

Euroopa riikide sisserändesstrateegiad kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu värbamisel kolmandatest riikidest

Tellija: Siseministeerium
Teostaja: Eesti Uuringukeskus
Kontaktisik: Jon Ender, projektijuht
Telefon: 5515057
E-mail: jon@uuringukeskus.ee

Sisukord

1. UURINGU EESMÄRK JA FOOKUS	3
2. LÜHIÜLEVAADE EL-I MIGRATSIOONIPOLIITIKAST	4
3. ÜLEVAADE KÕRGELT KVALIFITSEERITUD KOLMANDATE RIIKIDE KODANIKE MIGRATSIOONIMEETMETEST EUROOPA LIIDUS JA NORRAS	5
4. RIIKLIKUD MIGRATSIOONIPOLIITIKAD	7
4.1 EUROOPA LIIDUS JA NORRAS LEVINUD MEETMED KÕRGELT KVALIFITSEERITUD TÖÖJÕU VÄRBAMISEKS KOLMANDATEST RIIKIDEST	7
4.2 MEETMED KOLMANDATEST RIIKIDEST PÄRIT KÕRGELT KVALIFITSEERITUD ETTEVÕTJATE JA INVESTORITE LIGITÖMBAMISEKS	11
4.3 MEETMED KOLMANDATEST RIIKIDEST PÄRIT (KÕRGELT) KVALIFITSEERITUD TEADLASTE JA TUDENGITE LIGITÖMBAMISEKS	13
4.4 PERERÄNDE SOODUSTAMINE	13
5. KÕRGELT KVALIFITSEERITUD KOLMANDATE RIIKIDE KODANIKE MIGRATSIOONI ARENG EUROOPA LIIDUS JA NORRAS	15
6. ETTEVÕTJATE RÄNNE EUROOPA LIITU KOLMANDATEST RIIKIDEST	22
7. EESTI VÕIME MAAILMATASEMEL TALENTE VÄRVATA	24
7.1 TUVASTATUD ARENGUVAJADUSED EESTISSE KÕRGELT KVALIFITSEERITUD TÖÖJÕU VÄRBAMISEL KOLMANDATEST RIIKIDEST	25
7.2 TINGIMUSED KOLMANDATEST RIIKIDEST EESTI ELAMISLOA SAAMISEKS	26
7.3 JÄRELDUSED EESTI JAOKS	28
8. SOOVITUSED EESTISSE TALENTIDE JA ETTEVÕTJATE/INVESTORITE SISSERÄNDE SOODUSTAMISEKS	30

1. Uuringu eesmärk ja fookus

Käesoleva uuringu eesmärgiks on anda ülevaade teiste Euroopa Liidu (edaspidi ka EL) liikmesriikide ja Norra strateegilisest lähenemisest migratsioonipoliitikale kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu värbamiseks kolmandatest riikidest.

1.1 Uuringu fookus

Strateegia “Euroopa 2020” toob selgelt välja vajaduse värvata kõrgelt kvalifitseeritud tööjõudu kolmandatest riikidest ja arendada majanduslikku migratsiooni valdkondades, kus on puudu tööjõudu ja oskusi.

Vabariigi Valitsuse tegevusprogrammi 2011-2015 punkt 5.e. näeb ette Eesti majanduse konkurentsivõime tõstmiseks soodsa keskkonna loomise välistudengite ja tippspetsialistide Eestisse tulekuks. Eesmärk on luua Eestisse teadus- ja kompetentsikeskusi ning tagada ettevõtetele kõrgema kvaliteediga tööjõud. Välismaalaste seaduse muutmise seaduse eelnõuga, mis jõustus 01.09.2013, soodustati oluliselt kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu, teadlaste, õppejõudude, tudengite, ettevõtjate, oskustöölise ning nende perekonnaliikmete Eestisse saabumist ja Eestis viibimist. Käesolev analüüs on sisendiks Välismaalaste seaduse muudatuse teise etappi.

