ja meetmeid Eesti konkurentsivõime tõstmisel, seab eesmärgid 2020 aastaks kooskõlas EL riikide poolt kokku lepitud Euroopa 2020 strateegia eesmärkide ja Eesti väljakutsetega (*Ibid.*). Antud kava seab muuhulgas üheks eesmärgiks suurendada aastaks 2020 Eesti ekspordi osatähtsust maailma kaubanduses

0.11%-ni, mida toetava peamise meetmena on esile toodud kvalifitseeritud tööjõu kättesaadavuse suurendamine ettevõtete konkurentsivõime arendamiseks tulevikus.

Lisaks majanduskasvu ja Eesti töötajate välismaale siirdumise mõjule, tuleb arvestada ka demograafilise survega tööturule. Statistikaameti demograafiline tööturusurveindeks kajastab eelseisval kümnendil tööturule sisenevate noorte (5–14-aastased) ja sealt vanuse tõttu väljalangevate inimeste (55–64-aastased) suhet (Mõisted 2015). Demograafilise tööturusurve indeks, mis on suurem kui 1, näitab tööjõu pakkumise suurenemist ning 1-st väiksem indeks viitab tööjõupuuduse tekkimisele. Viimasel paaril aastal on küll surve tööturule pisut vähenenud, aga sellest hoolimata on Eestis siiski tegemist tööjõupuudusega (vt tabel 4).

Tabel 4. Demograafiline tööturusurve

Aasta	Rahvaarv	Demograafiline tööturusurve indeks
2000	1 401 250	1,16
2005	1 358 850	0,96
2010	1 333 290	0,77
2015	1 313 271	0,81

Allikas: (Mõisted 2015); autori koostatud.

2015. aastal oli Eesti demograafiline tööturusurveindeks 0,81 ehk iga 10 tööturult väljalangeva inimese asemele siseneb tööturule vaid 8 noort (*Ibid.*). Seega on üha keerulisem leida piisavalt kvalifitseeritud tööjõudu riigisiselt ilma välistööjõudu kaasamata. Arvesse tuleks võtta aga Eesti valitsuse seisukohta, et immigratsiooni ei saa pidada lahenduseks demograafilistele muutustele ja vananevale tööjõule, vaid pigem poliitiliseks meetmeks teatud oskuste tühimiku täitmiseks (Maasing 2010: 15). Seega võib küll kvalifitseeritud välistööjõu kasutamine olla leevenduseks Eesti IKT spetsialistide puudusele, mitte aga üleüldisetele demograafilistest muudatustest tingitud probleemidele tööturul.

Ka Eesti idufirmade arengut pidurdab kvalifitseeritud tööjõu nappus. Rahvusvaheliselt tunnustatud ülemaailmse idufirmade ökosüsteemide uuringu Startup Compass 2016. aasta raporti järgi on Eesti idufirmade suurimaks puudujäägiks eelkõige kasvav talendi ning kapitali puudus (Gauthier, Penzel 2016). Eesti idufirmade töötajast ligikaudu 24% moodustavad välistöötajad, keda on näiteks võrreldes Londoni 53%-iga üsna vähe

(Gauthier, Penzel 2016). Suurimate kasvupidurite hulgas tuuakse raportis välja eelkõige vähene välistöötajate hulk, mis on lausa kaks korda madalam kui Silicon Valley's (Lilles 2016). Samuti tuuakse Startup Compassi raportis (Gauthier, Penzel 2016) talentide puuduse ühe lahendusena välja välistööjõu sissetoomine. Eesti Arengufondi juures tegutseva idufirmade tugiüksuse Startup Estonia kommunikatsioonijuht Kadi-Ingrid Lilles (2016) kinnitab, et idufirmad vajavad kasvamiseks kogemusega talente – arendajaid, disainereid, müügiinimesi, kellest on Eesti tööturul puudus.

Euroopa Liidu poliitilist lähenemist kvalifitseeritud tööjõu rändele käsitleb muuhulgas “Europe 2020” (2016) – Euroopa strateegia aastaks 2020, mis toob eraldi välja vajaduse soodustada uut majanduslikku rännet sektorites, kus on tekkimas tööjõu ja oskuste puudus, ning paneb rõhku kõrge oskuste tasemega kolmandate riikide kodanike kaasamise globaalsesse talentide konkurentsi (Kõrgelt ... 2013: 15). Selleks, et analüüsida kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomise takistusi Eesti IKT sektoris, on vajalik aga esmalt kaardistada, mis on peamised kvalifitseeritud tööjõu rännet kujundavad tegurid, protsessid ja tingimused Eestis (vt ptk 1.3.) .

1.3. Kvalifitseeritud välistööjõu rännet kujundavad tegurid, protsessid ja tingimused Eestis

Kuigi hinnanguliselt on Eestisse välistööjõu toomine keeruline, ei suudeta ainult Eesti tööjõuga enam IKT sektori nõudlust tööjõu järele rahuldada (Nutikas ... 2013: 8). Lisaks on Arengufondi andmeil paljud ettevõtted kriitilise probleemina toonud välja asjaolu, et välistööjõu toomine Eestisse on eriti keeruline Euroopa Liidust väljaspoolt (*Ibid.*). See probleem võib omakorda kaasa tuua olukorra, kus tugeva ja kasvava rahvusvahelise ettevõtte arendusüksus luuakse Eesti asemel mõnda teise riiki, kus tööjõu väljastpoolt toomine lihtsam (*Ibid.*). Käesolev peatükk kirjeldab kvalifitseeritud välistööjõu Eestisse toomise võimalusi, regulatsioone ja protsesse, andes ülevaate kvalifitseeritud tööjõu rännet Eestisse kujundavatest teguritest.

Üks võimalikke kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomise takistusi on sihtriigi madal tuntus ja vähene atraktiivsus töökohamaana. Näiteks on Ukrainas 600 IKT sektori

töötaja hulgas läbi viidud uuringust selgunud, et peamine barjäär, mis takistab spetsialistide Eesti IKT sektorisse tööle tulekut, on vähene teadlikkus Eesti riigist (Study ... 2016). 88% uuringus osalenuist ei olnud kursis tööalaste võimalustega Eesti IKT sektoris ning 56% tõi peamise takistusena välja teadmatust Eesti elamis- ja töötingimustest (*Ibid.*). Erinevate analüüside põhjal võib järeldada, et Eestis puudub süsteemne tegevus kõrgelt kvalifitseeritud välistööjõu kohalemeelitamiseks (Euroopa riikide ... 2014).

Oluline aspekt välistööjõu kohalemeelitamisel on ka riigi üldine rahvusvaheline tuntus ja atraktiivsus. 2015. aasta kevadel alustas Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS) värbamisprogrammi „*Work in Estonia*” (“Tööta Eestis”), mille eesmärk on toetada Eesti ettevõtteid kvalifitseeritud tippspetsialistide otsimisel. Kampaania raames tehakse teavitustööd Soomes ja Ukrainas. (Valdre 2015) “*Work in Estonia*” on esimene teadlikult kindlatele sihtturgudele suunatud kampaania, mis tutvustab välisriikides karjäärivõimalusi ning elamistingimusi Eestis. Esialgu on programm suunatud esialgu ainult kahte sihtriiki – selleks, et Eesti atraktiivsust töökoha sihtriigina tõsta, tuleks kampaaniat veelgi laiendada.

Lisaks annaks Eesti tuntust tõsta poliitikute rahvusvahelise tegevuse kaudu. Praegu aga puudub Eestil tipp-tasemel eestkõneleja, kelle ülesanne oleks Eesti maine kujundamine atraktiivse töökohamaana (Rozeik 2014: 1).

The Global Talent Competitiveness Index (2016) analüüsib 109 riigi võimekust meelitada ligi talente nii soodsa keskkonna pakkumise kui kompetentside olemasolu aspektidest. Indeks kasutab 61 indikaatorit, mis on jaotatud keskkondlikeks võimaldajateks (*enablers*), atraktiivsuse suurendajateks, arenemisvõimaluste pakkujateks, hoidjateks, kesktaseme ja maailmataseme kompetentsideks. Eesti paigutub 2015-16 raporti järgi 109 riigi seas kokkuvõttes 21. kohale ja enne Eestit on pingereas: Šveits, Singapur, Luksemburg, Ameerika Ühendriigid, Taani, Rootsi, Suurbritannia, Norra, Kanada, Soome, Uus-Meremaa, Holland, Austraalia, Saksamaa, Austria, Iirimaa, Island, Belgia, Jaapan ja Tšehhi. Peamisteks Eesti tugevusteks saab indeksi järgi pidada poliitilist stabiilsust, äritegemise lihtsust, sotsiaalvõrgustike kasutamist, haritud inimeste osakaalu, pensionisüsteemi jätkusuutlikkust, töötingimuste paindlikkust ja puhast

keskkonda. Samas on Eestil aga oluliselt arenguruumi sallivuse, sõnavabaduse välisinvesteeringute kaasamise, tööturu ja kõrgkoolide atraktiivsuse arendamises, välistudengite kaasamises, kulutuste suurendamises teadus- ja arendustegevusse ning ettevõtlusklastrite kujundamises. (The Global ... 2016)

Euroopa Liidu ja ka liikmesriikide tasandil on käivitatud kvalifitseeritud tööjõu väljarännet pidurdavaid ning sisserännet soodustavaid meetmeid. Kahjuks tuleb tõdeda, et Eestis on praegu (kvalifitseeritud) välistööjõu sissetoomise soodustamise tegevused väga fragmenteeritud. Erinevates Euroopa riikides kasutatakse erinevaid meetmeid kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu värbamiseks (Euroopa riikide ... 2014: 7-8), peamisteks meetmeteks on:

1. vastuvõtuprotsessi kiirendamine;
2. piiramatut ligipääs tööturule;
3. teadlikkuse tõstmine ja informatsiooni kergesti kättesaadavaks tegemine;
4. tööandja rahaline toetamine;
5. lihtsustatud korras pere kaasatamine;
6. maksusoodustused (tulumaksu soodustused);
7. ligipääs sotsiaalteenustele;
8. lõimumisteenused (sh keeleõpe, informatsioon riigisüsteemis orienteerumiseks).

Eesti Uuringukeskuse (Euroopa riikide ... 2014) andmeil on Eestis kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomiseks väljatoodud meetmetest kasutusel vaid kolm: vastuvõtuprotsessi kiirendamine, lihtsustatud korras pere kaasa toomine ja lõimumisteenuste (keeleõppemeetmete) pakkumine. Käesoleva magistr töö autor usub, et just kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomise soodustamise osas tuleb Eesti poliitikakujundajatel palju ära teha. Näiteks tasuks Eestis kaaluda alljärgnevate ergutusmeetmete rakendamist:

- pakkuda maksueeliseid kõrgelt kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike ligitõmbamiseks ja liikmesriigis hoidmiseks (kasutusel Prantsusmaal, Iirimaal, Luksemburgis, Maltal, Madalmaades);

- suunata poliitikaid mitte ainult (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike ligitõmbamisele, vaid ka nende edukale liikmesriigis hoidmisele (nt Madalmaades). (Kõrgelt ... 2013: 38)

Lisaks on väga oluline hetkeolukorra hindamine. Saksamaal, Madalmaades ja Ühendkuningriigis on näiteks loodud spetsiaalsed poliitikate, strateegiate ja skeemide regulaarse hindamise süsteemid tuvastamaks takistused (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike liikmesriiki ligitõmbamisel ja meetmed nende takistuste kõrvaldamiseks (*Ibid.*: 39). Autori arvates võiks samas suunas liikuda ka Eesti.

ITLi seisukoht on see, et talentide vaba sissevoolu toetamiseks kolmandatest riikidest, peab lisaks kõrgetasemelise välistööjõu palkamise lihtsustamisele ja talentide ligimeelitamisele panustama ka laste- ja inimsõbraliku sotsiaalse keskkonna arengusse. Näiteks on välismaiste professionaalide kas või ajutiseks palkamiseks tähtis, et töotaksid võõrkeelsed lasteaiad ja koolid. (Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia ... 2013) Kuna tippspetsialisti tasemel tööjõud on üldjuhul pika staaži ja kogemustega, on sellistel ametikohtadel töötavatel inimestel enamasti ka pered, kelle peale tuleb Eesti poliitikakujundajatel samuti mõelda.

Järgnevalt tuuakse välja kvalifitseeritud välistööjõu sisserände regulatsioonid, seadusandlus ning sellest tulenevad kvalitatiivsed ja kvantitatiivsed piirangud. Alates Euroopa Liidu liikmeks saamisest 1. mail 2004 reguleerivad Eesti migratsiooniküsimusi peamiselt kaks õigusakti – Euroopa Liidu kodaniku seadus (2006) ja välismaalaste seadus (2010) (Kolmandate ... 2006: 12). “Euroopa Liidu kodaniku seadus kehtestab Euroopa Liidu kodanike ja nende perekonnaliikmete Eestisse elama asumise ja siin elamise reeglid ning välismaalaste seadus reguleerib kolmandate riikide kodanike Eestisse sisenemist ja siin elamist.” (*Ibid.*: 12).

Sisserände piiramiseks on välismaalaste seaduses kehtestatud selged kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed piirangud nagu iga-aastane sisserände piirarv ning konkreetsed alused elamisloa andmiseks (nt töötamiseks, õppimiseks, perekonna ühendamiseks) (Annus 2009).

Kuigi 2013. aastal vastu võetud välismaalaste seaduse muudatused lihtsustavad kvalifitseeritud välistööjõu Eestisse tööle asumist, ei tohi Eesti Vabariigi immigratsiooniseaduse (1990) kohaselt Eesti sisserände kvoot ületada 0,1% alalisest elanikkonnast. Seades piiri sellele, kui palju kolmandate riikide kodanikke saab riiki siseneda, on kehtiva kvoodi alusel praegune maksimaalne lubatud sisserändajate arv seega ligikaudu 1300 inimest aastas. “Sisserände piirarv aitab kontrollida, kui palju välismaalasi Eestisse elama ja tööle tuleb.” (Maasing 2010: 5). Tänu 2013. aasta välismaalaste seaduse muudatusele jäävad kvoodi alt välja välistudengid, kes soovivad peale Eestis õpingute lõpetamist siia tööle jääda (Euroopa riikide ... 2014: 7).

Välismaalaste seaduse (2010) järgi võib Eestis ajutiselt viibiv välismaalane Eestis töötada, kui tema Eestis töötamine on registreeritud või kui tema Eestis töötamise õigus tuleneb vahetult seadusest või Riigikogu ratifitseeritud välislepingust. Välismaalase tööle võtmiseks peab tööandja taotlema Eesti Töötukassalt loa, mille saamiseks on tööandjal vaja tõestada, et ta polnud avaliku konkursiga kolme nädala jooksul võimeline leidma sobivat kandidaati Eestist ega teiste ELi liikmesriikide kodanike seast (Maasing 2010: 23). “Politsei- ja Piirivalveamet annab välismaalasele elamisloa töötamiseks töökohal, mille täitmiseks on tööandjal Eesti Töötukassa luba, kui välismaalasel on töökoha täitmiseks nõutav kvalifikatsioon, haridus, tervis, töökogemus ning vajalikud erialaoskused ja teadmised.” (*Ibid.*). Seega peab tööandja muuhulgas esitama dokumendid soovitud töötaja töökoha täitmiseks nõutava kvalifikatsiooni, hariduse ja töökogemuse kohta.

Euroopa Liidu kodanikele kehtib Euroopa Liidu asutamislepingust tulenev põhivabadus töötada Eestis ilma selleks tööloa vajamata. Euroopa Liidu või Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi ja Šveitsi kodanik võib Eestis elada ja töötada ilma tähtajalist elamisõigust registreerimata kuni 3 kuud (Lühiajalise ... 2016).

Euroopa Liidu kodanikel on õigus:

- otsida tööd mõnes muus ELi liikmesriigis;
- töötada selles riigis vajamata tööloa;
- elada selles riigis töötamise eesmärgil;
- jääda riiki, kus töötati ka pärast selle lõppemist;

- saada võrdset kohtlemist asukohariigi kodanikega seoses töö saamise, töötingimuste ning kõigi muude sotsiaalsete hüvede ning maksusoodustustega. (Aluslepingute ... 2010: 65-66)

Kolmandate riikide (ehk väljapoolt Euroopa Liitu) kodanike Eestis töötamist reguleerib välismaalaste seadus (2010), mille kohaselt on välismaalaste Eestis töötamiseks kolm erinevat süsteemi – tähtajaline elamisluba töötamiseks, Euroopa Liidu sinine kaart või tippspetsialistina lühiajaline töötamine ilma elamisloata.

Elamisloa taotluse saab sisse anda Eesti Vabariigi välisesinduses. Oluline on täheldada, et nendes riikides, kus Eesti Vabariigi välisesindust ei ole, on välistöötajal vaja seda teha mõnes teises riigis. Elamisõiguse vormistanud Euroopa Liidu kodanik ei vaja lisaks tööloa. Välismaalasel, kes elab Eestis tähtajalise elamisloa alusel, peab Eestis töötamiseks olema tööloa. Välismaalane, kellele on antud elamisluba töötamiseks või pikaajaline elamisluba, ei pea taotlema tööloa. (Värbamine ... 2016)

Eesti Töötukassa (Värbamine ... 2016) andmeil on elamisloa taotlemiseks vaja:

- Eesti Töötukassa luba (luba kehtib elamisloa taotluse esitamiseks 2 kuud; kui vastavale ametikohale on eelnevalt korraldatud avalik konkurss ja riiklikku töövahendusteenust kasutades ei ole ametikohta kolme nädala jooksul täidetud);
- täita nõutud palgakriteerium (elamisloa taotluse menetlusse võtmise hetkest on tööandja kohustatud maksma Eesti aasta keskmise palga ja koefitsendi 1,24 korrutisega suurust tasu). (*Ibid.*)

Elamisluba võib olla tähtajaline (kehtivusajaga kuni viis aastat) või pikaajaline.

Tähtajalise elamisloa võib anda välismaalasele:

- kes on abielus Eestis alaliselt elava isikuga;
- elama asumiseks Eestis alaliselt elava lähedase sugulase juurde;
- töötamiseks;
- õppimiseks Eestis asuvas õppeasutuses;
- ettevõtluseks;
- kelle püsiv legaalne sissetulek tagab tema äraelamise Eestis;
- kaaluka avaliku huvi korral;

- kelle elamisloa taotlus põhineb välislepingul. (Värbamine ... 2016)

2013. aasta septembrist jõustunud välismaalaste seaduse muudatus lihtsustab välisriigi tippspetsialistide Eestisse tööle võtmist (Välismaalaste seadus 2010). Rakendunud seadusemuudatuse kohaselt võib välismaalane kuni 6 kuuks tööle asuda alates päevast, kui tööandja on välismaalase Eestis töötamisest Politsei- ja Piirivalveametit (PPA) teavitanud (Rozeik 2014: 2). Hiljem saab välistöötaja minna lihtsustatud korras lühiajaliselt töötamiselt üle töötamisele elamisloa alusel (*Ibid.*).

Oluline on täheldada, et välismaalaste töötasule kehtivad Eestis väga konkreetsed nõuded. Peamine tingimus on see, et välismaalase töötasu peab võimaldama tema äraelamise Eestis (Kolmandate ... 2006: 14). Täpsemalt on tööandja kohustatud maksma välistöötajale tasu, mille suurus on vähemalt võrdne Statistikaameti poolt viimati avaldatud tööandja põhitegevusala aasta keskmise bruto kuupalgaga, kuid mitte väiksem kui Eesti aasta keskmise palga ja koefitsiendi 1.24 korrutis. Kvalifitseeritud välistöötajale (tippspetsialistile) on tööandja kohustatud maksma töötasu, mis on vähemalt Eesti aasta keskmise brutopalgaga ja koefitsiendi 2 korrutisega. (Lühiajalise ... 2016)

Järgnevas tabelis 5 on välja toodud tööandjale kohustuslikud palganõuded vastavalt antud kriteeriumitele.

Tabel 5. Palgakriteeriumid

Taotluse menetlusse võtmise aeg	Palgakriteeriumid (bruto, €)	
	Koefitsient 1,24	Koefitsient 2
17.06.2011-16.06.2012	982	-
17.06.2012- 16.06.2013	1040	-
17.06.2013- 16.06.2014	1100	1774
17.06.2014- 16.06.2015	1177	1898
17.06.2015-15.03.2016	1246	2010
16.03.2016- 03.03.2017	1321	2130

Allikas: (Lühiajalise ... 2016).