Konkurentsivõime arendamise kava „Eesti 2020“ seab eesmärgiks suurendada Eesti ekspordi osatähtsust maailma kaubanduses 0,11%-ni. Ühe peamise eesmärki toetava meetmena on “Eesti 2020” esile toonud kvalifitseeritud tööjõu kättesaadavuse suurendamise ettevõtete konkurentsivõime arendamiseks tulevikus. Tööjõu vajaduse prognoos aastani 2019 toob esile asjaolu, et lihttöö osatähtsus on selgelt langemas, kuid vajadus spetsialistide, oskustöölise ning seadmeoperaatorite järele suureneb peaaegu kõigis tööstusharudes.

1.2 Uuritavad riigid

28 EL liikmesriigi ja Norra migratsioonipoliitika võrdlus eesmärkide, meetmete, tegevuste ja seniste tulemuste osas eesmärgiga teha järeldusi tõstmaks Eesti majanduse konkurentsivõimet arendades ettevõtjate ja kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu Eestisse tulekut.

Uuritavad riigid: Austria, Belgia, Bulgaaria, Eesti, Hispaania, Holland, Horvaatia, Iirimaa, Itaalia, Kreeka, Küpros, Leedu, Luksemburg, Läti, Malta, Norra, Poola, Portugal, Prantsusmaa, Rootsi, Rumeenia, Saksamaa, Slovakkia, Sloveenia, Soome, Suurbritannia, Taani, Tšehhi, Ungari.

2. Lühiülevaade EL-i migratsioonipoliitikast

2009. aastal võeti vastu Euroopa Sinise kaardi direktiiv, mille eesmärgiks on tõsta EL-i võimet värvata kõrgelt kvalifitseeritud töötajaid kolmandatest riikidest ja samas piirata ajude väljavoolu EL-i riikidest. Sinine kaart on koostatud selleks, et (1) ühtlustada kolmandate riikide kodanike EL-i sisenemise ja elamislubade tingimusi; (2) lihtsustada vastuvõtmise protseduuri; (3) tõsta EL-is olevate kolmandate riikide kodanike õiguslikku staatust.

EL-i poliitilist lähenemist (kõrgelt) kvalifitseeritud rändele käsitleb Euroopa strateegia aastaks 2020¹, mis rõhutab samuti vajadust soodustada uut majanduslikku rännet sektorites, kus on tekkimas tööjõu ja oskuste puudus, ning tõmmata kõrge oskuste tasemega kolmandate riikide kodanikke globaalsesse talentide konkurentsi.

Seadusliku rände, sealhulgas (kõrgelt) kvalifitseeritud tööjõu rände küsimus on lahutamatu osa EL-i rände ja liikuvuse alasest koostööst ja dialoogist kolmandate riikidega ning seda määratleb globaalne lähenemine rändele ja liikuvusele (GAMM). Üks selle poliitika prioriteetidest on „seaduslikku rännet paremini organiseerida ja hästi hallatavat liikuvust soodustada“, keskendudes muuhulgas (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanikele. Komisjoni teatis 18. novembrist 2011 seoses GAMM-iga² ütleb, et Euroopa poliitika GAMM-i raames seadusliku rände ja liikuvuse organiseerimiseks ja soodustamiseks põhineb eesmärgil anda tööandjatele laiemad võimalused leida EL-is esinevatele täitmata töökohtadele sobivaima kvalifikatsiooniga isikud globaalselt tööjõuturul.

Lisaks poliitika väljatöötamisele (kõrgelt) kvalifitseeritud rändajate ligitõmbamiseks, oli 2012. aastal vastuvõetud EL-i ettevõtluse tegevuskaval aastaks 2020 eesmärk tõsta ettevõtlikkust Euroopas.³ Kavas tunnistati Euroopa vajadust enamate ettevõtjate järele, kuna ettevõtlust loetakse majanduskasvu ja töökohtade loomise oluliseks mootoriks. Tegevuskavas märgiti, et kolmandatest riikidest sisserändajad on Euroopas oluline potentsiaalsete ettevõtjate ressurs.

2005. aastal võeti vastu eraldi Teadustöötajate direktiiv, mis reguleerib kõrgelt kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike EL-i liikmesriikidesse sisenemist ja seal elamist, kui eesmärgiks on rohkem kui kolm kuud kestvad teadusuuringud.⁴ Direktiiv sätestas liikmesriikidele kohustuse (artikkel 7) lubada teadustöötajad riiki, kui nad vastavad teatud tingimustele ning ka liikmesriikide kohustuse anda vähemalt üheks aastaks välja elamisluba (artikkel 8), mida saab igal aastal uuendada. Liikmesriikidele jäeti aga õigus otsustada teadustöötajate pereliikmetele elamislubade andmise küsimus.

¹ Europe 2020, http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

² KOM(2011) 743, lõplik, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0743:FIN:EN:PDF>

³ KOM(2012) 795, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:ET:PDF>

⁴ Euroopa Liidu lepingule ja Euroopa Ühenduse asutamislepingule lisatud Taani positsiooni protokollile ning Suurbritannia ja Iirimaa positsiooni protokollile artiklite 1 ja 2 kohaselt ei olnud direktiiv neile liikmesriikidele siduv. Direktiivi artikkel 17(1) kehtestas direktiivi liikmesriikides ülevõtmise tähtajaks 12. oktoobri 2007.

3. Ülevaade kõrgelt kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike migratsioonimeetmetest Euroopa Liidus ja Norras

3.1 Määratlused ja kontseptsioonid

Enamik EL-i riike ja Norra on viimase 10 aasta jooksul seadnud sisse meetmed nii kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu, teadlaste kui ettevõtjate sisserände soodustamiseks. Siiski defineerivad Euroopa Liidu liikmesriigid ja Norra kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu mõistet erinevalt, seda peamiselt tulenevalt siseriikliku tööturu vajadustest ning teistest riiklikest kriteeriumitest. Liikmesriigiti varieerub oluliselt arusaam sellest, keda lugeda (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmanda riigi kodanikuks, seda peamiselt seetõttu, et erinevates riikides on kasutusel erinevad määratlused ja kontseptsioonid.⁵ Kõrgelt kvalifitseeritud töötajatega seotud kontseptsioonide areng ja üksikasjalikkus on olulisel määral seotud riikliku poliitika küpsusega. Riikides, kus kõrgelt kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike ligitõmbamise poliitika on juba mitu aastat kehtinud (Austria, Saksamaa, Ühendkuningriik), on kontseptsioonid ja neile vastavad nõudmised keerukamad kui liikmesriikides, kus selle valdkonna poliitika on alles hiljuti välja töötatud ja kus seetõttu on kasutusele võetud EL-i õigustikus antud määratlused⁶.

3.2 Rahvusvahelised standardid

Rahvusvahelisel tasandil on kehtestatud rahvusvahelised standardklassifikatsioonid nii haridustaseme kui ka ametite järgi. Üsna sagedasti tuginevad liikmesriikides kohaldatavad nõuded *ILO poolt väljatöötatud ametite standardklassifikatsioonile (ISCO)*, kohaldades (kõrgelt) kvalifitseeritud töökohtade kategooriat ametitele nagu juhid, tippspetsialistid ja keskastme spetsialistid (astmed 1-3).

Samas haridustasemete osas *võimaldab UNESCO poolt kasutusele võetud hariduse standardklassifikatsioon (ISCED)* määratleda rahvusvaheliselt üheselt mõistetud alustel haridustasemeid. ISCO põhise määratluse kohaselt vastab “kõrgelt kvalifitseeritud” ja “kvalifitseeritud” töötajate haridustase kolmanda taseme hariduse alumisele ja ülemisele astmele (vastavalt astmed 5 ja 6) ning mõningatel juhtudel ka teise taseme järgsele haridusele (aste 4).⁷

3.3 Sinise kaardi direktiiv

Euroopa Liidu tasandil on Sinise kaardi direktiivi alusel kasutusele võetud kontseptsioonid, mis annavad ühtsed määratlused “kõrget kvalifikatsiooni nõudvale tööle” ja “kõrgele ametialasele kvalifikatsioonile”.⁸ Nimelt sätestab Sinise kaardi direktiivi artikkel 2, et “kõrget kvalifikatsiooni nõudev töö tähendab tööd, kus isik:

- ✓ on õiguslikult suhtest olenemata töötajana asjaomases liikmesriigis kaitstud riikliku tööseadusega ja/või vastavalt riiklikule tavale, eesmärgiga teha kellegi jaoks või kellegi juhtimisel tegelikku ja tulemuslikku tööd,
- ✓ saab tasu, ning
- ✓ omab vajalikku piisavat ja erialast pädevust, mis on tõendatud tema kõrge ametialase kvalifikatsiooniga.“

Artikkel 2(g) sätestab nõuded seoses „kõrge ametialase kvalifikatsiooniga“. See on kvalifikatsioon, mis:

⁵ (Kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike rände soodustamine, Eesti aruanne, Sisekaitseakadeemia Migratsiooniuringute Keskus, 2013, (Lk 22)

⁶ (Kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike rände soodustamine, Eesti aruanne, Sisekaitseakadeemia Migratsiooniuringute Keskus, 2013, (Lk 24)

⁷ (Kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike rände soodustamine, Eesti aruanne, Sisekaitseakadeemia Migratsiooniuringute Keskus, 2013, (Lk 22, 47)

⁸ (Kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike rände soodustamine, Eesti aruanne, Sisekaitseakadeemia Migratsiooniuringute Keskus, 2013, (Lk 23)

- ✓ on tõendatud kõrghariduse omandamise tõendiga, või
- ✓ erandina, kui riiklik seadus seda lubab, on tõendatud vähemalt viieaastase töökogemusega kõrgharidusega võrreldaval kvalifikatsioonitasemel ning on töölepingus või siduvas pakkumises märgitud ameti suhtes asjakohane.

Sisuliselt saavad Euroopa Liidu liikmesriigid ja Norra klassifitseerida selle alusel, milliseid määratlusi ja kontseptsioone kasutatakse (kõrgelt) kvalifitseeritud tööjõu defineerimiseks:

- ✓ liikmesriigid, kus kasutatakse ainult Sinise kaardi direktiivis sätestatud kontseptsiooni (**Kreeka, Ungari, Itaalia, Luksemburg, Poola, Slovakkia, Leedu**);
- ✓ liikmesriigid, kus kasutatakse mitut kontseptsiooni (**Austria, Belgia, Tšehhi, Prantsusmaa, Saksamaa, Iirimaa, Läti, Madalmaad, Sloveenia, Ühendkuningriik, Eesti**);
- ✓ liikmesriigid, kus on käimas kontseptsioonide väljatöötamine ja kehtestamine (**Hispaania**);
- ✓ liikmesriigid, mis ei teatanud⁹ konkreetsetest määratlustest ja kontseptsioonidest (**Küpros, Malta, Rootsi**).

Riike on võimalik liigitada ka selle alusel, millisele kriteeriumile tuginedes toetatakse (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandatest riikidest pärit tööjõu migratsiooni. Kõige sagedamini kasutatakse Euroopa Liidu liikmesriikides ja Norras haridustaseme ja palgaga seotud kriteeriume. Suurem osa riike on rakendanud mitme kriteeriumi kombinatsioone või kõrvuti rakendamist:

- ✓ **Haridustaseme alusel** – Austria, Belgia, Tšehhi, Saksamaa, Soome, Itaalia, Leedu, Luksemburg, Holland, Sloveenia, Slovakkia, Hispaania, Suurbritannia. Liikmesriikides nõutakse kolmandate riikide kodanikelt erinevaid ISCED astmeid. Näiteks Austrias eeldab määratlus „väga kõrgelt kvalifitseeritud töötaja“ ISCED astet 5 või 6, samas kui „oskustöötajad tööjõupuudusega ametites“ võivad saada loa olenemata kõrgharidusest, kui nad on vastava tööjõupuudusega ameti osas ametialase koolituse läbinud.
- ✓ **Töökogemuse alusel** – Austria, Saksamaa, Itaalia, Läti, Leedu, Luksemburg, Holland, Slovakkia, Hispaania, Suurbritannia.