Palgakriteeriumi kehtestamisel on kolm peamist eesmärki:

1. Limiteerida sisserändevoog ainult kõrgelt kvalifitseeritud tööjõule, kellest Eesti tööturul on puudus.
2. Välistada kodumaise tööjõu asendamist välismaalt palgatud odavamate lihttöölistega.
3. Asendada töötaja kvalifikatsiooni kontrollimise vajadust. (Veidemann 2009)

Seega on kvalifitseeritud tööjõu Eestisse toomisel vaja tööandjal jälgida mitmeid nõudeid ja täita erinevaid tingimusi. Alljärgnev tabel 6 võtab kokku ja võrdleb erinevate välistööjõu kasutamise võimalusi peamisi erinevusi lubade kehtivuse ja kriteeriumite osas.

Tabel 6. Välistööjõu kasutamise võimaluste võrdlus

	Tähtajaline elamisluba töötamiseks	Euroopa Liidu sinine kaart	Tippspetsialistina lühiajaline töötamine ilma elamisloata
Kehtivus ja pikendamine	Kuni 5 aastat, pikendatakse kuni 5 aastaks korraga.	Kuni 2 aastat ja 3 kuud, pikendatakse maksimaalselt 4 aastaks ja 3 kuuks.	Välismaalase lühiajalise Eestis töötamise registreering lõpeb ajutise viibimisel lõppemisel või elamisloa andmisel.
Kontroll	Eesti Töötukassa kontroll – tööandjal kohustus esmalt otsida töötajast Eestist (avalik konkurss 3 nädalat).	Eesti Töötukassa kontroll, kohustus esmalt töötajaid Eestist. Ainult kvalifitseeritud tööjõule.	Välismaalase töötamiseks erialase ettevalmistuse kontroll, välismaalase lühiajalise Eestis töötamise registreerimine PPAs.
Palga-kriteeriumid	Eesti keskmise brutopalgaga ja koefitsiendi 1,24 või 2 korrutis.	Eesti keskmise brutopalgaga ja koefitsiendi 1,5 (erand 1,24)	Eesti keskmise brutopalgaga ja koefitsiendi 2 korrutis.
Täiendavad nõuded	Elukoha registreerimine rahvastikuregistris ühe kuu jooksul. PPA suunab välismaalase osalema kohanemisprogrammis.	Nõutud on vähemalt üheaastane tööleping.	Töötamisaeg ei tohi ületada 180 päeva aasta jooksul

Allikad: (Välismaalaste seadus 2010; Kolmandate ... 2006: 14); autori koostatud.

Lisaks sisserände protsessidele on tähtis, et välistöötaja ka sujuvalt ühiskonda lõimuks. Siinkohal on oluline roll kohanemis- ja integratsiooniprogrammidel ning riigi poolt pakutavatel toetusmeetmetel. 2009. aastal töötati Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutuse Meie Inimesed (MISA) ja Tallinna Ülikooli koostöös välja spetsiaalne uusimmigrantide kohanemisprogramm (Kohanemisprogramm 2016). Kuigi uusimmigrantidel ei ole kohustust seda integratsiooniprogrammi läbida, on MISA loonud võimalused uusimmigrantidele nende paremaks lõimumiseks Eesti ühiskonda. (Veidemann 2009: 31)

Antud kohanemisprogramm on mõeldud kasutamiseks nii avalikus kui erasektoris ning selle raames pakutakse riiki sisseelamiseks esmavajalikku tugiteenust, korraldatakse baaskoolitusi, keelekoolitusi ja toimub ettevalmistus tööle rakendumiseks. (*Ibid.*: 31) Kolmandate riikide täiskasvanud kodanike toimetuleku-vajadustele keskenduv programm loob turvalise ja toetava keskkonna Eestis toimetuleku hõlbustamiseks, mis on eriti vajalik väljastpoolt Euroopa Liitu saabuvate ning Eestist erineva kultuuritaustaga inimeste jaoks (Kohanemisprogramm 2016).

Ettevõtete toetamiseks välistööjõuga tegelemisel koostas EAS 2014. aastal sujuvaks kohanemiseks nõuandeid ja olulist igapäevast infot koondava käsiraamatu "*Destination: Estonia. Relocation Guide*" ("Sihtkoht: Eesti. Ümberasumise juhised."). Välistööjõu kohanemist toetavatest tegevustest Eestis saab veel välja tuua ImmiSoft OÜ kohanemis- ja keelekursused kolmandate riikide kodanikele ja 2014. aastal loodud kolmandate riikide kodanike teavitamis- ja nõustamiskeskused Tallinnas ja Narvas (Sissevaade ... 2015). Seega võib järeldada, et teatud samme on juba astunud kvalifitseeritud välistööjõu kohanemise toetavate tegevuste pakkumisel. Oluline on aga lisada, et kohanemisteenuste pakkumine peab olema järjepidev, süsteemne ja laiahaardeline, et see ka tegelikku vajadust täidaks.

Alljärgnevas tabelis 7 võetakse kokku võimalikud kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomist takistavad tegurid, millega tuleb nii Eestisse saabuval töötajal kui ka tema tööandjal arvestada. Kõiki väljatoodud võimalikke takistusi käsitletakse üksikshaaval magistritöö empiirilises osas rändetegurite gruppide lõikes.

Tabel 7. Kvalifitseeritud välistöötaja sissetoomist mõjutavad tegurid

	Tegurid	Takistused tööandjale	Takistused välistöötajale
Sisserände reeglid, protsessid ja soodustamine	Välisesindused	Eesti välisesinduse puudumine lähteriigis	
	Seadusandlus	Seadusandluse vähene tundmine, info keerukus	
	Bürokraatia	Protsesside liigne keerukus	
	Kvantitatiivsed piirangud	Piirav kvoot (0,1% rahvastikust)	
	Kvalitatiivsed piirangud	Kõrgema kvalifikatsiooni tõestamine	
	Teabe kättesaadavus	Info ebaselgus ametlikel veebilehtedel, korrektsete tõlgete puudumine	
	Menetlusprotsesside kestus	Protsesside aeglus	
	Ametnike kogemused ja keeleoskus	Ametnike vähesed kogemused ja vähene keeleoskus	
	Sihtriigi atraktiivsus töökohamaana	Puudulik turundus sihtturgudel, sihtriigi vähene tuntus	
Majanduslikud, sotsiaalsed ja hariduslikud tegurid	Palgatase	Seadusest tulenevad palgakriteeriumid	Ebasobiv palgatase, erinevad elatustasemed
	Töötingimused ja -keskkond	Ettevõtete vähene kogemus välistöötajate sissetoomisel	Ebasobiv töökeskkond, kohanemiskeskkond
		Välisvärbamise strateegia puudumine	
	Rahvusvahelised koolid ja lasteaiad	Finantsiliselt keeruline toetada	Kohtade vähesus, kallidus
	Maksusüsteem	Kõrged tööjõumaksud	Kõrge sotsiaalmaks; topeltmaksustamine
	Avalikud teenused	Keelebarjäärid ja info puudumine	
Tugiteenused	Tugiteenuste puudumine või vähesus		
Kultuurilised ja ühiskondlikud tegurid	Keel	Kakskeelse töökeskkonna ja dokumendihalduse loomine	Keelekursuste raske kättesaadavus ja vähene efektiivsus
		Kaastöötajate keelebarjäärid	
	Ühiskondlik suhtumine sisserändesse	Negatiivne suhtumine immigrandidesse ja eelarvamused ühiskonnas	
	Võrgustikud	Võrgustike ja kohaliku kogukonna puudumine	
Lõimimine	Kultuurilistest erinevustest tulenevad raskused		

Allikas: (Autori koostatud).

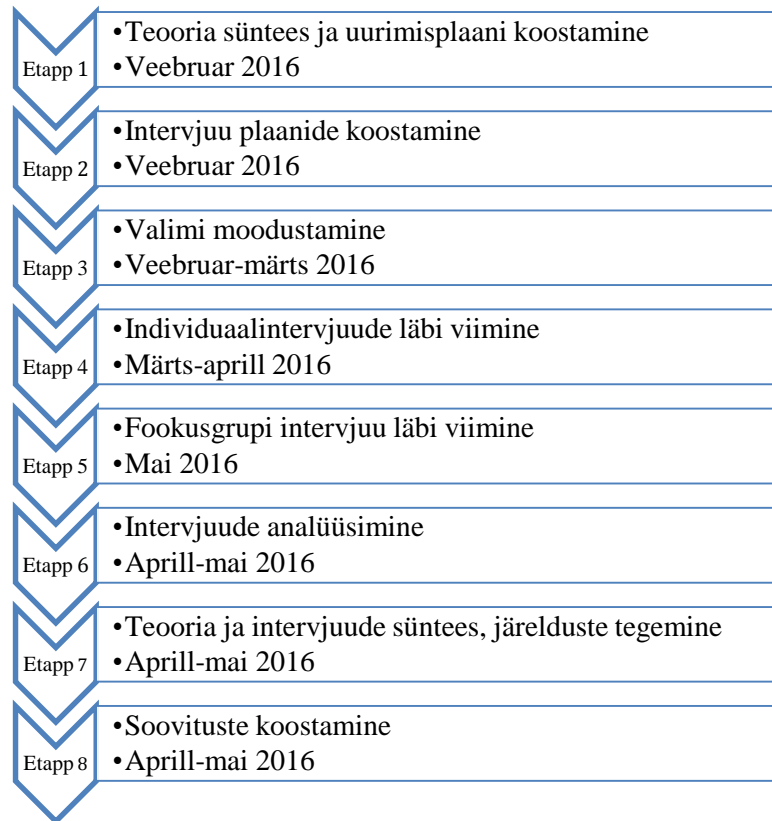
Kolme rändetegurite grupi lõikes välja toodud võimalikel kvalifitseeritud tööjõu sissetoomist takistavatel aspektidel tugineb magistr töö empiirilise osa intervjuude ja analüüsi ülesehitus.

2. KVALIFITSEERITUD VÄLISTÖÖJÕU SISSETOOMIST TAKISTAVATE TEGURITE ANALÜÜS EESTI IKT SEKTORIS

2.1. Uurimismetoodika ja valimi tutvustus

Käesolevas peatükis kirjeldatakse magistritöö empiirilise osa koostamiseks valitud uurimismetoodikat ning valimisse valitud Eesti IKT ettevõtteid. Magistritöö koostamiseks rakendati kvalitatiivset uurimismeetodit, mille peamiseks infoallikaks olid poolstruktureeritud süvaintervjuud valitud Eesti IKT ettevõtete personali- ja värbamisjuhtide ning välistöötajatega. Lisaks viidi läbi üks fookusgrupi intervjuu välistöötajatega.

Kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomise mõjutegurite analüüs Eesti IKT ettevõtetes koosnes järgmistest etappidest: teoreetilise materjali sünteesimisele järgnes uurimisplaani koostamine. Uurimisplaanist lähtuvalt koostati intervjuude plaanid (Lisa 1, 2 ja 3) personalijuhtide ja ettevõtete töötajatega intervjuude läbiviimiseks ning leiti uuringu valimisse sobilikud IKT ettevõtted. Järgmiste etappidena viis autor läbi individuaal- ning fookusgrupi intervjuud ning seejärel süstematiseeris ja analüüsis saadud info põhjal kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomist takistavad tegurid. Järgnes teooria sünteesimine intervjuude tulemustega ning valitud ettevõtete näidetel järelduste tegemine. Viimaseks etapiks oli kvalifitseeritud tööjõu sissetoomise takistuste lahendamiseks soovitude koostamine erinevate institutsioonide toel. Magistritöö empiirilise osa ajagraafikuga uurimisplaan on kujutatud joonisel 1.



Joonis 1. Magistritöö uurimisplaan (autori koostatud).

Peamiseks empiirilises osas analüüsimiseks kasutatud andemete kogumise allikaks on poolstruktureeritud süvaintervjuud ja üks fookusgrupi intervjuu. Poolstruktureeritud intervjuud valiti magistritöö koostamiseks eelkõige seetõttu, et need võimaldavad käsitletava teema põhiprobleeme sügavuti uurida, valideerida ning täiendada muudest allikatest saadud informatsiooni ning võimaluse esitada spontaanseid ja avatud küsimusi, mis suurendab tundlikkust informandi suhtes. Lisaks annavad poolstruktureeritud intervjuud võimaluse käsitlevate temade osas intervjuueeritavalt erinevate nüansside ja probleemide kohta lisainfot uurida. (Laforest 2009: 1) Peale individuaalintervjuude ettevõtete personalijuhtide ja –välistöötajatega viidi läbi ka üks fookusgrupi intervjuu välistöötajatega valideerimaks saadud tulemusi.

Intervjuude plaanid ettevõtete välistöötajatele, personalitöötajatele ja fookusgrupi intervjuu läbi viimiseks koostati teoreetilise osa sünteesi tulemusena (Lisa 1, Lisa 2 ja Lisa 3). Intervjuude läbi viimise käigus korrigeeriti jooksvalt küsimuste esitamist – esitatud küsimuste järjekord ja sõnastus võisid muutuda vastavalt vestluse käigule ja intervjuueeritava vastustele. Planeeritud küsimused olid pigem suunava loomuga ning ei

nõudnud konkreetseid lühivastuseid, vaid pikemaid kirjeldavaid seletusi, analüüsi ning näiteid. Magistritöö autor usub, et poolstruktureeritud süvaintervjuu kui uurimismeetod annab käsitletavast uurimistest põhjaliku ja mitmekesise ülevaate, kuna välistöötajate sissetoomisega lähedalt kokku puutunud IKT ettevõtete personalitöötajatelt ja välistöötajatelt saadi sel viisil vahetut ja küllaldast informatsiooni kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomise protsessist ja takistustest. Saadud informatsiooni analüüs võimaldas kaardistada peamised probleemikohad ning töötada välja soovitud nende lahendamiseks nii ettevõtetele kui ka poliitikakujundajatele.

Hoolimata poolstruktureeritud süvaintervjude sobivusest käesoleva magistritöö koostamiseks, on oluline välja tuua ka valitud uurimismeetodi võimalikud piirangud. Kuna süvaintervjuid viidi läbi üksikisikutega, on teatud oht subjektiivseteks ja personaalseteks hinnanguteks. Selle piirangu ületamiseks viidi täiendavalt läbi üks fookusgrupi intervjuu varasemate uurimistulemuste valideerimiseks ja kinnitamiseks. Lisaks keskendub töö autor uurimistulemuste analüüsi läbiviimisel ainult kõikide intervjuude lõikes korduvalt välja toodud teemadele ja näidetele. See välistab üksikute subjektiivsete arvamuste põhjal üldistuste tegemise. Analüüsi puudusena võib välja tuua ka poliitikakujundajate ehk riigi poolse lähenemise puudumise, mis võiks anda magistritööle täiendava vaatenurga.

Kvalitatiivse uuringu valimisse kaasati neli IKT ettevõtet – Fortumo OÜ, Taxify OÜ, Playtech Estonia OÜ ja Skype Technologies OÜ (vt Tabel 8). Eesmärgiks oli kaasata ettevõtted, mis on erineva suuruse, tegutsemisstaazi ja kogemusega välistöötajate värbamise osas. Magistritöö autor usub, et valim on piisavalt mitmekesine ja laiapõhine. Järgnevalt tuuakse välja ettevõtete lühitutvustus ja võrdlus.

1. Fortumo OÜ. Fortumo OÜ (edaspidi Fortumo) on 2007. aastal Tartus asutatud mobiilimakselahendusi pakkuv ettevõtte, kelle klientideks on muuhulgas Microsoft, Google, Facebook, WeChat, Alibaba, Gameloft ja Electronic Arts. Fortumo pakub tööd 70 inimesele Tallinnas, Tartus, San Franciscos, Pekingis, Delhis, Mumbais, Singapuris ja Londonis. Fortumo on valitud Ettevõtluse Auhinna konkursil aasta ettevõtteks ja aasta eksportööriks. Ajakirja Forbes Eesti edukamate internetiäride edetabelis oli Fortumo 2013. ja 2014. aastal esimesel kohal. (Kodres 2016)

2. Taxify OÜ. Taxify OÜ (edaspidi Taxify) on Eestis 2013. aastal asutatud tehnoloogiaettevõtte, mis tegeleb takso tellimise mobiilirakenduste ja dispetšertarkvara arendamisega. Taxify valiti 2014. aasta parimaks mobiilirakenduseks ja lisaks oli ettevõtte Ajujahi konkursi publiku lemmik. Taxify tegutseb lisaks Eestile ka Soomes, Lätis, Leedus, Tšehhis, Valgevenes, Gruusias, Serbias, Hollandis ning Mehhikos. Hetkel töötab ettevõttes umbes 40 inimest. (Peit 2014; Villig 2016)

3. Playtech Estonia OÜ. 2001. aastal loodud Playtech Estonia OÜ (edaspidi Playtech) pakub tarkvaratooteid ning nendega seotud terviklahendusi maailma juhtivatele mänguoperaatoritele. Püsivad koostöösuhted on loodud mainekate mänguoperaatoritega – ettevõtte klientide hulka kuuluvad muuhulgas Bet365, William Hill, Paddypower, Gala, Coral, Betclac, Winner, Betfair, Poker770 jt. Hetkel töötab Playtechi 13 erinevas keskus erinevates riikides kokku ligikaudu 5000 inimest. (Playtech maailmas 2016) Tegemist on ühe suurema tarkvaraettevõttega Eestis pakkudes tööd enam kui 670 töötajale Tallinnas ja Tartus (Playtech Eestis 2016).

4. Skype Technologies OÜ. 2004. aastal asutatud Skype Technologies OÜ on samuti üks Eesti suurimaid tarkvaraarendusfirmasid ja Eesti suurim IT-teenuste eksportöör, mis kuulub internetisuhtlusfirma Skype kontserni. Alates 2011. aasta oktoobrist on Skype Microsofti divisjon. Eestis tegutseb Microsofti Skype'i arendusosakond (edaspidi Skype), kus töötab ligikaudu 400 inimest. (Veersalu 2012)

Alljärgnevas tabelis 8 tuuakse kõrvutamiseks välja ka valimisse kaasatud ettevõtete lühivõrdlus.

Tabel 8. Ettevõtete võrdlus

Ettevõtte	Asutamise aasta	Ligikaudne töötajate arv	Peamine tegevusvaldkond
Fortumo OÜ	2007	70	Mobiilimakselahenduste arendamine
Taxify OÜ	2013	40	Takso tellimise mobiilirakenduste ja dispetšertarkvara arendamine
Playtech Estonia OÜ	2001	670	Tarkvaratoodete ja – terviklahenduste pakkumine mänguoperaatoritele
Skype Technologies OÜ	2004	400	Suhtlusprogrammi Skype tarkvara arendamine

Allikas: (Autori koostatud).

Magistritöö empiirilise osa analüüsi koostamiseks viidi läbi kaheksa individuaalintervjuud valimisse kuuluvate IKT ettevõtete töötajatega – neli intervjuud välisriikidest Eestisse tulnud töötajatega ja neli intervjuud samade ettevõtete personalitöötajatega. Erinevatest riikidest pärit intervjueritud töötajate kohta kasutatakse järgnevas analüüsis üldist terminit “välistöötaja”. Alljärgnevalt esitatakse intervjueritavate andmed ning intervjuude toimumise ajad ja kestused (vt tabel 9 ja 10).

Tabel 9. Intervjuud välisöötajatega

Intervjueritav	Intervjueritav 1	Intervjueritav 2	Intervjueritav 3	Intervjueritav 4
Vanus	27	30	31	42
Ettevõte	Playtech Estonia OÜ	Fortumo OÜ	Taxify OÜ	Skype Technologies OÜ
Ametikoht	Tehniline kliendihaldur	Tarkvara arendaja (endine)	Androidi tarkvara arendaja (endine)	Tarkvaraarenduse insener
Lähteriik	Mehhiko	Ukraina	Türgi	Ukraina
Intervjuu läbiviimise aeg	23.03.2016	26.03.2016	01.04.2016	25.04.2016
Intervjuu kestus	90 min	90 min	70 min	60 min

Tabel 10. Intervjuud personalitöötajatega

Intervjueritav	Intervjueritav 5	Intervjueritav 6	Intervjueritav 7	Intervjueritav 8
Ettevõte	Skype Technologies OÜ	Fortumo OÜ	Playtech Estonia OÜ	Taxify OÜ
Intervjuu läbiviimise aeg	01.04.2016	08.04.2016	08.04.2016	08.04.2016
Intervjuu kestus	83 min	60 min	70 min	60 min

Läbi viidud fookusgrupi intervjuus (läbiviimise aeg 19.05.2016) osales kuus välisöötajat (Tabel 11). Intervjuu kestis 115 minutit.

Tabel 11. Fookusgrupi intervjuu valimi kirjeldus

Intervjueritav	Vanus	Ettevõte	Ametikoht	Lähteriik
Intervjueritav 9	30	F	Tarkvara arendaja	Saksamaa
Intervjueritav 10	27	F	Tarkvara arendaja	India
Intervjueritav 11	30	F	Klienditoe spetsialist	Türgi
Intervjueritav 12	39	F	Äriarenduse juht	Itaalia
Intervjueritav 13	36	P	Tehniline kliendihaldur	Brasiilia
Intervjueritav 14	27	P	Tehniline kliendihaldur	Singapur

Märkused: F – Fortumo OÜ; P – Playtech Estonia OÜ.

Kõik läbi viidud individuaalintervjuud toimusid ajavahemikus märts kuni aprill 2016. Kolm individuaalintervjuud viidi läbi intervjueeritavaga näost näkku kohtudes (Tallinnas või Tartus) ja viis intervjuud toimusid Skype'i vahendusel. Fookusgrupi intervjuu toimus mais 2016 Tartus. Esimene individuaalintervjuu välistöötajaga (I1) toimus eesti keeles, kuna intervjueeritav on eesti keele ära õppinud ja valdab seda väga hästi. Kõik ülejäänud intervjuud välistöötajatega (nii individuaalintervjuud kui ka fookusgrupp) viidi läbi inglise keeles. Personalitöötajaid intervjueriti eesti keeles. Individuaalintervjuude kestvus oli 60 kuni 90 minutit, fookusgrupi intervjuu kestis 115 minutit. Kõik intervjuud jäädvustati helisalvestistena. Intervjuude läbi viimine toimus vabas ja privaatses õhkkonnas. Enne intervjuu toimumist saadeti intervjueeritavatele tutvumiseks ja ettevalmistuste tegemiseks üldised küsimused ja teemad, mida töö autor käsitleb. See võimaldas intervjueeritavatel teemadesse rohkem süveneda ja tuua põhjalikumaid näiteid. Intervjuudeks varuti piisavalt aega – nii oli vestlus loomulik ning intervjueeritavatel oli aega vastata kõikidele küsimustele põhjalikult ja läbimõeldult. Intervjuude läbiviimisele järgnes ka vestluste kohta transkriptsioonide koostamine, mis võimaldas intervjuude sisu analüüsi süsteemsemalt läbi viia ning erinevatest intervjuudest kogutud informatsiooni paremini võrrelda.

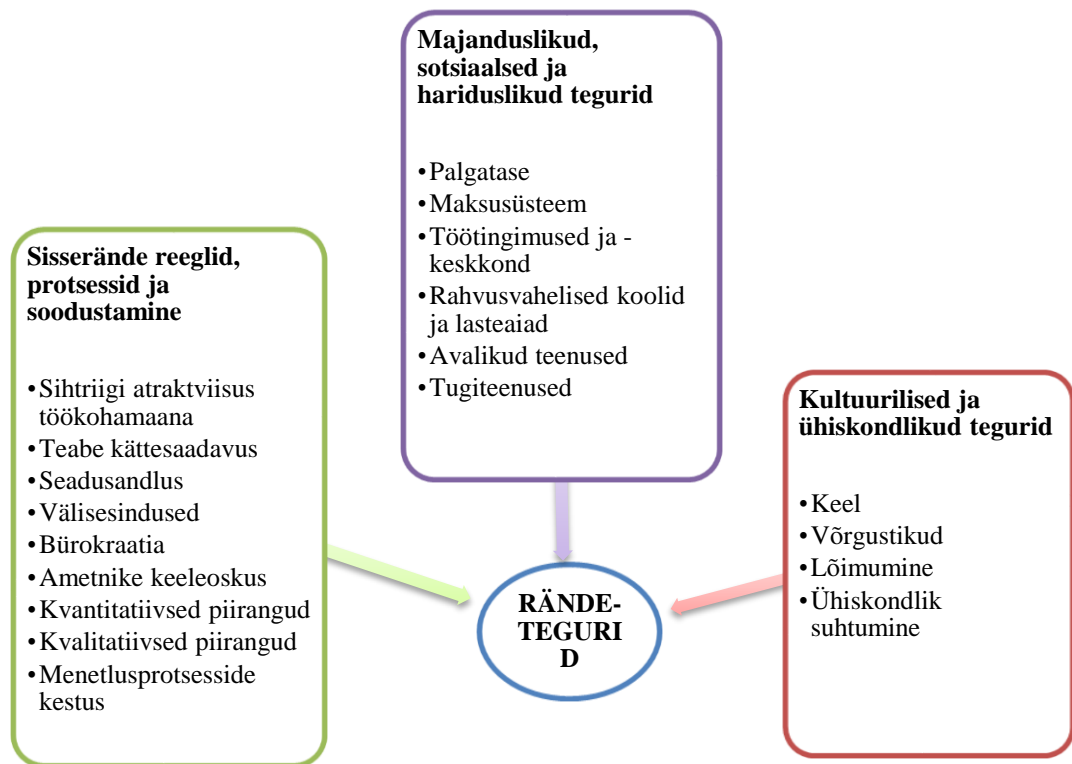
Intervjuude käigus kogutud info selgemaks võrdlemiseks ja süstemaatiliseks esitamiseks tähistatakse edasises analüüsis kõik läbi viidud intervjuud vastavalt tabelites 9 kuni 11 välja toodud järjekorranumbritele kodeeringuga I1 (intervjueeritav 1) kuni I14 (intervjueeritav 14).

Järgnevas alapeatükis 2.2. tutvustatakse ja analüüsitakse intervjuude käigus saadud infot ja tuuakse välja uurimistulemused.

2.2. Uurimistulemuste analüüs

Käesolevas alapeatükis analüüsib töö autor ettevõtete personalijuhtide ning välistöötajatega läbi viidud pool-struktureeritud intervjuude ning fookusgrupi intervjuu põhjal kvalifitseeritud välistööjõu Eestisse tulemise põhjuseid, immigratsiooniprotsessi ja –regulatsioonide kitsaskohti ning Eestisse tööle tulemist raskendavaid tegureid

vastavalt teoreetilises osas välja toodud raamistiku alateemadele (vt tabel 7, lk 35). Alljärgnevalt käsitletakse kõiki teemagruppe ja rändeotsust ning –protsessi raskendavaid alateemasid ükshaaval ning seejärel tuuakse välja kokkuvõttev tabel intervjuude lõikes sagedamalt puudutatud temadest süstematiseeritult (vt tabel 12, lk 61).



Joonis 2. Tööjõu rände tegurid. Autori koostatud (Allikad: Kõrgelt ... 2013; The Global ... 2016; Papademetriou *et al.* 2008, Parusel 2013).

Analüüsitava teemade käsitlemise struktuur ja loogika on välja toodud joonisel 2. Enne rändetegurite analüüsi tuuakse välja intervjueritud välistöötajate Eestisse kolimise põhjused. Seejärel analüüsitakse intervjuude tulemusi kolme peamise rändetegurite grupi lõikes: 1) sisserände reeglid, protsessid ja soodustamine; 2) majanduslikud, sotsiaalsed ja hariduslikud tegurid; 3) kultuurilised ja ühiskondlikud tegurid.

Eestisse tööle tulemise põhjused. Esmalt uuriti kõikidelt välistöötajatelt, mis olid nende töörande ja täpsemalt Eestisse tööle tulemise põhjused võrdlemaks nende haakuvust rändeteooriates välja toodud aspektidega.

Intervjuude käigus väljatoodud kvalifitseeritud välistöötajate Eestisse kolimise põhjuseid kõrvutades ja analüüsisid selgub, et kuigi riigi elatustase on oluline, ei ole peamised Eesti IKT sektorisse tööle tulemise põhjused majanduslikud (sissetuleku suurendamisega seotud), vaid eelkõige ajendatud karjäärialasest huvist töötada kiire IKT sektori arenguga riigis (intervjuudes toodi eeskujudena korduvalt näiteid edukatest Eesti ettevõtetest nagu Skype, TransferWise, Taxify jne), mida omakorda soosiks sobiv keskkond (rahulik elu, puhas loodus jne). Seega saab järeldada, et Eesti IKT sektorit tasuks välisriikides turundada just siinsete edulugude ja huvitavate karjäärialaste väljakutsete kaudu. Ümbritsev keskkond pakub täiendavat lisaväärtust, aga tippspetsialisti rändotsus langetatakse tihtipeale eelkõige ametialasest huvist ja sobivusest lähtuvalt. *Seega on just siinsed arenguvõimalused ja võimalikud väljakutsed need, mida peaks laiemalt reklaamima, tuues heade näidetena välja juba rahvusvaheliselt tuntud ettevõtteid ja edulugusid.*

Alljärgnevalt tuuakse kvalifitseeritud välistöötajate Eestisse kolimise põhjuste illustreerimiseks välja nelja individuaalintervjuu käigus tutvustatud näiteid. Seejärel antakse ülevaade fookusgrupi intervjuus kirjeldatud rändeotsustest.

27-aastase mehhiklase (II) esmasel Eestisse kolimise otsuse mõjutegurid oli perekondlikud ja mitte niivõrd majanduslikest kaalutlustest lähtuvad. Playtechis tehnilise kliendihaldurina töötav intervjuueeritav kolis siia eestlannast elukaaslase juurde ja alustas õpinguid Tartu Ülikooli magistriprogrammis. Alles Eestis elades tekkis mehhiklases huvi IKT sektori vastu ja soov ka ise mõnes selle valdkonna ettevõttes töötada. Seega on intervjuueeritav hea näide nendest välismaalastest, kes kolivad Eestisse esialgu mitte-töölalastel põhjustel ja alles hiljem suunduvad tööle siinsetesse ettevõtetesse. Intervjuu käigus arutleti ka selle üle, et Eesti ülikoolides õppivate välismaalt pärit tudengite hulgas on teatud osakaal selliseid inimesi, kes Eesti majanduslike ja keskkondlike oludega tutvumise järel peale ülikooliõpingute lõpetamist meeeldi siinsetesse ettevõtetesse tööle jääks. Intervjuueeritav tõi välja, et esmalt

tudengina Eestis elamine lihtsustas paljusid ümberasumisega seotud protsesse alates elukoha leidmisest üliõpilaskülas kuni selleni, et tudengina oli lihtsam oma suhtlusvõrgustikku kasvatada. Intervjueeritav lisas, et lihtsalt töö juures ei oleks nii kerge võrgustikku luua. Eraldi mainis intervjueeritav, et Mehhikos teatakse Eesti kohta väga vähe ja töökoha sihtriigina on Eesti üsna tundmatu.

Ukrainast pärit 30-aastane tarkvara arendaja (I2) tõi välja kolm peamist põhjust, miks ta töörande otsuse langetas. Peamisteks teguriteks olid tema jaoks huvi näha, kuidas inimesed väljapool Ukrainat elavad ja töötavad; elutingimuste parandamine (siin all toodi välja nii sissetuleku suurendamine, soov paremate ühiskondlike elamisstandardite järgi kui ka üleüldine meeldivam keskkond) ja professionaalne eneseareng töötades mõnes läänelikus tarkvaraarendusega tegelevas ettevõttes. Samuti tõi intervjueeritav välja huvitava asjaolu, et Ukrainas ostetakse tarkvaraarendus enamati sisse allhanke korras. See tähendab, et tarkvaraarendajad pakuvad oma teenust erinevatele ettevõtetele, aga ei saa töötada konkreetse toote kallal algusest lõpuni. Paljud Ukrainast teistesse riikidesse tööle suunduvad IKT sektori töötajad otsivad just ettevõtteid, kus panustada kindla toote arengusse ka pikemas perspektiivis. Eesti osutus valituks eelkõige seetõttu, et intervjueeritavale jäi silma Fortumo OÜ töökuulutus ning lähemal riigiga tutvumisel ning proovinädalal Fortumo peakontoris Tartus osutusid sobituks ka siinsed elustandardid ja ümbritsev keskkond. Peamiseks Eestisse kolimise otsuse mõjutajaks oli siiski hea klapp tööd pakkuva ettevõttega ning võimalus karjäärialaseks arenguks. Siinkohal tõi intervjueeritav välja ka asjaolu, et tegelikult ei teadnud ta Eestis töötamisest ja siinsetest oludest enne Fortumo inimestega suhtlema hakkamist väga midagi ja toonitas, et Eesti tuntust töökoha sihtriigina tuleks kindlasti suurendada. Intervjueeritava kogemus näitab, et siia tööle tulemise esmane mõjutaja oli ettevõtte, kuhu tööle tulla, ning selle pakutavad arenguvõimalused ja palgatase. Alles seejärel analüüsitakse ka ülejäänud ühiskondlikke faktoreid.

Türgist pärit 31-aastane Androidi tarkvara arendaja (I3) peamiseks rändeotsuse ajendiks oli soov saada töökogemust mõnes teises riigis ilma konkreetse sihtkoha-plaanita. Eestisse tööle tuli intervjueeritav esialgu rahvusvahelise noorteorganisatsiooni AIESECI kaudu. Peale praktikaprogrammi lõppu otsis noormees tööd erinevates Euroopa IKT ettevõtetes ja kandideeris Eesti firmasse Taxify. Intervjueeritav lisas, et kuigi üldiselt

maailmas ei tunta Eestit atraktiivse töörände sihtriigina, siis siinsed IKT ettevõtete edulood (Skype, Trasferwise, Taxify jne) on väga tuntud ja sellistes firmades sooviksid paljud valdkonna spetsialistid töötada. Intervjueeritava Eestisse tööle jäämise põhjus oli kombinatsioon sobivatest eluoludest ja soovist Eesti edukates IKT ettevõtetes professionaalselt areneda. Intervjueeritav lisas, et ei teadnud eelnevalt Eesti riigist ja siinsest tööturust väga midagi.

Samuti Ukrainast pärit 42-aastane tarkvaraarenduse insener (I4) kolis Eestisse konkreetselt Skype'i tööle tulemise eesmärgil. Intervjueeritav kirjeldas, et kolimisotsus tugines ainult soovil liituda antud ettevõttega ning ta oleks Skype'i nõus tööle minema ka mõnes teises riigis. Skype'i värbajad võtsid ise intervjueeritavaga ühendust, tutvustasid nii ettevõtte töötingimusi ja pakutavaid tugiteenuseid kui ka Eesti riiki kolimist üldisemalt. Intervjueeritav 4 kommenteeris, et välismaale tööle kolimisel on kõige olulisem leida huvipakkuv ettevõtte sobiva meeskonnaga. Muud tegurid nagu palk ja keskkond on muidugi ka olulised, aga ainuüksi nende baasil üldjuhul IKT sektoris rändeotsust ei tehta. Intervjueeritav rõhutas, et Eestit teatakse maailmas just tänu tuntud IKT ettevõtetele nagu Skype ja Transferwise ning just see on peamine motivaator erinevatele kvalifitseeritud välistöötajatele siia kolimiseks.

Kolm fookusgrupis osalenut (I10, I11 ja I14) tulid Eestisse esmalt ülikooli ja peale õpingute lõpetamist otsustasid riiki elama ja tööle jääda. Eesti õppimisvõimaluste kohta leiti info interneti kaudu erinevaid õppeprogramme otsides, aga riigi elamisstandardite ega ühiskondlike olude kohta ei teatud eelnevalt kuigi palju. Kõik kolm intervjueeritavat kinnitasid, et olid Eestisse jõudes positiivselt üllatunud. Tudengina oli suhtlusvõrgustiku kujunemine väga lihtne ja ülikool toetas igati sisseelamist, pakkudes ühiselamukohta, tugiisikut (tuutorit), erinevaid üritusi ja ka keelekursuseid. Samuti toodi Eesti heade külgedena välja rahulikkust ja turvalisust, innovaatilist ja aktiivset ettevõtlus-keskkonda ning erinevaid ühiskondlikke vabadusi. Meeldiv ülikooliõpingute periood tõi omakorda kaasa selle, et noored haritud inimesed tahtsid riiki edasi jääda.

Ülejäänud kolm fookusgrupis osalenut (I9, I12 ja I13) tulid Eestisse soovist kogeda midagi uut ja huvitavat, mida mõnel juhul toetas ka varasem tutvus eestlastega. Kui Euroopa Liidu liikmesriikidest pärit I9 ja I12 olid Eesti arengute ja tegemistega kursis,

siis Brasiilia päritolu I13 ei teadnud riigist väga midagi. Hoolimata Eestit puudutavate eelteadmiste vähesusest meeldis kõikidele välistöötajatele elu Eestis sedavõrd, et otsustatigi siia elama jääda.

Järgnevalt analüüsitakse intervjuude tulemusi kolme peamise rändetegurite grupi lõikes.

Sisserände reeglid, protsessid ja soodustamine. Kõikide läbi viidud intervjuude käigus tõid intervjuueeritavad välja erinevaid puudusi seoses sisserände reeglite ja protsessidega ning immigratsiooni soodustavate meetmete vähesusega Eestis. Alljärgnevalt kirjeldatakse ja analüüsitakse iga võimalikku takistavat rändetegurit lähemalt.

Sihkoha atraktiivsus töökohamaana. Intervjuudes osalenud välistöötajatelt küsiti hinnanguid Eesti tuntusele ja atraktiivsusele töökoha sihtriigina. Kõikide läbi viidud individuaalintervjuude ja fookusgrupi arutelu põhjal võib järeldada, et üheks suureks takistuseks kvalifitseeritud välistööjõu kaasamisel Eestisse on riigi vähene tunnus mujal maailmas. Euroopa Liidust pärit intervjuueeritavad (I9 ja I12) olid riigist rohkem kuulnud, aga väljapool Euroopat oli teadlikkus väga vähene. (I13: “Välisspetsialistid ei saagi Eestisse tööle tulla, kui nad sellest riigist midagi ei tea.”) Kõik intervjuueeritavad mainisid, et nende pere ja tuttavad ei teadnud varem Eestist väga midagi. Intervjuueeritud välistöötajad tunnistasid, et Eesti ei ole rahvusvaheliselt tuntud ega töökoha sihtriigina atraktiivne, sest siinsetest oludest ja karjäärivõimalustest teatakse väga vähe. Positiivsena võib välja tuua aga asjaolu, et IKT valdkonnas töötavad inimesed teavad Eesti juurtega rahvusvahelisi ettevõtteid, mille tuntuse kaudu annaks kogu siinset IKT sektorit ja karjäärivõimalusi paremini tutvustada.

Kõik intervjuueeritavad andsid soovitusi Eestit jõulisemalt ülejäänud maailmas tutvustada siinsete edulugude kaudu. Samuti tõid nii välistöötajad (I1, I3, I4, I14) kui ka personalijuhid (I5, I6, I7) välja, et ülejäänud maailmas tuntuse kasvatamiseks on oluline, et Eesti tipp-poliitikud ja kõrgel tasemel ametnikud kajastaksid Eestiga seonduvaid karjäärivõimalusi ja siinseid tehnoloogilisi arenguid jõuliselt rahvusvahelises meedias ja välissuhtluses (heade näidetena toodi välja president Toomas Hendrik Ilvese sõnavõtte ja peaminister Taavi Rõivase esinemist USA “*The Daily Show’s*” (“Igapäeva-show”) märtsis 2016). Sama järelduseni on jõutud ka Praxise

poliitikaanalüüsid: “Eesti töökohamaa atraktiivsuse ja välisinvestorite huvi tõstmisele aitaks kaasa tipp-tasemel eeskõneleja või kõrge ametniku ametisse määramine, kelle ülesandeks oleks süstemaatiliselt tegeleda Eesti mainekujundamisega välisriikides ning igapäevaselt välisinvestoritega kohtumiste ja läbirääkimiste pidamine” (Rozeik 2014: 1).