Tippspetsialistide ametite osas on ISCO grupid mõnedes liikmesriikides erinevad. Põhigrupid 1 kuni 3 on kasutusel kõigis liikmesriikides, kus nendele (või nendega samaväärsetele) standarditele riiklikul tasandil viidatakse (Austria, Tšehhi, Saksamaa, Itaalia). Samas võetakse (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike kontseptsioonides arvesse ka teisi põhigruppe. Näiteks Austrias võivad „oskustöötajad tööjõupuudusega ametites“ hõlmata ka ISCO põhigruppe 4-8. Tšehhis võidakse ISCO põhigruppidesse 1-5 kuulujaid lugeda kõrgelt kvalifitseeritud töötajateks ja seega A -tüüpi rohelise kaardi saajateks.

- ✓ **Palgataseme alusel** – Austria, Belgia, Tšehhi, Eesti, Saksamaa, Soome, Prantsusmaa, Iirimaa, Itaalia, Leedu, Luksemburg, Holland, Poola, Slovakkia, Hispaania, Suurbritannia.

Palganõudeid arvutatakse liikmesriikides erinevalt:

- kohaldatakse miinimumpalga nõuet (Tšehhi, Soome, Iirimaa, Luksemburg, Madalmaad, Poola);
- kohaldatakse aasta keskmisele palgale rakenduvat koefitsienti (Belgia, Eesti, Leedu, Hispaania), miinimumpalka (Prantsusmaa, Itaalia) või üldise pensioniskeemi läve (Saksamaa).

- ✓ **Vanuse alusel** - Austria ja Madalmaad.

Lisaks kolmandate riikide kodanikele kehtestatud palganõuetele varieerivad Austria („muude võtmetöötajate“ kategoorias) ja Madalmaad palgaläve sõltuvalt taotleja vanusest, st sellest, kas taotleja vanus on alla või üle 30 eluaasta).¹⁰

⁹ Euroopa Migratsiooniuringute keskusele

¹⁰ (Kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike rände soodustamine, Eesti aruanne, Sisekaitseakadeemia Migratsiooniuringute Keskus, 2013, (Lk 22-25)

4. Riiklikud migratsioonipoliitikad

Lisaks Euroopa Liidu üldisele poliitikale on liikmesriigid töötanud välja ka siseriiklikud poliitikad toetamaks (kõrget) kvalifikatsiooni nõudvate töökohtade täitmist siseriiklikel tööjõuturgudel. Enamikes Euroopa Liidu liikmesriikides ja Norras on kehtestatud poliitikad ja strateegiad (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike ligiõmbamiseks. Sealjuures on riike, kes on kaasanud vastavale rühmale suunatud sätteid laiematesse rändepoliitikas reguleerivatesse seadustesse (näiteks **Belgia, Eesti, Soome, Kreeka, Ungari, Leedu, Luksemburg, Slovakkia, Sloveenia ja Rootsi**), samas kui teine hulk liikmesriike on välja töötanud eraldi poliitikad (kõrgelt) kvalifitseeritud tööjõule (**Austria, Tšehhi, Saksamaa, Prantsusmaa, Iirimaa, Holland, Hispaania, Suurbritannia**). Samas osa riike (**Küpros, Ungari, Itaalia, Läti, Malta, Poola**) ei ole kehtestanud riiklike poliitikaid (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike ligiõmbamiseks.¹¹

Vastavad siseriiklikud poliitikad on ellurakendatud läbi erinevate meetmete, mille kaudu püütakse riiki meelitada (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandatest riikidest pärit tööjõudu:

✓ Keskendumine rühmadele või üksikisikutele

Kõige sagedamini nimetatakse riiklikes poliitikates/strateegiates järgmisi kolmandate riikide kodanike ja ametite kategooriaid:

- füüsilisest isikust ettevõtjad (Austria, Belgia, Saksamaa, Iirimaa, Luksemburg, Madalmaad, Slovakkia, Hispaania, Rootsi);
- tegevjuhid ja juhtivtöötajad (Austria, Belgia, Eesti, Saksamaa, Kreeka, Itaalia, Leedu, Hispaania);
- õppijad (Belgia, Saksamaa, Eesti, Soome, Prantsusmaa, Luksemburg, Iirimaa, Madalmaad, Leedu, Poola, Sloveenia, Slovakkia, Hispaania);
- teadustöötajad ja teadlased (Belgia, Saksamaa, Eesti, Prantsusmaa, Iirimaa, Luksemburg, Leedu, Madalmaad, Poola, Slovakkia, Hispaania, Rootsi).