Kõik intervjuueeritavad olid positiivselt meelestatud ka “*Work in Estonia*” kampaaniate suhtes ja soovitasid sellele üha suuremat rõhku panna, et saavutada veelgi laiem kõlapind võimalikes töøjõu lähteriikides. *Seega on oluline kvalifitseeritud välistöøjõu Eestisse toomisel riigi tuntuse ja atraktiivsuse tõstmine töökoha sihtriigina eelkõige siinsete karjäärivõimaluste ja edulugude kaudu.*

Fookusgrupi intervjuus toodi välja ka soovitusi “*Work in Estonia*” ja muude Eestit teistes riikides töökohamaana turundavate kampaaniate täiendamiseks. Singapurist pärit intervjuueeritav (I14) avaldas arvamust, et praegu ei ole selge, mis sihtgruppidele kampaaniad on suunatud ehk keda Eestisse täpsemalt tööle oodatakse – kas mitmekümneaastase valdkonnaspetsiifilise kogemusega tippspetsialiste või näiteks välistudengeid, kellel pole küll veel nii pikaajalist töökogemust, aga on vastava eriala haridus. Vastavalt sellele, kes on eeldatav sihtrühm, tuleks fookuseerida ka kampaaniad. Lisaks kommenteeriti ka seda, et tõenäoliselt on väga kogenud inimesel juba oma kodumaal püsiv elamiskoht, pere ja lapsed. Seega on sellise spetsialisti riiki toomine väga kulukas, kuna kolima peaks terve pere. (I14: “Praegu ei ole aru saada, mis sihtrühma Eestisse oodatakse. Kas väga kogenud tippspetsialiste koos peredega? Selline pakett on väga kallis.”) Välistudengite värbamine oleks lihtsam ja ettevõtetele odavam. Samuti arutleti fookusgrupis selle üle, et erinevates riikides tuleb Eestit tutvustada erinevate aspektide kaudu – nt Brasiiliast pärit intervjuueeritav (I13) rõhutas brasiillastele väga olulise tegurina ühiskonna turvalisust ja rahulikkust, mis ei pruugi olla omaette väärtus näiteks teiste Euroopa riikide elanikele. (I13: “Brasiilias tuleks näidata videosid ilusast Tartust ja siinsest elu-olust. Seal ei usuta, et nii rahulik ja turvaline koht üldse eksisteerib.”) Indiast pärit intervjuueeritav (I10) tõi aga tema jaoks olulisema aspektina välja sõnavabadust. Samuti soovitas ta Eestit turundavate kampaaniate läbi viimiseks esmalt reastada kõik Eesti riigi võimalikud nõrkused ja tugevused ning seejärel reklaamida tugevusi ja tegeleda nõrkuste vähendamisega. *Võib järeldada, et Eestit*

tuntust töökoha sihtriigina tuleb mujal maailmas tõsta ning selleks on oluline konkreetselt läbi mõelda riigi poliitika kvalifitseeritud välistöötajate suunal – mis riikidest ja millise kogemusega spetsialiste siia oodatakse ning mis on just need aspektid, mis nende rändeotsust mõjutada võivad.

Teabe kättesaadavus. Kõikides intervjuudes toodi välja probleeme ja raskusi sisserändealase seadusandluse arusaadavuse ja info käsitlemise mugavusega. Kõik intervjuueeritavad kirjeldasid, et Eesti ametlikelt veebilehtedel (PPA koduleht; riigiportaal eesti.ee; ministriumite kodulehed) on info väga keeruliselt ja segaselt esitatud. Nii välistöötajatel kui ka ettevõtete personalijuhtidel on raske on leida üles konkreetselt asjassepuutuvat infot või õigeid klausleid, kuna väga palju on väikseid detaile, mida järgida, ja info pole selgelt struktureeritud. Fortumo personalijuht (I6) tõi eraldi välja, et veendumaks info korrektuses arusaamises, helistas ta spetsiaalselt PPA esindusse, et erinevad detailid üle kinnitada. Skype'i personalitöötaja (I5) tõi samuti välja erinevatele ametiasutustele (mh saatkondadele) helistamist. Kahel välistöötajal (I1 ja I3) on osutunud probleemiks ka see, et ametiasutuses kohapeal esitatavad nõudmised erinesid PPA kodulehel leitavast infost. Intervjuudest ei ilmnunud otseseid probleeme välismaalasi ja töömigratsiooni puudutavas seadusandluses, vaid olulise info ebaselge esitamisega. Kõik välistöötajad tõi välja, et kvalifitseeritud töötajana Eestisse tööle tulek isenesest ei ole keeruline ja välismaalaste seaduse muudatused on protsesse juba lihtsustanud. Samas mainiti kõigis intervjuudes aga seda, et kindlasti saab kogu Eestisse töötulemisega seotud infot PPA kodulehel paremini struktureerida. (I6: “Nende lehtede kasutajasõbralikkust saab kindlasti tõsta.”) Nii välistöötajad kui ka personalijuhid kirjeldasid oma kogemuste põhjal, et PPA veebilehtede info on killustunud, keeruliselt sõnastatud ja ebaselge. Samas on oluline välja tuua, et kõik intervjuueeritavad mainisid ka seda, et tegelikult leiab põhjalikult süvenedes õige info üles. Skype'i personalitöötaja (I5) tõi välja, et küsimus on pigem selles, kui selgelt kogu info on esitatud ja kas ta saab info kätte nii kiirelt, kui tahaks. Info esitamise ebaselgust ja keerukust kinnitab ka näiteks see, et isegi personalitöötajale (I5), kes on korduvalt kogu välistöötaja Eestisse toomise protsessis sees olnud, on PPA veebilehtedelt õige info kättesaamine tülikas, aeganõudev ja keeruline.

Kolmes suuremas ettevõttes Playtechis, Skype'is ja Fortumos on välistööjõu värbamisprotsesside raames ka seadusandlust ja regulatsioone puudutavat informatsiooni ettevõtte-sisesteks materjalideks kokku kogutud ja selgemalt struktureeritud, et välistöötajatele kättesaadavat informatsiooni paremini esitada. Kõik intervjueritavad nõustasid, et kogu Eestisse tööle tulemisega seotud seadusalane ja ametlik regulatiivne informatsioon võiks olla avalikes infoallikates kasutajasõbralikum ja läbimõeldumalt esitatud. Samuti tuleks suuremat rõhku pöörata ametliku info kättesaadavusele erinevatest keeltes. Kõik intervjueritud välistöötajad mainisid, et kuigi esmatähtis info üldjuhul vähemalt inglise keelde tõlgitud, siis leidub siiski veebilehti, mis on ainult eestikeelsed. Sama käib ka e-kirjade kohta, mida Eestisse tööle tulnutele erinevate ametlike protsesside käigus saadetakse – kõik need peaksid olema väga selgelt struktureeritud ja vähemalt inglise keelde tõlgitud. Fookusgrupi intervjuu käigus toodi välja idee (I9, I12, I13), et välismaalase Eestisse tulemise (elu- või töökoha registreerimise) järgselt võiks valitsus välistöötajale saata kokkuvõtva ingliskeelse e-kirja kõikidest nõutud protsessidest, olulistest nõuannetest ja juhistest. Selline peamisi ümberasumisega seotud nõudeid ja etappe kokku võttev infomaterjal soodustaks välismaalase kiiremat kohanemist ja kohustuslike seadusalaste protsesside sujuvust. Individuaalintervjuudes (I1, I4) toodi lisaks välja ka vajadus täiendavate juhiste (maksudeklaratsiooni täitmise juhised, regulatsioonid perekonna Eestisse toomise kohta jms) ja nende tõlgete järgi. *Seega saab kõikide läbi viidud intervjuude põhjal teha olulise järelduse, et kogu välistöötajate Eestis töötamisega seonduv info (nõuded, regulatsioonid, juhised) tuleks ametlikel veebilehtedel ja muudes avalikes infoallikates paremini struktureerida ja selgemalt ning kasutajasõbralikumalt esitada. Samuti tuleb täiendada seadusalase info tõlkeid erinevatel ametlikel veebilehtedel ja e-kirjades.*

Seadusandlus. Lisaks informatsiooni esitamise selgusele ja kättesaadavusele küsiti intervjueritavalt hinnanguid ka kvalifitseeritud välistööjõudu puudutavale seadusandlusele üldiselt. Skype'i personalitöötaja (I5) kirjeldas, et tööandja seisukohast ei ole tegelikult välistöötaja sissetoomise protsess väga keeruline – tuleb lihtsalt teada erinevaid nüansse ja kui ühe korra on see läbi tehtud, on edaspidi juba lihtsam. Samas lisan ta, et keeruliseks võib protsess minna siis, kui välisriigist värvatud inimesel pole oma asukohariigis dokumendid korras. Taxify personalitöötaja (I8) analüüsis, et kuigi kättesaadav info on võib-olla segaselt struktureeritud, siis tegelikult oli kogu

välismaalase Eestisse tööle toomise protsess kergem, kui alguses kardetud. Fortumo personalijuht (I6) tõi samamoodi välja, et temani oli varem jõudnud erinevaid hirmutavaid lugusid välistöötajate sissetoomise ja immigratsiooniprotsesside kohta, aga tegelikult läks kõik üsna sujuvalt ja vajalik dokumendimajandus ettevõtte poolt läks võrdlemisi kiirelt. Kuigi läbitöötamist vajavat infot oli väga palju ja portaalide kasutajamugavust saaks kindlasti tõsta, oli tööandjana tema jaoks kogu vajalik info kättesaadav.

Ka kõik välismaalt Eestisse tööle tulnud (I1-I4, I9-I14) nõustusid, et immigratsiooni regulatsioonid, nõuded ja protsess on keerulised, aga mitte ületamatud. I1 ütles, et õnneks oli tudengina Eestisse tulek pisut lihtsam kui tavaline välistöötaja immigratsiooni protsess. Seda kinnitasid ka kõik tudengina Eestisse kolinud fookusgrupi intervjuul osalenud (I10, I11, I14). I2 tõdes, et kui keeruliselt esitatud informatsiooni selgeks tegemine välja arvata, siis immigratsiooniprotsess ise ei ole väga keeruline. I3 kirjeldas, et tal oli vaja Türgis väga palju eeltööd teha vajalike dokumentide organiseerimisel. Peale seda läks aga protsess üsna sujuvalt. Ukrainast pärit I4 aga rõõmustas oma ettevõtte (Skype) pakutud tugisüsteemi üle ja mainis, et tema jaoks oli protsess selle võrra kergem. (I4: “Kui aus olla, siis mina ise ei pidanud väga midagi tegema.”) Välistudengina Eestisse kolinud intervjuueeritavad rõhutasid ülikoolipoolse tugisüsteemi olulisust, mis tegi kohanemise palju kergemaks. Teised välistöötajad kirjeldasid immigratsiooni regulatsioone väga keerulistena ja tõid välja, kui oluline on kohaliku inimese tugi protsessi erinevates etappides. Kõik intervjuueeritud välistöötajad rõhutasid, et toetus ettevõtte/ülikooli poolt või oma sõprusringkonnast on keerulistest protsessidest aru saamisel kriitilise tähtsusega.

Kuigi seadusandlust puudutav info ja nõuded on tihtipeale väga detailsed ja keerulised, siis mainisid kõik personalijuhid (I5-I8), et iga kogemusega läheb kogu protsess ettevõtte seisukohast järjest lihtsamini ja enda jaoks pisidetailide selgeks tegemine ja ka välistöötajatele arusaadavalt kirja panemine aitas ettevõtetes välistöötajate värbamist ja sissetoomist lihtsustada ning kiirendada.

Siinkohal tõid kõik personalitöötajad välja ka seda, et Eesti ettevõtted saavad üksteisele varasemate kogemuste jagamisega abiks olla ja väiksemad ettevõtted, kellel veel

välistöajajõu sissetoomise kogemus puudub, võiksid julgelt sellest võimalusest kinni haarata. Kõik personalitöötajad kirjeldasid oma häid kogemusi teistelt ettevõtetelt soovitude ja nõuannete küsimisel. (I6: “Olen küsinud nõu erinevatelt ettevõtetelt. Keegi pole keeldunud oma kogemuse jagamisest.”) Välistöajajate sissetoomise osas kogunud ettevõtete tähelepanekutest ja soovitudest õppimine võimaldab kiiremini keerulistest protsessidest ülevaade saada ja aitab seeläbi hoida kokku värbamisel olulist ajaresurssi. *Seega üks võimalikke soovitusi IKT ettevõtetele on välistöajajõu värbamise osas rohkem koostööd teha ja julgelt teiste kogemusi ja nõuandeid küsida.* Kõik intervjueritud personalijuhid mainisid, et nad on teistelt ettevõtetelt soovitusi küsinud ja ka ise oma kogemusi jaganud – seega tasub neil ettevõtetel, kes pole veel välismaalt töötajaid värvanud, seda võimalust rohkem ära kasutada. Magistritöö autor leiab, et ka avaliku sektori poolt (nt kohalikud omavalitsused, valitsus, EAS) tuleks stimuleerida ettevõtete koostööd kvalifitseeritud välistöajajate sissetoomise osas, aidates läbi viia ettevõtetevahelisi koostööseminare, ümarlaudu ja vestlusringe. Sellise koostöö tulemusena saaks täiustada kvalifitseeritud tööjõu sissetoomise protsesse nii ettevõtetes kui ka avaliku sektori poolt.

Eesti välisesindused. Eesti välisesinduse puudumisega seotud keerukust toodi välja kolmes intervjuus (I1, I5, I7). Kvalifitseeritud välistöajaja värbamine riigist, millele ei kehti Eestisse reisimise viisavabadust ja kus puudub viisataotlusi menetlev Eesti välisesindus, nõuab suuremat ajaressursi ja on ka finantsiliselt kulukam, kuna välistöajaja peab viisataotluse esitamiseks sõitma mõnda teise riiki. Skype’i personalitöötaja meenutas, et mõnikord pidid ettevõtte poolt väljavalitud uued välistöajajad ka üsna kaugetesse riikidesse sõitma ning rõhutas, et selliseid nüansse peab värbav ettevõtte teadma ja arvesse võtma. Sama kinnitas Playtechi personalijuht. I1 mainis ka eraldi, et näiteks Mehhikos ei ole Eesti saatkonda, aga tänu sellele, et Mehhiko kodanikele on Eestis viibimine 90 päeva viisavaba, ei olnud vaja teise riiki viisat taotlema minna ja kõik vajalikud dokumendid sai korda ajada juba Eestis kohapeal. Seega võib öelda, et teatud riikides viisataotlusi menetlevate Eesti välisesinduste puudumine võib olla kvalifitseeritud töötaja sissetoomist raskendav tegur nii tööandja kui ka töötaja seisukohast vaadatuna, aga see osutub probleemiks ainult nende riikide puhul, millel puudub Eesti viisavabadus. Ükski personalitöötaja ei toonud välja juhtumeid, kus töötaja oleks antud asjaolu tõttu värbamata jäänud või

värbamisprotsess talumatult keerukaks muutunud. *Võib järeldada, et tegemist on küll välistöötaja sissetoomist raskendava, aga mitte väga tugevalt takistava teguriga.* Intervjuueeritav 1 tõi välja soovitus, et ka viisataotlusi võiks olla võimalik esitada elektrooniliselt, aga Skype'i endine personalijuht (I5) kirjeldas, et elektroonilise isikutuvastamisega on seotud väga paljud riskid. Samas kinnitas ta, et riikide valitsused koostöös pankadega ja muude ametiasutustega töötavad järjepidevalt selle nimel, et tulevikus oleks võimalik turvaline isikutuvastus ka ilma inimese füüsilise kohalolekuta. Seega on tõenäoline, et kaugemas tulevikus on viisamenetlusega tegeleva välisesinduse puudumise korral välistöötajal võimalik taotlus esitada näiteks elektroonilisel teel.

Bürokraatia. Läbi viidud intervjuude põhjal võib tõdeda, et kvalifitseeritud tööjõu sissetoomise protsessi iseenesest väga bürokraatlikuks ei peeta. Türgist ja Brasiiliast Eestisse kolinud välistöötajad (I3 ja I13) tõid küll eraldi välja, et nõutud dokumentide hulk on väga suur ja kindlasti annab neid protsesse täiustada. Samuti tõstas fookusgrupi arutelu käigus diskussioon selle üle, et Euroopa Liidu liikmesriikidel on Eestisse tööle tulek ja kolimine väga lihtne võrreldes ülejäänud riikidega. Samal ajal ei pidanud ükski välistöötaja Eesti tööjõuimmigratsiooniga seotud protsesse liiga bürokraatlikeks. Skype'i endine personalijuht (I5) tõi negatiivsema poole pealt välja välistöötajate asjatut ametiasutuste vahet liikumist – paljusid ametlike protsesse saab kindlasti veel sujuvamaks ja kiiremaks muuta. I3 tõi murettekitava ja asjatu keerukusena välja segaseid protsesse, mis kaasnevad tööandja vahetumisega. Sellisel juhul pidi välistöötaja uuesti esitama suure hulga dokumente, mis tegelikult olid juba varem üle vaadatud. Selline protsess on ajakulukas ja ebaefektiivne. Lisaks võib veel välja tuua soovitus muuta erinevad välistöötajate sissetoomisega seotud ametlikud protsessid läbipaistvamaks. Mitu välistöötajat (I2, I4, I13) olid rahulolematud selle üle, et elamisloa pikendamisotsuseid ei olnud põhjendatud. Juba mitu aastat Eestis elanud ja IKT ettevõtetes töötanud tippspetsialistid said elamisloa pikendada ainult kahe aasta võrra võimaliku viie asemel. Selliste otsuste põhjendamatus tekitab välistöötajais ebakindlust ja demotiveerib, kuna tuleviku planeerimine on raskendatud. *Ühe võimaliku soovitusena toob magistritöö autor siinkohal välja erinevate töörändega seonduvate ametlike otsuste põhjendamise nõuet või vähemalt teavitustööd selles osas, kuhu välistöötaja saaks pöörduda, kui tal tekib ametlike protsessidega seoses küsimusi.*

Ametnike kogemused ja võõrkeeleoskus. Kõik välistöötajad (I1-I4, I9-I14) tõid migratsiooniprotsesside ühe suurema probleemina välja ametnike vähese (või puuduliku) võõrkeeleoskuse ning erinevate dokumentide, blankettide ja ametlike e-kirjade kättesaadavuse ainult eesti keeles. Kõik intervjueeritavad olid kogenud probleeme avaliku sektori töötajatega suhtlemisel (nii PPA esinduses kui ka kohalikes omavalitsustes), kuna töötaja ei rääkinud inglise keelt (või muid võõrkeeli). On esinenud ka olukordi, kus esinduses polegi ühtegi töötajat, kes välismaalasest aru saaks. Kõik intervjueeritud välistöötajad ja ka mõned personalijuhid (I5, I6) tõid välja probleeme seoses ametnike puuduliku keeleoskusega. Skype'i personalijuht kirjeldas ka üht seika, mil kohaliku omavalitsuse töötaja oli üleolevalt ettevõtte esindajale selgitanud, et eeldataksegi, et mõni eestlane käib välismaalasega koos asju ajamas. *Olukorras, kus riigi majandusele jätkusuutlikkuse seisukohast on väga oluline välistööjõu kaasamine, võiksid ametiasutuste töötajad vähemalt minimaalsel vajalikul tasemel võõrkeeli rääkida. Ettepanekuna võib pakkuda välja avaliku sektori töötajatele rakendatava võõrkeeleoskuse nõude. Lisaks võiks ametlikes esindustes olla selgelt välja toodud need töötajad, kelle poole saab pöörduda võõrkeeles.*

Samuti toodi intervjuudes välja ametnike väheseid kogemusi välismaalastega seotud toimingutes ning kohati ka ebaselge info esitamist – kaks intervjueeritavat (I1 ja I2) olid kogenud olukorda, kus PPA esinduses kohapeal küsiti teist infot, kui oli kirjas kodulehel. Sellised olukorrad tekkisid aga eelkõige ajal, mil välismaalaste seadus oli hiljuti muutunud ja ametnikud polnud muudatuste ja kõige uuemate nõuetega kursis. Fookusgrupi intervjuus selliseid probleeme välja ei toodud.

Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed piirangud. Ei nõudeid tippspetsialistide kvalifikatsioonile ning palgatasemele ega ka sisserände kvooti ei toonud personalitöötajad välja takistustena kvalifitseeritud välistööjõu kaasamisele. Samuti ei maininud ükski välistöötaja, et ta oleks kogenud liigseid raskusi oma kvalifikatsiooni tõestamisega. Seega võib järeldada, et praegu ei ole kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed piirangud kvalifitseeritud tööjõu sissetoomist takistavad. Küll aga tuleks edaspidi silmas pidada ajas suurenevat tööjõuvajadust ning vastavalt olukorrale kaaluda tulevikus ka sisserände kvoodi tõstmist.

Menetlusprotsesside kestus. Nii individuaalintervjuudes välistöötajate ja personalijuhtidega kui ka fookusgrupis toodi välja, et kui nõutud ametlikud dokumendid on korrektselt esitatud, ei võta Eestis töötamise või elamise registreerimine kaua aega, kuna välismaalaste seaduse muudatus võimaldab tippspetsialistidega seotud protsesse kiirendatud korras läbi viia. Seega võib järeldada, et menetlusprotsesside kestus ei ole kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomist takistav tegur.

Majanduslikud, sotsiaalsed, hariduslikud tegurid. Järgnevalt tuuakse intervjuude põhjal välja majanduslikke, sotsiaalseid ja hariduslikke rändetegureid puudutavad hinnangud ja nende analüüs.

Palgatase. Mitmele rändeteooriale (neoklassikalised teooriad, migratsiooni uus ökonoomika) tuginedes ja rändeotsuse tegureid analüüsid on oluline intervjuude käigus uurida välistöötajate ja personalijuhtide hinnanguid Eesti IKT sektori palgatasemele ja selle konkurentsivõimelisusele. Üheski läbiviidud intervjuus ei avaldatud arvamust, et Eesti IKT sektori palk poleks konkurentsivõimeline. Kõik personalijuhid (I5-I8) uskusid, et tase on ka kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomiseks sobiv, kuigi väga spetsiifiliste oskuste ja kogemustega inimeste palgaootused on tihtipeale tunduvalt suuremad. Personalitöötajate intervjuude põhjal võib järeldada, et esmalt on ettevõttes vaja paika panna, millise profiiliga töötajaid otsitakse. Kui on vaja täita ametikoht, millele sobiva kogemuste või staažiga inimest Eestis tööturult ei leia, on ettevõtte valmis välismaalt Eestisse tööle kutsutavale tippspetsialistile ka kõrgema palgataseme tagama ja ümberasumisel igakülgselt tuge pakkuma. Kuigi fookusgrupi intervjuu käigus tõstatati paaril korral ka Eesti palkade konkurentsivõimelisuse küsimus ning ka individuaalintervjuudes (I2, I3, I4, I5) toodi ebasobiv palgatase välja võimaliku kvalifitseeritud välistöötajate rändeotsust takistava tegurina, ei kujundanud ühegi intervjuueeritava rändeotsust ainult Eestis pakutavad palgad. Ükski intervjuueeritav ei arvanud, et Eesti IKT sektori palgatase oleks kvalifitseeritud välistöötajate liiga madal. Küll aga toodi pea kõigis intervjuudes välja tõsiasi, et tihtipeale vaatab rändeotsust tegev inimene esmalt siiski numbreid ja seega oleks Eestis puhul vaja selgemalt näidata siinset elatus- ja hinnataset ning ostujõudu, et välistöötaja saaks selgemalt võrrelda saadavat palka riigi elukallidusega. Fookusgrupi intervjuus tõstatati teema, et tihtipeale võrreldakse Eestit Lääne-Euroopa või Skandinaaviaga ning leitakse, et Eesti palgad pole

nii suured. Siinkohal ongi oluline võimalikele välistöötajatele selgemini näidata, millised on Eestis igakuised kulutused elamispindadele ja transpordile, kui palju maksavad toidu- ja esmatarbekaubad ja kui palju on selle kõrvalt IKT sektori palgaga võimalik säästa. Lisaks mainiti mitmes individuaalintervjuus (I1, I2, I3) ja ka fookusgrupis, et tegelikult vaatab võõrsile tööle mineja pigem kõiki teatud riigis elamise hüvesid tervikuna ning muud tugevused võivad kokkuvõttes osutada olulisemaks kui kõrgem palgatase mõnes teises riigis.

Paljud intervjuueeritavad (I1, I2, I4, I10, I11, I3) mainisid, et Eestis elamine on meeldiv, turvaline ja rahulik ning riigil on palju muud pakkuda, mida tuleks rahvusvahelisi palganumbreid võrreldes arvesse võtta. Seega võib palgateemaga seonduvalt teha kolm järeldust. *Esiteks – välistöötajatele on oluline, millist palka ta peale ümberasumist saama hakkab, aga see ei ole üldjuhul esmatähtis ega ainus rände otsuse määraja. Teiseks – Eesti IKT sektori palkasid peetakse pigem konkurentsivõimelisteks, aga siiski võib kvalifitseeritud välistöötajate sissevoolu mõjutada see, et on palju lähiriike, kus pakutakse paremat palka. Ning sellest tuleneb ka kolmas järeldus – Eesti peaks kvalifitseeritud välistöötajatele suunatud teavitusematerjalides selgemini välja tooma, milline on sinne elukallidus ja ostujõud ning mis on muud täiendavad hüved (lisaks palgale), miks välistöötaja võiks kaaluda Eestisse kolimist.*

Maksusüsteem. Enamikes intervjuudes ei toodud Eesti maksusüsteemiga seonduvat välja kvalifitseeritud tööjõu sissetoomise takistava tegurina. Skype'i endine personalijuht (I5) mainis siiski, et Eesti kõrged tööjõumaksud, erisoodustumaks ja optioonide maksud võivad pikas perspektiivis välisspetsialistide sissetoomist pidurdada või demotiveerida ettevõtjaid oma töötajatele erinevaid hüvesid pakkumast, kuna sellega kaasnevad väga suured maksud.

Ühelgi välistöötajal ei ole esinenud probleeme oma koduriiki saadetud summade topeltnaksustamisega. Küll aga mainiti fookusgrupi arutelu käigus, et Eesti valitsus peaks tõsisemalt tegelema kapitali sissevoogude lihtsustamisega. Näiteks Brasiiliast päris intervjuueeritav (I13) mainis, et tahaks oma koduriigis kinnisvara maha müüa ja saadud summa eest Eestis eluaseme osta, aga suuremate summade liigutamine Brasiiliast Eestisse on pea võimatu ja väga kallis. See omakorda ei soodusta Eestisse

püsivamalt jäämist. Kuigi antud aspekt ei ole otseselt kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomist takistav, tuleks edaspidi siiski mõelda, kuidas väliskapitali lihtsamini Eestisse tuua saaks.

Mõned välistöötajad (I9, I11, I2, I4) mainisid, et teavad üsna vähe Eesti maksusüsteemist, sotsiaalmaksust ja sellest, kui palju neil on õigus mingitelt tasudelt raha tagasi saada. Kuigi pea kõik intervjueeritud välistöötajad mainisid, et tulumaksudeklaratsiooni esitamine on väga mugav, siis tegelikult ei teata, mis on nende maksudega seotud õigused ja kohustused. *Magistritöö autor järeldab, et Eesti maksusüsteem küll ei takista kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomist, aga seda puudutav info võiks välistöötajaile veel lihtsamini ja ülevaatlikumalt kättesaadav olla (veebis, vastavates infovoldikutes).* Samuti oleks kasulik kohalikes omavalitsustes aegajalt korraldada avalikke inglise- ja venekeelseid maksusüsteemi-teemalisi koolitusi, mis tutvustaksid Eesti maksusüsteemi ja välistöötaja õigusi ning kohustusi.

Töötingimused ja –keskkond. Kõik intervjueeritud välistöötajad tõid välja väga häid töötingimusi ja –keskkonda, mis soosib Eestis töötamist. Seda aspekti mainiti ka palgataseme teemaga seotult – just sobiv töökeskkond on see, mis võib kompenseerida väiksemat palka. Nii individuaalintervjuudes (I2, I3, I4) kui ka fookusgrupis mainiti Eesti IKT ettevõtete meeldivat töökeskkonda, sobivat organisatsioonikultuuri ja nauditavat tiimitunnet. Selliseid aspekte tutvustatakse ka mitmes “*Work in Estonia*” kampaaniavideos ja võib järeldada, et Eesti IKT ettevõtete töötingimused ja -keskkond on üks võtmetegureid, mille kaudu talente ettevõtetesse meelitada.

Rahvusvahelised koolid ja lasteaiad. Pikaajalise töökogemusega välisspetsialistid kolivad tihtipeale koos perega. Sellisel juhul on väga oluline, et sihtkohas oleks piisavalt rahvusvahelisi koole ja lasteaedu. Personalijuhid (I5, I7) tõid välja, et Tallinnas võib sobiva koha leidmine keeruline olla ja ettevõtted on pidanud selle protsessiga välistöötajaid aitama. Lisaks on rahvusvahelised koolid ja lasteaia kohad väga kallid. Fortumo personalijuht (I6) kommenteeris, et Tartus sellega tõenäoliselt nii suurt probleemi pole, aga Tallinnas on väidetavalt olukord keerulisem. Enamikel intervjueeritud välistöötajatel ei ole veel lapsi ja kaks intervjueeritud välistöötajat (I12 ja I13) kasvatasid oma lapsed üles Eestis ja seega ei olnud vaja spetsiaalseid

rahvusvahelisi kooli- või lasteaiakohti. *Küll aga arvasid personalijuhid oma kogemustest lähtudes, et tulevikus võib rahvusvaheliste lasteai- ja koolikohtade vähesus ning kallidus hakata pidurdama välisspetsialistide riiki tulekut. Seega tuleks pikemas perspektiivis suuremates omavalitsustes rahvusvahelisi lasteai- ja koolikohti juurde luua.*

Avalikud teenused. Enamik välistöötajaid kiitis Eesti e-süsteemide mugavust. Samas avaldati arvamust, et avalike teenuste tarbimisel on Eestis probleemiks vähene info kättesaadavus ning kohati ka keelebarjäärid. Näiteks töid intervjueeritavad välja selle, et inglise keelt oskava perearsti leidmine oli keeruline (I1, I3, I9, I11) ja paaril juhul polnud välistöötaja üldse teadlik, et ta peaks endale perearsti valima. Samuti polnud kerge leida infot selle kohta, kuidas üldse perearsti nimistusse registreerimine käib.

Lisaks on välistöötajatel esinenud raskusi pangakonto avamisel, mobiilsidelepingu sõlmimisel ja juhilubade uuendamisel. (I9: “Panka minek on alati justkui loterii – loodad, et satud sellise telleri juurde, kes räägib inglise keelt.”) Läbi viidud intervjuude põhjal võib järeldada, et tegelikult on avalike teenuste kättesaadavus piisav, aga vastavate protsesside kohta pole piisav info välistöötajateni jõudnud. EASi väljaantud ümberasumise käsiraamat “*Destination: Estonia. Relocation Guide*” (“Sihtkoht: Eesti. Ümberasumise juhised.” 2014) võtab küll kokku peamised Eestisse elama ja tööle tulemisega seotud toimingud, aga paljud välistöötajad polnud antud materjalide olemasolust teadlikud. Samuti on väga oluline, et sellist infot järjepidevalt kaasajastataks ja täiendataks. *Seega võiks kogu ümberasumist ja avalikke teenuseid puudutava info koondada ühte kesksesse veebiportaali, mida järjepidevalt täiendatakse. Antud portaalis võiks välistöötajale kättesaadav olla ka samm-sammuline nimekiri toimingutest ja soovitustest, mis Eestisse tööle tulles läbi tuleks teha.* Samuti oleks selline veebileht hea koht, kuhu koondada infot inglise keelt rääkivatest perearstidest ja muudest teenustest, rahvusvahelistest koolidest ja lasteaedadest, võimalikest koolitustest, keelekursustest, huvitavatest üritustest jne. Lisaks oleks võimalik ülesse seada foorum, kus Eestis elavad välistöötajad ise üksteisele kindlatel teemadel nõu saavad anda.

Tugiteenused. Nii välistöötajad kui ka personalijuhid tõid intervjuude käigus välja ümberasumise ja kohanemise tugiteenuste olulisuse. Kõikides valimisse kaasatud ettevõtetes on spetsiaalselt panustatud sellesse, et välistöötajate sissetoomist ja riigis sisseelamist igati toetada. Väiksemates ettevõtetes (Taxify, Fortumo) aitab välistöötajaid peamiselt personalitöötaja (personali- või värbamisjuht). Suuremad firmad, kus välistöötajate hulk on tunduvalt suurem (nt Skype), kasutavad ka kohanemisteenuseid pakkuvaid väliseid partnereid. Välistöötaja sissetoomine ongi tihtipeale ettevõttele kulukas ka seetõttu, et erinevate ümberasumisega seotud tugiteenuste pakkumine nõuab ajaressurssi (I6, I7, I8). Mitmed välistöötajad (I1, I2, I3, I4, I9) mainisid, et erinevate tugiteenuste puudumine või vähesus võib olla kvalifitseeritud tööjõu kaasamist raskendav tegur. Kuna välistöötaja sujuv kohanemine on eelduseks sellele, et ta kiirelt ka oma uuel ametikohal panustama saaks hakata, on väga oluline, et ettevõtted erinevaid tugiteenuseid pakuksid.

Fookusgrupi intervjuu käigus toodi välja ettepanek, et kui välistudengeid aitas esmastes olulistest asjaajamistes tuutor, siis ka ettevõtetes võiks olla olemas üks kindel isik, kelle juurde võiks mistahes küsimusega pöörduda. Suurematel ettevõtetel on selleks tõenäoliselt rohkem vahendeid ja võimalusi kui väiksematel. *Seega võib järeldada, et väiksemates ettevõtetes võib üheks raskuseks kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomisel olla ressursside puudus välismaalase ümberasumise tugiteenuste pakkumiseks. Siinkohal on oluline riigipoolsete toetusmeetmete olemasolu, mis soodustaksid välistööjõu kaasamist.*

Kolmas vaadeldav rändetegurite alagrupp on **kultuurilised ja ühiskondlikud tegurid.**

Keel. Kõikides intervjuudes (I1-I14) toodi välistööjõu sissetoomise eeltingimusena välja ettevõtete rahvusvahelisuse või ingliskeelse töökeskkonna aspekt. Skype'is, Fortumos ja Playtechis ongi sisemised protsessid ja dokumendihaldus ingliskeelne. Seega ei ole vaja eraldi välistöötajatele protsesse ümber kohendada. Fortumo personalijuht (I6) tõi välja, et rahvusvaheline hoiak peaks olema juba ettevõtte "DNAs" – vastasel juhul on väga keeruline kõiki protsesse ja dokumente ümber töötama hakata. Playtech'i personalijuht (I7) lisas, et ettevõtte värbamisstrateegias ongi juba pikemat aega sees olnud ka välisvärbamine ja seega on igati loomulik, et töökeskkond on mitmekeelne. Kuna valimisse on teadlikult kaasatud ettevõtted, kes juba kasutavad välistööjõudu, siis ei ole

uurimuses esindatud nende ettevõtete hinnang, kus välistöötajate kasutamise takistuseks ongi eestikeelne töökeskkond. *Võib väita, et mitmekeelne töökeskkond on välistööjõu kasutamise üks eeltingimusi.*

Fookusgrupi intervjuu käigus rõhutati ka ettevõtte organisatsioonikultuuri aspekti, sest lisaks ingliskeelsele dokumendihaldusele ja töömaterjalidele, on välistöötaja jaoks oluline ka sujuv meeskonda sobitumine ja tunne, et sind on ettevõttesse omaks võetud. Mitu intervjuueeritavat (I3, I4, I9, I11, I14) mainisid, et kaastöötajad küll räägivad inglise keelt, aga tihti peale tekitab eraldustunnet just see, kui sind ei kaasata töövälisesse vestlustesse või kui seltskondades minnakse sageli üle eesti keele peale. Siinkohal töid välistöötajad ise välja eesti keele õppimise olulisuse – mitte ainult selleks, et igapäevatoimingutega paremini hakkama saada, vaid eelkõige kuuluvustunde suurendamiseks ja seltskondadesse sobitumiseks. Siinkohal mainiti, et ettevõttepoolne tugi keelekursuste korraldamisel või kompensatsioon nende eest tasumisel on väga olulised. Fookusgrupi intervjuus arutleti selle üle, et ettevõttel ei ole kuigi keeruline korraldada näiteks korra nädalas kontoris kohapeal kõigile välistöötajatele eesti keele kursuseid. Väiksest investeeringust saadav kasu on välistöötajate kuuluvustunde kasv ja sujuvam meeskonda sulandumine, mis omakorda vähendab riski, et töötaja lahkub mõne aja pärast, kuna ei tunne end ettevõttes hästi.

Fookusgrupi intervjuudes toodi ühe soovitusena veel välja sobilike keelekoolide info koondamine ühtsesse välistöötajatele suunatud portaali, kuna sobilike kursuste leidmisega on mitmel intervjuueeritaval (I1, I2, I9, I11) raskusi esinenud.

Enamikes intervjuudes töid intervjuueeritavad välja positiivset asjaolu, et paljud eestlased räägivad head tasemel inglise keelt ja üldjuhul igapäevastes toimetustes keelebarjäärist tingitud probleeme pole olnud. Küll aga on paaril korral täheldatud klienditeenindajate vähest võõrkeeleoskust pankades või mobiilisideoperaatorite esindustes. *Selliste asjaajamiste sujuvust parandaks kindlasti lihtsamini kättesaadavad spetsiaalselt välistöötajatele suunatud eesti keele kursused.*

Võrgustikud. Läbi viidud intervjuude põhjal võib järeldada, et suhtlusvõrgustike tekkimine sihtriigis on kvalifitseeritud välistöötajale väga oluline. Nii individuaalintervjuudes (I1, I3) kui ka fookusgrupis (I19, I11, I14) mainiti, et

välisudengina on tutvusringkonna tekkimine kiirem ja lihtsam. Ilma eelnevate tutvusteta Eestisse kolimise puhul on uute tutvuste rajamine keerulisem (I2, I4) ja välistöötajad sooviksid ettevõtete poolt rohkem infot erinevate ürituste ning kohalike välismaalaste kogukondade kohta. Kolm personalijuhti (I5, I6, I7) mainisid, et nende ettevõtted on seda infot välistöötajatele andnud, üritades võrgustike kujunemist igati toetada. Samas toodi välja (I5, I6), et välistöötaja enda initsiatiiv teiste rahvuskaaslastega lävimisel on esmatähtis ja seda poolt on ettevõttel raske stimuleerida. Toodi välja ka mõned juhud, kui välistöötaja pole kogukonda sulandunud ja on just sel põhjusel Eestist mõne aja pärast lahkunud. *Välistöötajate võrgustike kujunemist saaks avaliku sektori poolt toetada näiteks sellega, et kogu info kohalike välismaalaste kogukondade, ürituste ja kogunemiste kohta oleks koondatud kokku ühte konkreetseesse veebiportaali.*

Lõimumine. Kvalifitseeritud välistöötajate integratsioon ühiskonda on tihedalt seotud eelnevalt välja toodud keele ja võrgustike aspektidega. Lisaks keelebarjääridele või raskustele kohaliku keele omandamisel on lõimumist raskendavaks teguriks ka riikliku püsiva kohanemisprogrammi puudumine. Kõik intervjueritud välistöötajad mainisid, et Eestis kohanemisel ja ühiskonda sobitumisel on väga oluline roll tööandja või valitsuse poolisel süsteemsel integratsiooni toetamisel. *Seega võib väita, et riikliku püsiva kohanemisprogrammi loomine on oluline tegur, mis soodustaks kvalifitseeritud välistööjõu lõimumist ühiskonda.*

Ühiskondlik suhtumine. Enamikes intervjuudes nii välistöötajate (I1, I2, I3, I10, I11, I13, I14) kui ka personalijuhtidega (I5, I6, I8) toodi ühe välistööjõu Eestis kohanemist raskendava tegurina välja sageli kogetavat ühiskondlikku ebasõbralikku suhtumist välismaalastesse. Eestisse kolinud välistöötajad on kogenud nii solvavat sildistamist ja üleolevat suhtumist kui ka lausa agressiivset käitumist. Sellised eelarvamused tuginevad hoiakud ühiskonnas raskendavad omakorda kvalifitseeritud välistööjõu lõimumist. Personalijuhid tõid välja näiteid, kus paaril korral on ettevõtete välistöötajad otsustanud ebameeldiva ühiskondliku suhtumise tõttu Eestist lahkuda. Fookusgrupi intervjuus arutleti, et kuigi välismaalaste suhtes halvustav käitumine on väga ebameeldiv, ei ole sellised hoiakud üldjuhul siiski institutsionaalsed. Võimaliku soovitusena ühiskonna teadlikkuse tõstmiseks tõid nii välistöötajad kui ka personalijuhid välja laiema

teavitustöö ja heade näidete levitamise meedias. *Ettevõtted ja avalik sektor võiksid koostöös viia läbi programmi, mille raames tutvustatakse Eestist töötavaid kõrgelt haritud ja kogunud välisspetsialiste. Oluline on, et ühiskonnas saadaks aru “kvalifitseeritud välistöötaja” mõistest ja välistöötajate panusest Eesti ettevõtete arengusse.*

Alljärgnevalt tuuakse kokkuvõtvas tabelis 12 välja peamised intervjuude tulemuste analüüsist järelduvad kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomist takistavad tegurid Eesti IKT sektoris.

Tabel 12. Intervjuude tulemused

Takistavad tegurid	Välistöötajad				Personali- töötajad				Fookus- grupp
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	
Sisserände reeglid, protsessid ja soodustamine									
Eesti vähene atraktiivsus töökohta sihtriigina	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ebaselge seaduslane info ametlikel veebilehtedel	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Eesti välisesinduse puudumine lähteriigis	x				x		x		
Bürokraatlikud või ebaselged protsessid		x	x	x	x			x	x
Avaliku sektori töötajate vähene võõrkeeleoskus	x	x	x	x	x	x			x
Majanduslikud, sotsiaalsed, hariduslikud tegurid									
Ebasobiv palgatase		x	x	x	x				x
Rahvusvaheliste koolide ja lasteaiakohtade leidmise keerukus ja kallidus				x		x			
Avalike teenuste info vähene kättesaadavus	x		x		x	x	x	x	x
Tugiteenuste puudumine/ vähesus	x	x	x	x			x		x
Kultuurilised ja ühiskondlikud tegurid									
Keelebarjäärid (ettevõtetes)	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Võrgustike puudumine või vähene info		x		x	x	x			x
Lõimumisraskused	x	x	x	x		x			x
Negatiivne hoiak ühiskonnas	x	x	x		x	x		x	x

Allikas: (Autori koostatud).