✓ Keskendumine ametitele

Mõningad riigid rakendavad taktikat, mille puhul kolmandatest riikidest pärit kodanikest tippspetsialistide ja oskustöölise kategooriasse kuuluvate inimeste ligiõmbamise eesmärgil on teatud ametikohtade täitmine seotud konkreetsete siseriikliku tööjõuturu vajadustega. Austria, Prantsusmaa, Saksamaa, Ungari, Iirimaa, Leedu, Sloveenia ja Suurbritannia on kehtestanud tööjõupuudusega ametite loendi, millest nähtub, et kõige suurem tööjõupuudus valitseb järgmistes sektorites: info- ja sidetehnoloogia, tervishoid, sport, akadeemilised töötajad, finantsteenuste sektor, inseneritööd. Paljudes vastavates riikides soositakse eelistatult just antud sektoritesse tööle soovivaid kolmandate riikide kodanikke.

✓ Sisserändekvoodid

Eestis, Ungaris ja Ühendkuningriigis kehtib (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanikele sisserändekvoot, millega seatakse piir sellele, kui palju kolmandate riikide kodanikke saab liikmesriiki siseneda. Eestis jäävad alates 2013. aasta septembrist kvoodi alt välja välistudengid, kes soovivad pärast Eestis õpingute lõpetamist riiki tööle jääda. Ungaris määrab tööminister maksimaalse arvu tööluube (hõlmab ka EL-i Sinise kaardi alusel töötavaid kolmandate riikide kodanikke), mida saab aastas väljastada.¹²

4.1 Euroopa Liidus ja Norras levinud meetmed kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu värbamiseks kolmandatest riikidest

¹¹ European Migration Network (EMN), (2013) *Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals*, Synthesis Report, European Commission (Lk 16)

¹² (Kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike rände soodustamine, Eesti aruanne, Sisekaitseakadeemia Migratsiooniuuringute Keskus, 2013, (Lk 25-28)

Euroopa Liidu üldisele poliitikale lisaks on liikmesriigid välja töötanud ka siseriiklikud poliitikad toetamaks (kõrgelt) kvalifikatsiooni nõudvate töökohtade täitmist siseriiklikel tööjouturgudel. Enamikes Euroopa Liidu liikmesriikides ja Norras on kehtestatud poliitikad ja strateegiad (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike ligitõmbamiseks. Sealjuures on osad riigid kaasanud vastavale rühmale suunatud sätteid laiematesse rändepoliitikat reguleerivatesse seadustes (näiteks Belgia, Eesti, Soome, Kreeka, Ungari, Leedu, Luksemburg, Slovakkia, Sloveenia ja Rootsi), samas kui teine hulk liikmesriike on välja töötanud eraldi poliitikad (kõrgelt) kvalifitseeritud tööjõule (Austria, Tšehhi, Saksamaa, Prantsusmaa, Iirimaa, Holland, Hispaania, Suurbritannia). Samas ei ole osa riike (Küpros, Ungari, Itaalia, Läti, Malta, Poola) kolmandate riikide (kõrgelt) kvalifitseeritud kodanike ligitõmbamiseks riiklikke poliitikaid kehtestanud.¹³ Vastavad siseriiklikud poliitikad on ellurakendatud läbi erinevate meetmete, mille kaudu püütakse riiki meelitada kolmandatest riikidest pärit (kõrgelt) kvalifitseeritud tööjõudu.

Kasutatakse erinevaid meetmeid kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu värbamiseks:

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

Peamiselt eristuvad kahte liiki kvalifitseerumismõõdu: **punktipõhine** ja **tööandjapõhine**. Esimesel juhul hinnatakse kokkulepitud kriteeriumide alusel kolmandate riikide kodanike kvalifikatsiooni, kus võib olla teatud ametitele seatud eelistusi kohaliku tööturu vajaduse tõttu. Teisel juhul peab töandja suutma tõendada, et ta ei suuda vastavat töötajat leida ei kohalikul ega EL-i tööturult ning vajadusel vastama ka lisakriteeriumitele palga jm osas.