Tabelis on eraldi tooniga märgitud ära need aspektid, mida kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomise takistustena kõige rohkemates intervjuudes välja toodi. Kokkuvõtvalt võib öelda, et peamised kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomist takistavad tegurid Eesti IKT sektoris on alljärgnevad:

1. Eesti vähene atraktiivsus töökoha sihtriigina;
2. ebaselge seaduslane info ametlikel veebilehtedel;
3. avaliku sektori töötajate vähene võõrkeeleoskus;
4. avalike teenuste info vähene kättesaadavus;
5. keelebarjäärid ettevõtetes;
6. negatiivne hoiak ühiskonnas.

Järgnevas alapeatükis võetakse kokku võimalikud soovitusel kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomist takistavate tegurite vähendamiseks Eesti IKT sektoris.

2.3. Järeldused, ettepanekud

Käesolevas alapeatükis tuuakse välja magistratöö autori poolset soovitusel kvalitatiiivse analüüsi tulemusena kaarditatud peamistele kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomise takistustele Eesti IKT sektoris.

Läbi viidud kaheksa individuaalintervjuu ja fookusgrupi vestluse põhjal selgus, et Eesti IKT ettevõtete välistöötajail ja personalijuhtidel on oma kogemustest lähtuvalt väga palju huvitavat tagasisidet seoses välistööjõu sissetoomise protsesside ja süsteemidega Eestis. Kõik intervjuueeritavad olid väga motiveeritud antud teemal kaasa rääkima, kuna probleemide kaardistamine ja neile lahendusettepanekute pakkumine võiks tulevikus rändeprotsesse parandada.

Alljärgnevalt tuuakse välja ettepanekud peamistele Eesti IKT sektoris kvalifitseeritud tööjõu sissetoomist takistavate tegurite lahendamiseks erinevate institutsioonide toel. Kõik ettepanekud on seotud kindlate sihtgruppidega, kes püstitatud teemadega kõige efektiivsemalt tegeleda võiks.

1. Eesti vähene atraktiivsus töökoha sihtriigina. Kvalifitseeritud välistööjõu kaasamine saab alguse riigi tuntuusest ja atraktiivsusest. Selleks, et Eestisse rohkem tippspetsialiste meelitada, tuleb rahvusvaheliselt reklaamida siinseid arenguvõimalusi ja võimalikke väljakutseid, tuues heade näidetena esile juba maailmas tuntud Eesti IKT ettevõtteid ja nende edulugusid. “*Work in Estonia*” programm on juba alustanud erinevate ettevõtete tutvustamisega. Edasi tuleb kaasata veel teisigi huvitavaid Eesti IKT ettevõtteid; reklaamida tugevamalt siinseid karjäärivõimalusi, põnevaid projekte ja väljakutseid, mis võiksid välistalente Eesti IKT sektorisse tööle meelitada. Siinkohal on väga oluline hoida sihtturunduses tugevat fookust – defineerida kindlad sihtturud ja töötajate grupid, kelle oskusi ja kogemusi vajatakse. Selleks, et Eesti tuntuust töökoha sihtriigina mujal maailmas tõsta, on oluline konkreetselt läbi mõelda riigi strateegia kvalifitseeritud välistööjõu suunal – mis riikidest ja millise kogemusega spetsialiste siia oodatakse ning mis on just need aspektid, mis nende rändeotsust soosiks.

Samuti soovitab magistritöö autor Eesti IKT ettevõtetel kaasata rohkem välistudengeid, kes juba on riigis kohapeal. Intervjuude käigus tuli välja, et välistudengina on sisseelamise protsess üldjuhul üsna kiire ja sujuv. Seega on välistudengid suure tõenäosusega juba riigis kohanenud ja selle sihtgrupi potentsiaali võiksid ettevõtted rohkem ära kasutada. Välistudengite tööle võtmisega kaasnevad tavaliselt omad riskid – noored rahvusvaheliste õppeprogrammide üliõpilased võivad olla vähem püsivad ja mõne aja pärast ettevõttest edasi liikuda. Üheks variandiks tudengeid siiski rohkem kaasata, oleks võimaluse korral panustada (välis)tudengitele mõeldud praktikaprogrammide koostamisse. Eesti IKT ettevõtted võiksid koostöös ülikoolidega pakkuda rohkem praktikavõimalusi ja kaasata erinevatesse projektidesse ka välistudengeid, kes kindlasti organisatsioonikultuurile palju juurde annavad. Kõik intervjueritud personalijuhid kinnitasid oma ettevõtte kogemuste põhjal, et välistöötajad toovad ettevõttesse alati palju juurde – uusi ideid, erinevaid kogemusi ja innovatiivset mõtlemist. Kõik personalijuhid kinnitasid, et erinevused rikastavad ja soovitasid kõigil ettevõtetel, kellel on vähegi võimalusi, värvata oma meeskonda ka kvalifitseeritud välistöötajaid.

Lisaks saab soovitusena välja tuua tipp-tasemel eestkõneleja määramise, kelle ülesanne oleks Eesti maine kujundamine atraktiivse töökohamaana. Eesti tipp-poliitikud ja kõrgel

tasemel ametnikud peaksid jäjepidevalt kajastama Eestiga seonduvaid karjäärivõimalisi ja siinseid tehnoloogilisi arenguid rahvusvahelises meedias ja välissuhtluses.

2. Ebaselge seaduslane info ametlikel veebilehtedel. Kõikide läbi viidud intervjuude põhjal saab teha olulise järelduse, et kogu välistöötajate Eestis töötamisega seonduv info (nõuded, regulatsioonid, juhised) tuleks ametlikel veebilehtedel ja muudes avalikes infoallikates paremini struktureerida ja selgemalt ning kasutajasõbralikumalt esitada. Eelkõige PPA veebilehtedel tuleks kõik immigratsioonireeglid selgemalt, paremini struktureeritud ja igapäevasele arusaadavas kõnestiilis esitada. Konkreetsema soovitusena saab välja tuua erinevate protsesside kirjelduste süstematiseerimine elamisloatüüpide ja taotlejagruppide kaupa. Lisaks tuleb kogu seaduslane info ja veebilehtede ülesehitus korrektselt ühtlustada eesti, inglise ja vene keeles.

3. Avaliku sektori töötajate vähene võõrkeeleskus. Kõik intervjueritud välistöötajad tõid migratsiooniprotsesside ühe suurema probleemina välja ametnike vähese (või puuduliku) võõrkeeleskuse. Kõik intervjueritud olid kogenud probleeme avaliku sektori töötajatega suhtlemisel. Välistöötajate sissetoomise protsesside efektiivistamiseks on oluline, et ametiasutuste töötajad oskaksid vähemalt minimaalsel vajalikul tasemel võõrkeeli rääkida. Ettepanekuna võib pakkuda välja avaliku sektori (mh kohalike omavalitsuste) töötajatele rakendatava inglise keele oskuse nõude ja täiendavate võõrkeelekursuste korraldamise välismaalastega tegelevatele ametnikele. Lisaks võiks ametlikes esindustes olla selgelt välja toodud need töötajad, kelle poole saab pöörduda võõrkeeles, et välismaalane leiaks kiirelt sobiva klienditeenindaja. Nii PPA kui ka kohalike omavalitsuste välismaalastega tegelevad töötajad peavad tõstma kliendikesksuse taset.

4. Avalike teenuste info vähene kättesaadavus. Enamikes läbiviidud intervjuudes tõstatati avalike teenuste info vähese kättesaadavuse probleem. Magistratõõ autori ettepanekuks on luua üks tsentraalne avalike teenuste infot koondav veebiplatvorm, mis koondab kogu välistöötajale vajaliku teave, ühildub hästi erinevate e-riigi teenustega ja on kättesaadav vähemalt eesti, inglise ja vene keeles. Antud veebikeskkond oleks hea koht, kuhu lisada samm-sammuline nimekiri toimingutest ja soovitustest, mida välistöötaja Eestisse tööle tulles läbi peab tegema. Samuti võiks sinna koondada infot

inglise keelt rääkivatest perearstidest ja muudest teenustest, rahvusvahelistest koolidest ja lasteaedadest, võimalikest koolitustest, keelekursustest, huvitavatest üritustest jne. Samas portaalis võiks paikneda ka veebifoorum, kus Eestis elavad välistöötajad ise üksteisele kindlatel teemadel nõu saavad anda.

5. Keelebarjäärid ettevõtetes. Kõik intervjuudes osalenud nõustasid, et ettevõtte ingliskeelsed sisemised protsessid ja dokumendihaldus on kvalifitseeritud välistöötajõu sissetoomise eeltingimus. IKT ettevõtted, kes kiirelt kasvavad, peaksid võimalikult varakult minema üle ingliskeelsetele protsessidele. Vastasel juhul on väga raske tulevikus väljapoolt Eestis kindlate profiilidega töötajaid värvata. Teine oluline tulemus seoses keelebarjääridega on see, et välistöötajad tahavad ise õppida eesti keelt ka siis, kui ettevõtte töötajad räägivad hästi inglise keelt. Eesti keele õppimine suurendab kuuluvustunnet nii organisatsioonis kui ka riigis üldisemalt. Ettevõtted võiksid välistöötajate kuuluvustunde ja rahulolu tõstmiseks ise regulaarselt keelekursuseid korraldada (kutsuda firmasse keeleõpetajad) või vähemalt pakkuma välistöötajatele toetust keelekursuste eest tasumisel. Intervjuude käigus toodi korduvalt välja, et kuigi see võib olla väike samm ettevõttele, tasub see investering end kiirelt ära.

6. Negatiivne hoiak ühiskonnas. Enamik Eestisse kolinud intervjuueeritud välistöötajaid olid kokku puutunud negatiivse hoiaku või halvustava suhtumisega ühiskonnas. Kuigi tõdeti, et institutsionaalsel tasandil ei ole üldjuhul ebasõbralikku käitumist kogetud, võib ühiskonnas esinevatel eelarvamustel tuginev kriitiline meelestatu ja negatiivne hoiak välismaalaste suhtes siiski pidurdada kvalifitseeritud välistöötajõu sissetoomist. Võimaliku soovitusena ühiskonna teadlikkuse tõstmiseks tõid nii välistöötajad kui ka personalijuhid välja laiema teavitustöö ja heade näidete levitamise meedias. Avalik sektor ja ettevõtted võiksid koostöös läbi viia programmi, mille raames tutvustatakse Eestist töötavaid kvalifitseeritud välistöötajaid. Pidevad head näited ja edulood suurendaksid ühiskonna teadlikust ja loodetavasti vähendaks eelarvamustel tuginevat halvustamist.

Lahendusettepanekud kõikidele peamistele uuringust välja tulnud kvalifitseeritud välistöötajõu sissetoomist takistavatele teguritele on parema ülevaate andmiseks koondatud tabelisse 13 (lk 66).

Tabel 13. Ettepanekud

Takistus	Ettepanek	Sihtgrupp
Eesti vähene atraktiivsus töökoha sihtriigina	Tugevam fokusseeritud sihtturundus	EAS (“ <i>Work in Estonia</i> ”) koostöös IKT ettevõtetega
	Ettevõtete edulood	IKT ettevõtted koostöös poliitikakujundajate ja EASiga
	Välistudengite laiem kaasamine	IKT ettevõtted koostöös ülikoolidega
	Tipp-tasemel eestkõneleja	EV valitsus
Ebaselge seaduslane info ametlikel veebilehtedel	Immigratsiooni regulatsioonide selgem sõnastus	PPA
	Protsessi kirjelduse süstematiseerimine erinevate elamislubade ja taotlejagruppide kaupa	
	Info ühtlustamine eesti, inglise ja vene keeles	
Avaliku sektori töötajate vähene võõrkeeleoskus	Inglise keele oskuse nõue avaliku sektori töötajatele	PPA, kohalikud omavalitsused
	Keelekoolitused välismaalastega tegelevatele ametnikele	
Avalike teenuste info vähene kättesaadavus	Kõikide avalike teenuste info koondamine ja süstematiseerimine ühtses veebiportaalis	MKM ja EAS koostöös erinevate ettevõtetega
	Info ühtlustamine eesti, inglise ja vene keeles	
Keelebarjäärid ettevõtetes	Ingliskeelsele dokumendihaldusele ja sisemistele protsessidele üleminek IKT ettevõtetes	IKT ettevõtted
	Spetsiaalsete eesti keele kursuste korraldamine välistöötajatele	IKT ettevõtted koostöös kohaliku omavalitsuse ja EV valitsusega
Negatiivne hoiak ühiskonnas	Edulugude ja positiivsete kogemuste jagamine	Avalik sektor koostöös IKT ettevõtetega

Allikas: (Autori koostatud).

Lisaks on kõrvale välja toodud peamised sihtgrupid, kes antud teemadega kõige efektiivsemalt tegeleda saaks. Kõiki väljatoodud ettepanekuid saab ellu viia ilma suuremate poliitikamuutusteta. Magistr töö autor loodab, et välja toodud sihtgrupid soovivad omalt poolt kaasa aidata kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomisele Eesti IKT sektoris, panustades sellega Eesti majanduse jätkusuutlikku arengusse.

KOKKUVÕTE

IKT sektori jätkusuutlikkus on üks Eesti majanduse arengu võtmeküsimusi. Kuna kvalifitseeritud IKT spetsialistidest on kümne aasta perspektiivis Eestis suur puudus ning ülikoolidest ei tule piisavalt vastava haridusega inimesi, tuleb täiendavat kvalifitseeritud tööjõudu kaasata teistest riikidest. Üks võimalus täita tööjõuturu puudujääke ongi soodustada ja suurendada kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomist Eesti IKT sektoris. Kuna suur osa Eesti IKT ettevõtetest seni olulisel määral välistööjõudu ei kasuta, uuritigi käesoleva magistritöö koostamisega, mis on tänased peamised takistused, mis seda mõjutavad, ning anti soovitusi nende ületamiseks või leevendamiseks nii ettevõtetele kui ka poliitikakujundajatele.

Kuna IKT sektori arengud mõjutavad ka paljusid teisi valdkondi, on üha süvenev kvalifitseeritud tööjõu puudus väga päevakajaline teema. Siiani ei ole Eestis koostatud uuringut, mis käsitleks kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomise takistusi ja nende võimalikke lahendusi just IKT sektoris. Magistritöö autor loodab, et läbi viidud uurimuse tulemusena tõstatatud teemasid adresseeritakse edaspidi nii IKT ettevõtetes kui ka avalikus sektoris.

Uurimiseesmärgi saavutamiseks kaardistati esmalt peamised tööjõu rände teoreetilised käsitleks keskendudes kvalifitseeritud tööjõule ja IKT sektori spetsiifikale. Järgnevalt kirjeldati Eesti IKT sektorit ja tööjõuvajaduste prognoosi ning seejärel anti ülevaade kvalifitseeritud tööjõu rännet Eestisse kujundavatest teguritest, protsessidest ja tingimustest.

Teoreetilise osa tulemusena koostati rändeteooriate ülevaatlik võrdlus. Lisaks selgus varem läbi viidud uuringute analüüsist, et Eesti IKT sektori jätkusuutlikkuse tagamisel

on oluline roll kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomisel. Täiendavalt kirjeldati kvalifitseeritud välistöötajate rännet kujundavaid tegureid ja protsesse, mille põhjal võib järeldada, et kuigi Välismaalaste seaduse (2010) muudatus on kiirendanud seadusandlikke protsesse, esineb siiski mitmeid aspekte (nt sihtriigi vähene atraktiivsus töökohamaana, kohanemisteenuste vähesus, keelebarjäärid), mis võivad pärssida kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomist.

Empiirilise osa analüüs toimus kolmes etapis. Esmalt anti ülevaade uuritavatest ettevõtetest ning töötati välja uurimismetoodika. Seejärel selgitati välja kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomist takistavad tegurid valitud Eesti IKT sektoris. Viimaks töötati välja ettepanekud, kuidas erinevate institutsioonide toel kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomist takistavaid tegureid ületada.

Kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomise takistuste kaardistamiseks Eesti IKT sektoris viidi läbi kvalitatiivne analüüs. Uuringusse kaasati neli erinevat IKT ettevõtet (Fortumo OÜ, Playtech Estonia OÜ, Taxify OÜ ja Skype Technologies OÜ). Viidi läbi kaheksa individuaalintervjuu (neli personalijuhtidega ja neli välistöötajatega) ning täiendav fookusgrupi intervjuu kuue välistöötajaga. Läbi viidud intervjuude käigus kogutud andmed töödeldi ja süstematiseeriti. Selle tulemusena koostati peamiste kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomist takistavate tegurite ülevaade. Uurimuse tulemusena selgunud kvalifitseeritud välistöötajate sissetoomist takistavaid tegureid saab vaadelda kolme rändetegurite grupi lõikes.

Sisserände reeglite, protsesside ja soodustamisega seotud rändetegurite grupis ilmnes kolm suuremat takistust: 1) Eesti vähene atraktiivsus töökoha sihtriigina; 2) ebaselge seaduslane info ametlikel veebilehtedel ja 3) avaliku sektori töötajate vähene võrkeeleoskus. Antud takistuste ületamiseks toodi välja mitu ettepanekut.

Eesti atraktiivsuse tõstmiseks töökoha sihtriigina pakuti välja järgmised ideed. Esiteks peaks EAS koostöös IKT ettevõtetega laiendama “*Work in Estonia*” kampaniat, et fokuseeritud sihtturunduse kaudu tugevamalt Eesti IKT ettevõtetes pakutavaid karjäärivõimalusi reklaamida. Teiseks on vaja Eestis määrata tipp-tasemel rahvusvaheline eestkõneleja, kelle ülesandeks on Eesti maine kujundamine atraktiivse töökohamaana. Kolmanda ettepanekuna toodi välja Eesti ettevõtetes pakutavate

arenguvõimaluste ja võimalike väljakutsete reklaamimine tuues heade näidetena esile juba maailmas tuntud Eesti IKT ettevõtteid ja nende edulugusid. Neljas ettepanek on kasutada rohkem ära juba riigis kohapeal elavate välistudengite potentsiaali.

Seaduslase info selgemaks esitamiseks toodi välja kolm eelkõige PPAle suunatud ettepanekut. Esiteks tuleb Eestis töötamisega seonduv ametlikel veebilehtedel ja muudes avalikes infoallikates paremini struktureerida ja selgemalt ning kasutajasõbralikumalt esitada. Teiseks pakuti välja erinevate protsesside kirjelduste süstematiseerimine elamisloatuüpide ja taotlejagruppide kaupa. Ja kolmandaks kogu seaduslase info ja veebilehtede ülesehituse ühtlustamine eesti, inglise ja vene keeles.

Avaliku sektori töötajate võõrkeeleoskuse parandamiseks pakuti välja avaliku sektori (mh kohalike omavalitsuste) töötajatele rakendatava inglise keele oskuse nõue ja täiendavate võõrkeelekursuste korraldamise välismaalastega tegelevatele ametnikele.

Majanduslike, sotsiaalsete ja hariduslike rändetegurite grupist tuli peamise kvalifitseeritud välistööjõu kaasamise takistusena välja *avalike teenuste info vähene kättesaadavus*. Ettepanekuks on luua üks tsentraalne avalike teenuste infot koondav veebiplatvorm, mis koondab kogu välistöötajale vajaliku teave, ühildub hästi erinevate e-riigi teenustega ja on kättesaadav vähemalt eesti, inglise ja vene keeles.

Kultuuriliste ja ühiskondlike rändetegurite grupis ilmes kaks suuremat takistust: 1) keelebarjäärid ettevõtetes ja 2) negatiivne hoiak ühiskonnas. Kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomise eeltingimus ettevõttes on ingliskeelsed sisemised protsessid ja dokumendihaldus. Seega peaksid kiirelt kasvavad IKT ettevõtted võimalikult varases etapis ettevõttesiseselt inglise keelele üle minema. Samas tuleb toetada ka välistöötajate eesti keele õpinguid, et suurendada nende kuuluvustunnet meeskonnas.

Selleks, et vähendada *negatiivset hoiakut välistöötajatesse*, tuleb teha laiemat teavitustööd ja heade näidete levitamist meedias. Avalik sektor ja ettevõtted võiksid koostöös läbi viia programmi, mille raames tutvustatakse Eestist töötavaid kvalifitseeritud välistöötajaid. Näited Eesti IKT ettevõtetes töötavatest välismaalastest suurendaksid ühiskonna teadlikust ja loodetavasti vähendaks eelarvamustel tuginevat halvustamist.

Magistritöö uurimiseesmärk sai täidetud piisavas ulatuses. Magistritöö autor usub, et analüüsitud kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomist takistavad tegurid on ületatavad, kui IKT ettevõtted koostöös avaliku sektori institutsioonidega selle nimel pingutavad. Kuna kvalifitseeritud tööjõu sissetoomise takistusi Eesti IKT sektoris on alles väga vähe uuritud, on edaspidi võimalik kaasata sarnase uurimuse valimisse lisaks ka avaliku sektori esindajad. Samuti saaks järgmise etapina kõikide väljatoodud ettepanekute rakendatavust koos valimisse kuuluvate organisatsioonide esindajatega detailsemalt hinnata.

VIIDATUD ALLIKAD

1. Aluslepingute Konsolideeritud Versioonid. – Põhiõiguste Harta. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2010. [http://europa.eu/pol/pdf/consolidated-treaties_et.pdf] 09.03.2016.
2. **Annus, R.** Eesti võimalused ja valikud immigratsioonipoliitika kujundamisel. – Riigikogu Toimetised, 2009, Nr 20. [<http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=14018&op=archive2>] 04.04.2016.
3. Aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu strateegia. Euroopa 2020. aastal. – Komisjoni teatis, Euroopa Komisjon, 2010. [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_ET_ACT_part1_v1.pdf] 10.03.2016.
4. **Becker, G. S.** Investments in Human Capital: A Theoretical Analysis. – Journal of Political Economy, 1962, Vol. 70, pp. 9-49.
5. **Beenstock, M.** Failure to absorb: remigration by immigrants into Israel. – International Migration Review, 1996, Vol. 30, No. 4, pp. 950-978.
6. **Bodvarsson, Ö., Van den Berg, H.** The Economics of Immigration: Theory and Policy. New York: Springer, 2009, 474 p.
7. **Boyle, P., Halfacree, K., Robinson, V.** Exploring Contemporary Migration. 2nd ed. London: Routledge, 2014, 296 p.
8. **Brettel C. B., Hollified J. F.** (eds.) Migration Theory: Talking Across Disciplines. London: Routledge, 2000, 224 p.
9. **Castles, S.** International Migration at the Beginning of the Twenty-First Century: Global Trends and Issues. – International Social Science Journal, 2000, Vol. 52, No. 165, pp. 269–281.
10. **Castles, S.** The Factors that Make and Unmake Migration Policies. – International Migration Review, 2004, Vol. 38, No. 3, pp. 852-884.

11. **Castles, S., Miller, M. J.** The Age of Migration. 3rd ed. New York: Guilford Press, 2003, 338 p.
12. **Chiswick, B. R.** Are immigrants favorably self-selected? – American Economic Review, 1999, Vol. 89, No. 2, pp. 181-185.
13. **Coleman, D.** The Demographic Effects of International Migration in Europe. – Oxford Review of Economic Policy, 2008, Vol. 24, No. 3, pp. 452-476.
14. **Coniglio, N. D., De Arcangelis, G., Serlenga, L.** Intentions to return of clandestine migrants: The perverse effect of illegality on skills. – Review of Development Economics, 2009, Vol. 13, No. 4, pp. 641-657.
15. **Daugherty, H. G.; Kammeyer, K. W.** An introduction to population. 2nd ed. New York: Guilford Press, 1995, 343 p.
16. **Davies, R.** Industry 4.0. Digitalisation for productivity and growth. – European Parliamentary Research Service, 2015, pp. 1-10.
[[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568337/EPRS_BRI\(2015\)568337_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568337/EPRS_BRI(2015)568337_EN.pdf)] 03.01.2016.
17. Destination: Estonia. Relocation guide. – EAS, 2014. [https://issuu.com/eas-estonia/docs/relocationguide_2014] 01.05.2016.
18. Digital Single Market – country sheet. EE. – European Commission, 2015, pp. 1-4.
[http://ec.europa.eu/priorities/sites/beta-political/files/estonia_en.pdf] 03.01.2016.
19. **Dustmann, C., Görlach, J.-S.** The Economics of Temporary Migrations. Centre of Research and Analysis of Migration. Discussion Paper Series, CPD 03/15, 2015, 52 p.
20. **Eamets, R., Philips, K.** Töötõu vaba liikumine Euroopa Liidus ja selle mõju Eesti tööturule. – Tartu Ülikooli Euroopa Kolledži Toimetised, 2004, Nr. 20.
21. Eesti infoühiskonna arengukava 2020. – Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium, 2013.
[https://www.mkm.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/eesti_infouhiskonna_arengukava.pdf] 12.03.2016.
22. Eesti Statistika. – Statistikaameti andmebaas, 2016. [<http://pub.stat.ee/px-web.2001/dialog/statfile2.asp>] 10.03.2016.
23. Eesti Vabariigi immigratsiooniseadus. Vastu võetud Riigikogus 26. juunil 1990. a. Riigi Teataja 1990, nr. 2, art. 25.

24. Eesti Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2011-2015. Eesti Vabariigi Valitsus, 2011. [https://www.riigiteataja.ee/aktilisa/3100/5201/1001/VVk_209_lisa1.pdf] 15.11.2015.
25. Eesti Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2015-2019. Eesti Vabariigi Valitsus, 2015. [https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/valitsuse_tegevusprogramm_2015-2019_kehtib_alates_23.10.2015-_.xlsx] 15.11.2015.
26. Euroopa digitaalne tegevuskava. – Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele, Euroopa Komisjon 2010. [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0245:FIN:ET:PDF>] 08.03.2016.
27. Euroopa Liidu kodaniku seadus. Vastu võetud Riigikogus 17. mail 2006. a. – Riigi Teataja I osa, 2006, nr. 26, art. 191. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014041>] 02.02.2016.
28. Euroopa riikide sisserändesstrateegiad kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu värbamisel kolmandatest riikidest. Eesti Uuringukeskus, 2014, 35 p. [https://www.siseministeerium.ee/sites/default/files/dokumendid/Uuringud/Kodakondsus_ja_r2nne/2014_euroopa_riikide_sisserandestrategieid_korgelt_kvalifitseeritud_toojou_varbamil_kolmandatest_riikidest.pdf] 14.11.2015.
29. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. – European Commission, Brussels, 2010, 34 p. [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>] 09.03.2016
30. Europe 2020. European Commission. [http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm] 03.03.2016.
31. Fookusgrupi intervjuu. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tartu, 19.05.2016.
32. **Franzmeyer, F., Brücker, H.** Europäische Union: Osterweiterung und Arbeitskräftemigration. DIW-Wochenbericht, 1997, Bd. 5, s. 90-96.
33. **Garcia, S.** European Union Identity and Citizenship: Some Challenges. – European Citizenship and Social Exclusion. Roche, M., van Berkel, R. (eds.). Aldershot: Ashgate Publishing Company, 1997, pp. 201-212.

34. **Gareis, K., Hüsing, T., Birov, S., Bludova, I., Schulz, C., Korte, W. B.** E-Skills for Jobs in Europe: Measuring Progress and Moving Ahead. European Commission. Final Report, February 2014, 253 p. [http://eskills-monitor2013.eu/fileadmin/monitor2013/documents/monitor_final_report.pdf] 03.01.2016.
35. **Gauthier, J. F., Penzel, M.** Estonia Startup Ecosystem Report. – Startup Compass, 2016. [<http://blog.compass.co/estonia/>] 09.02.2016.
36. **Gunderson, R. J., Pinto, J. V., Williams, R. H.** Economic or Amenity Driven Migration? A Cluster-Based Analysis of County Migration in the Four Corners States. – The Journal of Regional Analysis & Policy, 2008, Vol. 38, No. 3, pp. 243–254.
37. **Han, Y., Goetz, S. J., Kim, T., Lee, J.** Estimating Employment-Related Migration from Overlapping Migration and Commuting Networks. – Growth and Change, September 2013, Vol. 44, No. 3, pp. 474-493. DOI: 10.1111/grow.12016.
38. **Harris J. R., Todaro M. P.** Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. – American Economic Review, 1970, Vol. 60, pp. 126-142.
39. ICT specialists in employment. – Eurostat, 2015. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/ICT_specialists_in_employment] 09.03.2016.
40. Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia sektori visioon infoühiskonnast Eestis aastal 2020. – Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit, 2013. [<http://itl.ee/public/files/Visioon2020.pdf>] 10.03.2016.
41. International Standard Classification of Education. ISCED 2011. UNESCO Institute for Statistics, 2011, 86 p. [<http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx>] 06.02.2016.
42. International Standard Classification of Occupations (ISCO-08). ILO, 2008, 34 p. [<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>] 06.02.2016.
43. Internet use and activities. – Eurostat, 2016. [http://ec.europa.eu/eurostat/product?code=isoc_bde15cua&language=en&mode=view] 09.03.2016
44. **Intervjueritav 1.** (Playtech Estonia OÜ tehniline kliendihaldur). Intervjuu välisöötajaga. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tartu, 23.03.2016.

45. **Intervjueeritav 2.** (Fortumo OÜ tarkvara arendaja). Intervjuu välistöötajaga. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tartu, 26.03.2016.
46. **Intervjueeritav 3.** (Taxify OÜ Androidi tarkvara arendaja). Intervjuu välistöötajaga. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tallinn, 01.04.2016.
47. **Intervjueeritav 4.** (Skype Technologies OÜ tarkvaraarenduse insener). Intervjuu välistöötajaga. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tartu, 25.04.2016.
48. **Intervjueeritav 5.** (Skype Technologies OÜ personalitöötaja). Intervjuu personalitöötajaga. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tallinn, 01.04.2016.
49. **Intervjueeritav 6.** (Fortumo OÜ personalitöötaja). Intervjuu personalitöötajaga. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tartu, 08.04.2016.
50. **Intervjueeritav 7.** (Playtech Estonia OÜ personalitöötaja). Intervjuu personalitöötajaga. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tartu, 08.04.2016.
51. **Intervjueeritav 8.** (Taxify OÜ personalitöötaja). Intervjuu personalitöötajaga. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tartu, 08.04.2016.
52. **Iredale, R.** The Migration of Professionals: Theories and Typologies. – International Migration, 2001, Vol. 39, No. 5, pp. 7-26.
53. **Jürgenson, A., Mägi, E., Pihor, K., Batueva, V., Rozeik, H., Arukaevu, R.** Eesti IKT kompetentsidega tööjõu hetkeseisu ja vajaduse kaardistamine. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis, 2013, 178 lk.
54. **Kallas, K., Kaldur, K., Kivistik, K., Plaan, K., Pohla, T., Ortega, L., Mürk, I., Väljaots, K.** Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks. – Tartu: Balti Uuringute Instituut, 2014, 154 lk.
55. **Kelo, M., Wächter, B.** Brain Drain and Brain gain: Migration in the EU after enlargement. A study by the Academic Cooperation Association. 2004, 91 p. [http://www.aca-secretariat.be/fileadmin/aca_docs/documents/reports/Migration.pdf] 05.02.2016.
56. Keskmise brutokuupalk oli mullu 1065 eurot. – Statistikaamet, 4. märts 2016. Pressiteade nr 24. [<https://www.stat.ee/277557>] 10.03.2016.
57. **Knocke, W.** Integration or Segregation? Immigrant Populations Facing the Labour Market in Sweden. – Economic and Industrial Democracy, August 2000, Vol. 21, No. 3, pp. 361-380.

58. **Kodres, G.** Kuhu liigub digitaalne äri 2016. aastal. Postimees, 11.03.2016. [<http://tehnika.postimees.ee/3614779/gerri-kodres-kuhu-liigub-digitaalne-ari-2016-aastal>] 20.04.2016.
59. Kohanemisprogramm. 2016. [<http://kohanemisprogramm.tlu.ee/>] 02.02.2016.
60. Kolmandate riikide kõrgelt kvalifitseeritud töötajate riiki sisenemise ja riigis viibimise tingimused Euroopa Liidus. III väiksemahuline uurimus. Tallinn: SA Eesti Migratsioonifond, 2006.
[http://www.sisekaitse.ee/public/ERV/korgelt_kvalifitseeritud_tootajate_riiki_sisene_mine.pdf] 04.04.2016.
61. Konkurentsivõime kava "Eesti 2020". Kinnitatud Vabariigi Valitsuse poolt, 28.04.2011. [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_estonia_et.pdf] 12.03.2016.
62. **Krieger, H.** Migration Trends in an Enlarged Europe. Quality of Life in Europe. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004. [<http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-k/gde/04/EF03109EN.pdf>] 15.11.2015.
63. **Kritz, M. M., Lim, L. L., Zlotnik, H.** (eds.) International Migration System: A Global Approach. Oxford: Clarendon Press, 1992, 354 p.
64. **Kulu, L.** Migratsiooniprobleemid Euroopa Liidu idalaienemisel. – Euroopa Kolledži loengud, Tartu: TÜ Euroopa Kolledž, 2000, Nr 3, 27 p. URL: www.digar.ee/arhiiv/en/download/21400
65. **Kumpikaite, V., Zickute, I.** Synergy of Migration Theories: Theoretical Insights. – Engineering Economics, 2012, Vol. 23, No. 4, pp. 387-394.
66. Kõrgelt kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike rände soodustamine, Eesti aruanne. – Sisekaitseakadeemia Migratsiooniuringute Keskus, 2013.
[http://www.sisekaitse.ee/public/ERV/EMN_EST.pdf] 03.03.2016.
67. **Laforest, J.** Guide to Organizing Semi-Structured Interviews With Key Informant. Québec: Institut national de santé publique du Québec, 2009.
[http://www.sswm.info/sites/default/files/reference_attachments/LAFOREST%2009%20Guide%20to%20Organizing%20Semi%20Structured%20Interviews.pdf] 01.04.2016.

68. **Lewis, W. A.** Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. Manchester: School of Economic and Social Studies, 1954, Vol. 22, pp. 139-191.
69. **Liebig, T.** Migration Theory from a Supply-Side Perspective. – Discussion Paper, Research Institute for Labour Economics and Labour Law, July 2003, No. 92, 36 p.
70. **Lilles, K.-I.** Uuring: Eesti startup ökosüsteemi kasvu pidurdab talentide ja kapitali puudus. - Eesti Arengufond, 2016. [<http://www.arengufond.ee/2016/02/uuring-eesti-kapitali-puudus/>] 09.02.2016.
71. Lühiajalise töötamise registreerimine. Oluline info lühiajalise töötamise registreerijale. – Politsei- ja Piirivalveamet, 2016. [<https://www.politsei.ee/et/teenused/eestis-tootamine/luhiajalise-tootamise-registreerimine/oluline-info-luhiajalise-tootamise-registreerijale.dot#tippspetsialist>] 09.03.2016.
72. **Maasing, H.** Tööjõupuuduse leevendamine migratsiooni kaudu. Tallinn: Sisekaitseakadeemia, 2010. [http://www.sisekaitse.ee/public/ERV/SATISFYING_LABOUR_DEMAND_THROUGH_MIGRATION_IN_ESTONIA_eesti.pdf] 17.03.2016.
73. **Mabogunje, A. L.** Systems Approach to a Theory of Rural-Urban Migration. – Geographical Analysis, 1970, Vol. 2, pp. 1-18.
74. **Mahroum, S.** Highly Skilled Globetrotters: The International Migration of Human Capital. – R&D Management, January 2000, Vol. 30, No. 1, pp 23–32. DOI: 10.1111/1467-9310.00154
75. **Massey, D. S.** A Missing Element in Migration Theories. – Migration Letters, 2015, Vol. 12, No. 3, pp. 279-299.
76. **Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kovaouci, A., Pellerino, A., Taylor, J. E.** An Evaluation of International Migration Theory: The North American Case. *Population and Development Review*, December 1994, Vol. 20, No. 4. pp. 699-751. DOI: 10.2307/2137660
77. **McGovern, P.** Immigration, Labour Markets and Employment Relations: Problems and Prospects. – British Journal of Industrial Relations, 2007, Vol. 45, No. 2, pp. 217-235.
78. Microsoft Eesti. 2016. [<https://www.microsoft.com/et-ee/about>] 20.04.2016.

79. Migration Potential in Central and Eastern Europe. Geneva: International Organisation for Migration, 1999, 84 p.
80. Migration. United Nations Population Fund. [<http://www.unfpa.org/migration>] 10.03.2016.
81. **Moretti, E.** The New Geography of Jobs. New York: Houghton Mifflin Harcourt Publishing, 2013, 294 p.
82. Mõisted. – Statistikaamet, 2015. [http://pub.stat.ee/px-web.2001/Database/Rahvastik/01Rahvastikunaitajad_ja_koosseis/02Demograafilised_pehinaitajad/RV_06.htm] 16.03.2016.
83. Nutika spetsialiseerumise valdkondlik raport info- ja kommunikatsiooni-tehnoloogia kui kasvualdkonna kohta. Eesti Arengufond, 2014. [<http://ns.arengufond.ee/ikt-raport>] 05.12.2015.
84. Nutikas spetsialiseerumine – kitsaskohtade ja uute võimaluste analüüs. – Eesti Arengufond, 2013. [http://www.arengufond.ee/wp-content/uploads/2013/06/AF_kitsaskohad_final2.pdf] 09.03.2016.
85. Nõukogu direktiiv 2009/50/EÜ, 25. mai 2009, kolmandate riikide kodanike kõrget kvalifikatsiooni nõudva töö eesmärgil riiki sisenemise ja seal elamise tingimuste kohta. Euroopa Liidu Teataja, 18.6.2009. [<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32009L0050&from=ET>] 06.02.2016.
86. OECD Information Technology Outlook. – OECD, 2004. [<http://www.oecd.org/sti/ieconomy/37620123.pdf>] 09.03.2016.
87. **Papademetriou, D. G., Somerville, V., Tanaka, H.** Talent in the 21st-Century. – Economy Migration Policy Institute, November 2008.
88. **Parusel, B.** (ed.) Attracting highly qualified and qualified third-country nationals to Sweden. Report from EMN Sweden 2013:1. – Migrationsverket (Swedish Migration Board), 2013. [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/attracting/26.sweden_national_report_attracting_highly_qualified_final_october2013_en.pdf] 04.04.2016.
89. **Parusel, B.** (ed.) Attracting highly qualified and qualified third-country nationals to Sweden. – Migrationsverket (Swedish Migration Board), Report from EMN Sweden 2013:1, 2013, 32 p. [[78](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-</p>
</div>
<div data-bbox=)

- do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/attracting/26.sweden_national_report_attracting_highly_qualified_final_october2013_en.pdf] 14.11.2015.
90. **Peit, K.** Taxify laienes Hollandisse. 2014. [<http://www.kahvel.ee/31351/taxify-laienes-hollandisse/>] 20.04.2016.
 91. **Philips, K., Priinits, M., Rõõm, M., Võrk, A.** Euroopa Liiduga ühinemise mõjud palkadele ja tööjõu vabale liikumisele. Tartu: Tartu Ülikooli majandusteaduskond, 2002, 148 p.
 92. Playtech Eestis. 2016. [http://www.playtech.ee/?nav=playtechgroup_ee] 20.04.2016.
 93. Playtech maailmas. 2016. [<http://www.playtech.ee/?nav=playtechgroup> Playtech] 20.04.2016.
 94. **Portes, A., Böröcz, J.** Contemporary immigration: Theoretical Perspectives on its Determinants and Modes of Incorporation. – International Migration Review, 1987, Vol. 23, pp. 606-630.
 95. **Ramos, F.** Out-migration and return migration of Puerto Ricans. – Immigration and the workforce: Economic consequences for the United States and source areas, University of Chicago Press, 1992, pp. 49-66.
 96. Recommendations on Statistics of International Migration. United Nations, 1998, Series M, No. 58, Rev. 1, New York, 96 p. [http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesM/seriesm_58rev1e.pdf] 05.02.2016.
 97. **Rozeik, H.** Kõrgelt kvalifitseeritud välistöajõud Eestis – olukord ja arenguvõimalused. – PRAXIS Poliitikaanalüüs, 2014, nr. 3, lk. 1-8. [<http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/03/kvalifitseeritud-valistoojoud-Eestis.pdf>] 14.11.2015.
 98. **Rozeik, H., Jürgenson, A.** Eesti info- ja kommunikatsioonitehnoloogia sektori ettevõtete uuring. – PRAXISE Toimetised, 2009, nr. 4, 69 lk. [<http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2009-IKT-sektori-ettevotete-uuring.pdf>] 16.11.2015.
 99. **Russell, S. S.** International Migration: Implications for the World Bank. – The World Bank. Human Resources Development and Operations Policy. HRO Working Papers, HROWP 54, May 1995, No. 54. URL: <http://www->

wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/1995/05/01/000009265_3
961019111203/Rendered/PDF/multi0page.pdf

100. Sissevaade Eesti talendipoliitikasse: olukord välistöötajõu, välisüliõpilaste ja välismaal elavate eestlastega. – Praxise mõttehommik, 2015.
[<http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/03/Sissevaade-Eesti-talendipoliitikasse.pdf>] 03.02.2016.
101. **Sjaastad, L. A.** The Costs and Returns of Human Migration. – Journal of Political Economy, October 1962, Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings, pp. 80-93.
102. **Skeldon, R.** Migration and development: A global perspective. Essex: Longman, 1997, 253 p.
103. **Solimano, A.** (ed.) The International Mobility of Talent. Types, Causes and Development Impact. New York: Oxford University Press, 2008, 352 p.
104. **Stark, O.** Economic-Demographic Interactions in Agricultural Development: The Case of Rural-to-Urban Migration. Rome: FAO, 1978, 162 p.
105. **Stark, O.** The Migration of Labor. Cambridge: Basil Blackwell, 1991, 406 p.
106. Study: No Strong Barriers for Choosing Estonia as a Place of Work among Ukrainian IT Specialists. – Work in Estonia, 2016.
[<http://www.workinestonia.com/study-no-strong-barriers-for-choosing-estonia-as-a-place-of-work-among-ukrainian-it-specialists/>] 15.05.2016.
107. **Zakharenko, R.** Return Migration: An Empirical Investigation. – MPRA Paper No. 13755, Pennsylvania State University, 2008, 39 p.
108. The Global Talent Competitiveness Index. Talent Attraction and International Mobility 2015-16. INSEAD, Lanvin, B., Evans, P. (eds), 2016, 346 p. [http://global-indices.insead.edu/gtci/documents/INSEAD_2015-16_Full_Book_Ebook.pdf] 15.11.2015.
109. **Todaro, M. P., Maruszko, L.** Illegal Migration and US Immigration Reform: A Conceptual Framework. – Population and Development Review, March 1987, Vol. 13, No. 1, pp. 101-114.
110. **Todaro, M. P., Maruszko, L.** Illegal Migration and US Immigration Reform: A conceptual framework. – Population and development review, 1987, Vol. 13, pp. 101-114.