Tabel 1. Kolmandatest riikidest pärit kõrgelt kvalifitseeritud töötajatele suunatud meetmed.

Riik	Punkti-süsteem	Vastuvõtu protsessi kiirendamine	Piiramatu ligipääs tööturule *	Teadlikkuse tõstmine ja informatsiooni kättesaadavuse lihtsustamine	Tööandja rahaline toetamine	Lihtsustatud korras pere kaasatamine **	Maksusoodustused (tulumaksusoodustus)	Ligipääs sotsiaalteenustele	Lõimumisteenused ***
Taani	x	x		x		x		x	
Austria	x	x	x	x		x		x	x
Saksamaa		x	x	x		x		x	x
Suurbritannia	x	x	x	x	x			x	x
Iirimaa		x					x		
Belgia			x			x	x	x	x
Holland	x	x	x	x		x	x	x (teatud juhtudel)	
Hispaania		x	x	x	x	x			
Portugal		x		x		x			x
Kreeka		x				x			

¹³ European Migration Network (EMN), (2013) *Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals*, Synthesis Report, European Commission (Lk 16)

Riik	Punkti-süsteem	Vastuvõtu protsessi kiirendamine	Piiramatu ligipääs tööturule *	Teadlikkuse tõstmine ja informatsiooni kättesaadavuse lihtsustamine	Tööandja rahaline toetamine	Lihtsustatud korras pere kaasa-toomine **	Maksusoodustused (tulumaksusoodustus)	Ligipääs sotsiaalteenustele	Lõimumis-teenused ***
Soome							x		
Rootsi		x	x	x	x	x	x		
Itaalia		x	x			x			x
Prantsusmaa		x	x	x		x	x		
Luksemburg		x	x	x	x (piiratud ulatuses)	x	x		x
Malta							x		
Tšehhi		x		x	x (piiratud ulatuses)	x			
Slovakkia		x	x			x			
Ungari			x	x					
Eesti		x				x			x
Leedu		x				x			
Sloveenia	x	x							

* Enamasti piirdub see vaid mõne sektori, päritoluriigiga või kohaldub alles teatud aja möödudes. Erikohtlemine kõrgelt kvalifitseeritud töötajatele, näiteks esimesel ja teisel tasemel (Tier 1 and Tier 2 migrants) erakordselt andekatele taotlejatele.

** Mitmed EL-i liikmesriigid pakuvad pereliikmetele ka piiramatu ligipääsu kohalikule tööturule, näiteks Austria, Belgia, Saksamaa, Leedu, Itaalia, Holland, Sloveenia, Slovakkia ja Prantsusmaa (teatud kitsendustega).

*** Keeleõppele suunatud meetmeid rakendatakse kõigile migrantidele nii Austrias, Eestis, Itaalias, Luksemburgis kui ka Itaalias. Lisaks on levinud teabe andmine ja kohaliku eluga kohaneda aitamine, peamiselt veebilehtede (Austria, Belgia, Itaalia), kursuste (Luksemburg) ja muu dokumentatsiooni kaudu, nagu näiteks käsiraamatud (Ühendkuningriik).

Allikas: Eurostat, Synthesis Report – Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals, 2013

Tabel 2. Ametid ja kategooriad, mille esindajaid vastavad riigid ligitõmmata soovivad.