111. Tööjõuvajaduse prognoos aastani 2020. Andmetabelid. – Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. 2013.
[https://www.mkm.ee/sites/default/files/toojouvajaduse_prognoos_aastani_2020._andmetabelid._labour_demand_forecast_2020.xls] 08.03.2016.
112. **Valdre, L.** EAS tahab kampaania korras spetsialistide põuda leevendada. Eesti Päevaleht. [<http://arileht.delfi.ee/news/uudised/eas-tahab-kampaania-korras-spetsialistide-pouda-leevendada?id=73211811>] 15.05.2016.
113. **Veersalu, L.** Skype Eesti juhiks saab Tiit Paananen. 2012.
[<http://blogs.skype.com/2012/02/28/skype-eesti-juhiks-saab-tiit-paananen/>] 20.04.2016.
114. **Veidemann, B.** Peer Review on “Renewed procedures for employing migrant workers with the emphasis on favouring highly- qualified labour”, 2009.
[<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10672&langId=en>] 12.03.2016.
115. **Villig, M.** Taxify. About the company. 2016. [<https://taxify.eu/press/>] 20.04.2016.
116. **Vilo, J.** Nutikas jätkusuutlik Eesti. – Riigikogu Toimetised, 2014, nr. 29, lk. 40 - 47. [<http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=16675>] 25.10.2015.
117. Välismaalaste seadus. Vastu võetud Riigikogus 9. detsembril 2009. a. – Riigi Teataja I osa, 2010, nr. 3, art. 4. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/VMS>] 02.02.2016.
118. Värbamine välismaalt ja töölubade taotlemine. – Eesti Töötukassa, 2016.
[https://www.eesti.ee/est/varbamine_valismaalt_ja_toolubade_taotlemine] 09.03.2016.
119. **Wallerstein, I.** The Modern World System I, Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century. New York: Academic Press, 1974, 410 p.
120. **Wallerstein, I.** The Modern World System II, Mercantilism and the Consolidation of the European World-Economy, 1600-1750. New York: Academic Press, 1980, 370 p.
121. **Werner, H.** Economic Change, the Labour Market and Migration in the Single European Market. – Social Europe. European Integration and the European Labour Market. Supplement 1/1994. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1994, pp. 39–62.

LISAD

Lisa 1. Intervjuu personalitöötajaga

Nimi

Ettevõtte

Ametikoht

Intervjuu toimumise aeg ja koht

1. Välisöötajate värbamise põhjused ja takistused

- 1.1. Kui palju töötab teie ettevõttes välismaalasi? Mis riikidest?
- 1.2. Kas värbate ka Eestis õppivaid välistudengeid (otse ülikoolist)?
- 1.3. Miks otsustasite värvata välismaalasi?
- 1.4. Kirjeldage oma ettevõtte kogemust välismaalaste värbamisel?
Positiivsed/negatiivsed näited ja kogemused.
- 1.5. Mis on kvalifitseeritud välistööjõu värbamise suurimad takistused, raskused, probleemid? Tooge palun näiteid.
- 1.6. Mis on välismaalaste värbamise suurimad plussid ja miinused?
- 1.7. Kas soovitaksite teistel ettevõtetel kasutada kvalifitseeritud välistööjõudu?
Milliseid nõuandeid annaksite teistele ettevõtetele?

2. Ettevõtete värbamispraktikad

- 2.1. Kas ettevõttel on olemas eraldi välismaalastele suunatud värbamisstrateegia?
- 2.2. Kirjeldage välismaalase värbamisprotsessi. Kas välismaalase tööle võtmine on kulukam? Mida paremini saaks teha?

- 2.3. Kirjeldage ja hinnake Eesti seadusandlust ja maksusüsteemi, välismaalt Eestisse tööle tulemise info kättesaadavust ja selgust.
- 2.4. Milliseid tugiteenuseid välismaalastele pakute? Mida olete aidanud välismaalastel korraldada, organiseerida? Kas olete kasutanud tugiteenuseid pakkuvaid firmasid?
- 2.5. Kas pakute/ aitate korraldada/ toetate välismaalaste keelekursusi?
- 2.6. Kas olete kasutanud EASi, avaliku sektori toetusi vms välismaalaste värbamisel või lõimumisteenuste pakkumisel?

3. Eesti IKT sektorist

- 3.1. Kui levinud on välistöötajate värbamine Eesti IKT sektoris? Milline on teiste ettevõtete praktika?
- 3.2. Kas Eesti IKT sektori palgatase on konkurentsivõimeline?
- 3.3. Mida teatakse Eestist ja selle IKT sektorist välismaal? Kuidas seda suurendada?
- 3.4. Millised on peamised välismaalaste tööle võtmise raskused Eesti IKT sektoris üldisemalt?
- 3.5. Millised on teie soovitusel teistele ettevõtetele ja poliitikakujudajatele, et kvalifitseeritud välistööjõu värbamist lihtsustada/ efektiivistada/ julgustada?

Lisa 2. Intervjuu välistöötajaga

Nimi, vanus, ametikoht/ *Names, age, profession*

Ettevõte/ *Company*

Rahvus/ *Nationality*

Intervjuu toimumise aeg ja koht/ *Time and location of the interview*

1. Eesti valimine ja siia jõudmine/ *Decision to move to Estonia, relocation*

- 1.1. Räägi palun oma Eestisse kolimise lugu. Miks, millal ja kuidas Eestisse kolisid?/ *Please tell your story of moving to Estonia. Why, when and how did you relocate to Estonia?*
- 1.2. Mida teadsid Eesti ja IKT sektori kohta eelnevalt? Kust Sa seda kuulsid? Kust leidsid infot?/ *What did you know about Estonia and its ICT sector beforehand? Where did you hear it from? Where did you find information?*
- 1.3. Mida teatakse Eesti kohta Su päritoluriigis? Mida teadsid Su sõbrad ja pere Eesti kohta?/ *What is know about Estonia is your home country? What did your family and friends know about Estonia?*
- 1.4. Palun kirjelda kogu Eestisse kolimise protsessi. Kas Eestisse kolimise protsessi jooksul tuli ette ka takistusi või probleeme? Palun täpsusta./ *Please describe the relocation to Estonia. Did you face any obstacles or problems? Please explain.*
- 1.5. Kui hõlpsasti said kätte info, mida Sul oli vaja teada enne Eestisse kolimist? (Eesti kultuur, dokumendimajandus, juriidiline info, tugiteenused, avalikud teenused jne.) Kust infot otsisid?/ *How easy it was to find necessary information (about Estonian culture, necessary paperwork, legal information, relocation support services, public services, etc) before moving to Estonia? Where did you look for information?*
- 1.6. Kirjelda palun tööleidmise ja Eesti IKT ettevõttes tööle asumise protsessi./ *Please describe the process of finding a job in an Estonian ICT company and starting to work there.*
- 1.7. Miks töötad just IKT sektoris?/ *Why do you work in ICT sector?*
- 1.8. Kas Eesti IKT sektori palgad on konkurentsivõimelised?/ *Would you consider Estonian ICT sector salaries competitive?*

1.9. Kui Sul oli Eestiga enne ühendusi/koostööd/tutvusi, kirjelda neid palun lühidalt./ *If you had any connections/collaborations in Estonia before relocation, please describe them shortly.*

2. Kohanemine – riigi ja ettevõtte poolne tugi/ *Settling in, support from employer and government*

2.1. Kuidas hindaksid suhtlust ja tuge, mida kogesid Eestisse kolimise vältel?/ *How would you assess the communication and support that you experienced during relocating to Estonia?*

2.2. Kas Sa kasutasid kohanemis- või tugiteenuseid? Miks? Milliseid? Kuidas hindaksid seda kogemust? Milliseid nõuandeid annaksid, et neid teenuseid efektiivistada?/ *Did you use and relocation or support services? Why? Which ones? How would you assess that experience? How could these services be improved?*

2.3. Milline on olnud sinu ettevõtte poolne tugi kohanemisel ja sisseelamisel?/ *How has your employer supported the relocation and settling in?*

2.4. Kirjelda palun oma praegust suhtlusvõrgustikku ja selle kujunemist./ *Please describe your current social network and how did it evolve?*

2.5. Kirjelda palun Eesti migratsioonialast seadusandlust ja maksusüsteemi. Kas oled kogunud probleeme (nt topelt-maksustamist)?/ *Please describe Estonian immigration related jurisdiction and tax systems. Have you experienced any problems (e.g. double-taxation)?*

2.6. Kas oled õppinud Eesti keelt? Miks? Kas keelekursused on olnud kergelt kättesaadavad?/ *Have you learned Estonian? Why? Have the language courses been easily findable?*

3. Järeldused ja soovitusel/ *Conclusions and recommendations*

3.1. Mis soovitusi on Sul kvalifitseeritud välistöötajatele, kes plaanivad Eestisse tööle tulla?/ *Which recommendations do you have for qualified foreign workers who plan to come to work in Estonia?*

- 3.2. Mis võivad Sinu arust olla peamised kvalifitseeritud tööjõu immigratsiooni takistavad tegurid Eesti IKT sektoris?/ *What are the main obstacles to immigration of qualified foreign workers in Estonian ICT sector?*
- 3.3. Milliseid soovitusi oskad anda, et Eesti IKT sektorisse tuleks rohkem kvalifitseeritud töötajaid?/ *Which recommendations could you give to bring in more qualified foreign workers to Estonian ICT sector?*
- 3.4. Mis on Eesti eelised, miks võiks kvalifitseeritud välistöötajad kaaluda siia kolimist?/ *What are the positive factors why should qualified foreign workers consider working in Estonia?*
- 3.5. Kas Sa soovitaksid Eestisse kolimist kvalifitseeritud välistöötajatele siin töötamise eesmärgil? Palun põhjenda./ *Would you recommend relocating to Estonia for qualified foreign workers to work here? Please explain.*
- 3.6. Mida saaks ära teha, et Eesti IKT sektorisse rohkem tippspetsialiste välismaalt tööle tuleks?/ *What could be done in order to bring more qualified foreign workers to Estonian ICT sector?*

Lisa 3. Fookusgrupi intervjuu

Nimi, vanus, ametikoht/ *Names, age, profession*

Ettevõte/ *Company*

Rahvus/ *Nationality*

Intervjuu toimumise aeg ja koht/ *Time and location of the interview*

1. Eesti valimine ja siia jõudmine/ *Decision to move to Estonia, relocation*

1.1. Miks, millal ja kuidas Eestisse kolisid?/ *Why, when and how did you relocate to Estonia?*

1.2. Milliseid takistusi, probleeme või raskusi kogesid Eestisse kolimise protsessi jooksul (viisa, elamisluba, keelebarjäärid jne)?/ *Which obstacles did you experience during the relocation process (visa, living permit, language barriers, etc)?*

2. Kohanemine, riigi ja ettevõtte poolne tugi/ *Settling in, support from employer and government*

2.1. Millist tuge said Eestisse kolimise jooksul (ettevõttepoolne, muud tugiteenused)?/ *Which support did you have during your relocation (from your company, government, etc)?*

2.2. Mis on suuremad raskused kvalifitseeritud välistöötajatel Eestis kohanemisel, elamisel ja töötamisel?/ *What are the main obstacles that qualified foreign workers experience related to relocation, living and working in Estonia?*

3. Järeldused ja soovitusel/ *Conclusions and recommendations*

3.1. Mis võivad Sinu arust olla peamised kvalifitseeritud tööjõu immigratsiooni takistavad tegurid Eesti IKT sektoris?/ *What are the main obstacles to immigration of qualified foreign workers in Estonian ICT sector?*

3.2. Mida saaks ära teha, et Eesti IKT sektorisse rohkem tippspetsialiste välismaalt tööle tuleks?/ *What could be done in order to bring more qualified foreign workers to Estonian ICT sector?*

SUMMARY

OBSTACLES TO IMMIGRATION OF QUALIFIED FOREIGN WORKERS IN ESTONIAN INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY SECTOR

Aino-Silvia Tali

During the last years topics related to qualified foreign workers and the need for external labor force in Estonian information and communication technology (ICT) sector have gained more attention both in research and in media. One of the main challenges for countries transforming to knowledge-based economy is finding the workers with enough skills to support and enable that development (Rozeik 2014: 1). The demand for highly skilled workers is growing everywhere around the world. Most of the European countries have reached to stages of population ageing and changes in the structure of economy caused by technological development. Additionally Estonian society is burdened by the high emigration level. Therefore it has been estimated that during the upcoming years there is a lack of around 140 000 workers in Estonia. (*Ibid.*: 1) Consequently the demand cannot be fulfilled only with workers from local workforce.

The ongoing Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0) is triggering big changes in existing industry value chains and is growing the global demand for highly skilled labor (Davies 2015). It has been estimated that by 2020 Europe will be lacking 825 000 ICT specialists (*Ibid.*: 7).

In Estonia the discussions on increased need for qualified workers in ICT field have been very lively. The Praxis Centre for Policy Studies analysed the possible future development and the need for skilled workers in Estonian ICT and consequently estimated that by the year of 2020, depending on different scenarios, Estonia will be

lacking up to 8600 ICT specialists (Jürgenson et al. 2013). According to the Digital Single Market analysis by European Commission around 49% of Estonian companies are experiencing difficulties in filling the vacancies that require ICT skills (Digital Single ... 2015: 3). As the development of the ICT sector influences the entire economic progress, the of qualified foreign workers is very important.

As there are not enough ICT students graduating university studies in Estonia one of the ways to reduce the growing need for skilled workers is to support the immigration of qualified foreign workers. Yet so far only around 26% of Estonian ICT companies use that measure (Jürgenson *et al.* 2013: 71-72). Therefore the current thesis aims to examine the reasoning behind it.

The goal of the thesis is to map out the obstacles to immigration of qualified foreign workers in Estonian ICT sector and bringing out improvement suggestions to those barriers. As a result of the analysis Estonian ICT companies and public sector can improve their processes to further support the immigration of highly skilled foreigners. To achieve the purpose of the thesis, the research tasks were set as follows:

1. To map out the main theoretical approaches related to workforce migration focusing on the specifics of qualified foreign workers;
2. to describe Estonian ICT sector and prognosis of demand for labour;
3. to give an overview of the aspects, procedures, and requirements related to immigration of qualified foreign workers to Estonia;
4. to give an overview of the companies participating in the analysis and to propose the research methodology;
5. to ascertain the obstacles to immigration of qualified foreign workers in Estonian ICT sector;
6. to propose a set of suggestions to overcome the obstacles through different institutions.

So far there are no researches carried out in Estonia that would focus on the obstacles to immigration of qualified foreign workers specifically in ICT sector. Therefore the current thesis offers valuable insight to support bringing more ICT specialists to Estonia

in order to reduce the demand for skilled labour and consequently support the sustainable development of Estonian economy.

According to the research tasks the thesis is divided into two parts – theoretical and empirical part. The first part focuses on the concept of qualified work migration and its specifics in ICT sector. Firstly the definition of qualified foreign workers and its international mobility is introduced. Secondly an overview of Estonian ICT sector and its demand for skilled labour is given. And the third sub-chapter introduces the factors, procedures and requirements influencing the migration of foreign workers to Estonia. The main conclusion from the theoretical analysis is that even though the legal immigration related framework has been improved recently, there are still multiple aspects (e.g. country's poor attractiveness to work migration, lack of relocation support services, language barriers) that might hinder the immigration of qualified foreign workers.

The second part of the thesis is an overview of the qualitative research conducted among the human resources managers and foreign workers of four Estonian ICT companies - Fortumo OÜ, Playtech Estonia OÜ, Taxify OÜ ning Skype Technologies OÜ. Firstly the overview of the research methodology and the sampled ICT companies is given. The second sub-chapter analyses the results of the carried out individual and focus group interviews. And finally the conclusions regarding the obstacles to immigration of qualified foreign workers are made and the suggestions on overcoming the barriers are proposed. The main research results are described below.

The concluded obstacles to immigration of qualified foreign workers were analysed between three groups of migration factors: 1) the factors related to the regulations, processes and encouragement of migration; 2) economic, social and educational factors; 3) cultural and society-related factors. Based on the carried out qualitative analysis the main obstacles to immigration of qualified foreign workers in Estonian ICT sector are:

1. Estonia not being attractive work migration destination and lack of knowledge about possible career opportunities in Estonia;
2. unclear and confusing migration-related information on public websites;
3. poor language skills of the public sector officials;

4. poor accessibility of information regarding public services;
5. language barriers in ICT companies;
6. negative attitude towards immigrants in society.

As a an outcome of the qualitative analysis the following improvement suggestions were made to Estonian ICT companies and public sector organisations.

In order to reduce the obstacles to migration of qualified foreign workers:

1. To improve the attractiveness of Estonia as a destination for work migration stronger focussed branding in dedicated markets and among specific target groups is needed.
2. In order to market the career opportunities in Estonia more good examples and success stories need to be brought out and advertised.
3. Foreign and exchange students should be considered as a great source of external talent and should be more incorporated to Estonian labour market.
4. A high-level political ambassador should be dedicated to introducing Estonian living conditions and working opportunities internationally.
5. Immigration regulations and procedures need to be described more clearly on the official Police and Border Guard Board's migration-related websites. The usability and structures of the sites can be improved.
6. The instructions and procedure descriptions of the immigration processes should be categorized by living permit and applicant groups for improved clarity.
7. The descriptions and regulations on public websites need to be unified among different languages (Estonian, English and Russian).
8. Requirements of expected skill levels of foreign languages should be enforced for public sector officials.
9. Specific language courses for public sector officials handling foreign workers' related matters should be organised.
10. In order to improve the accessibility of information about public services a dedicated electronic information portal for foreigners should be built.

11. The web portal should include accesses to different e-services, gather useful relocation information and should be unified among least Estonian, English and Russian languages.
12. Estonian ICT companies who have difficulties finding necessary specialists from Estonia should consider switching the internal procedures and documentation management to English to be able to recruit foreign workers as well.
13. ICT companies should consider organising Estonian language courses for foreign workers to support their integration and engagement.
14. In order to raise the awareness about immigration of qualified workers and to reduce the negative attitude towards immigrants in Estonian society, success stories and positive examples of qualified foreign workers in Estonian ICT companies should be widely promoted.

In conclusion the author finds that the purpose of the thesis has been achieved and the results gathered from the research are suitable for Estonian ICT companies together with public sector organisations to act upon in order improve the immigration of qualified foreign workers and through that encourage the development of Estonian economy. The author finds that the thesis could be broadened by including more ICT companies as well as public organisations to the analysis. As a next step the feasibility of the concluded suggestions could be evaluated in detail in cooperation with the sampled organisations.

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Aino-Silvia Tali,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihlitsentsi) enda loodud teose “Kvalifitseeritud välistööjõu sissetoomist takistavad tegurid Eesti info- ja kommunikatsioonitehnoloogia sektoris”, mille juhendaja on Tiiu Paas ja kaasjuhendaja on Eneli Kindsiko,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace´i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **26.05.2016**