Riik	Füüsilisest isikust ettevõtjad	Tegevjuhid, juhtivtöötajad	Tudengid	Teadustöötajad ja teadlased	Rahvusvahelises ettevõttes, korporatsioonis töötavad isikud (liiguvad personalivahetuse või lähetuse käigus)	Investorid	Ettevõtjad *	Õpingud lõpetanud isikud	“Erakordse talendiga isikud”
Austria	x	x						x	
Saksamaa	x	x	x	x	x	x	x		
Suurbritannia						x	x		x
Iirimaa **	x		x	x		x	x		
Belgia	x	x	x	x					
Holland	x		x	x					
Hispaania	x	x	x	x	x	x	x		
Kreeka		x			x				
Soome			x						
Rootsi	x			x	x				
Itaalia		x			x				
Prantsusmaa			x	x	x				
Luksemburg	x		x	x	x	x			
Slovakkia	x		x	x			x		
Ungari						x			
Poola			x	x					
Eesti		x	x	x		x	x		
Leedu		x	x	x					
Sloveenia			x						

x – tähis näitamaks millise kategooria/ametikohale vastavat kolmandatest riikidest pärit (kõrgelt) kvalifitseeritud tööjõu sissearannet soositakse riiklikul tasandil.

* Luksemburgis ei ole eraldi elamisluba investoritele; sellistel juhtudel saab taotleda elamisluba erapõhjustel (autonoomsena) või füüsilisest isikust ettevõtjana.

** Iirimaa on soositud oskuste kombinatsioon keeleoskuse ja ärikogemuse koosluse näol.

4.2 Meetmed kolmandatest riikidest pärit kõrgelt kvalifitseeritud ettevõtjate ja investorite ligitõmbamiseks

Ühe olulise kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu kategooria moodustavad ettevõtjad ja investorid (2012. aastal olid hinnanguliselt 11% kõigist töötavatest kolmandate riikide kodanikest füüsilisest isikust ettevõtjad). Erinevad Euroopa riigid on nende ligimeelitamiseks rakendanud erinevaid meetmeid.

Konkreetsed tingimused ettevõtjate, investorite ja füüsilisest isikust ettevõtjate riiki lubamiseks ja teatud juhtudel neile konkreetsete eeliste ja vabastuste andmiseks on välja töötanud Austria, Belgia, Saksamaa, Eesti, Kreeka, Ungari, Iirimaa, Luksemburg, Madalmaad, Slovakkia, Sloveenia, Hispaania, Rootsi, Ühendkuningriik.

Ettevõtjatele ja füüsilisest isikust ettevõtjatele kohalduvad tingimused on peamiselt seotud nende tegevusest oodatava majandusliku kasuga (Austria, Belgia, Saksamaa, Kreeka, Iirimaa, Madalmaad, Hispaania), et liikmesriik saaks hinnata lisaväärtust, mida kolmanda riigi kodanik riiklikule majandusele annab. Austrias hindab piirkondlik avaliku tööhõive talitus, et tehtav töö toetaks üldist majanduskasvu. Belgias hindab föderaalne väike- ja keskmise suurusega ettevõtete amet, et taotlejad tõestaksid oma tegevuse potentsiaalset lisaväärtust, milleks võib olla uute töökohtade loomine, positiivne majanduslik mõju Belgias asuvatele ettevõtetele, tegevuse uuenduslikkus või eriline olemus või tegevusest tulenev sotsiaalne, kultuuriline, kunstiline või spordiga seonduv kasu. Ühendkuningriigis kehtestatud meetmed hõlmavad endas kiirmenetlusi, rahastamise lävendeid ja lubatavaid riigist eemalolekuid.

Kolmandatest riikidest pärit investorite puhul on liikmesriikides kehtestatud peamised riiki lubamise kriteeriumid seotud investeeritava summaga (Eesti: 65 000 eurot; Kreeka 300 000 eurot, Ungari 250 000 eurot, Iirimaa 400 000 kuni 1 miljon eurot, Hispaania 500 000 kuni 2 miljonit eurot, Ühendkuningriik 1 miljon GBP). Kvalifikatsiooni tõendamist nõutakse ettevõtjatelt ja investoritelt vaid vähestes liikmesriikides (Sloveenias ja Ühendkuningriigis osana õpingu lõpetanud ettevõtjate protseduurist).

Samuti annavad liikmesriigid soodustusi ja vabastusi, mis kehtivad (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanikele. Näiteks Kreeka, Slovakkia ja Ühendkuningriik kasutavad teatud ettevõtjate ja investorite kategooriate osas kiirmenetlust. Itaalias ja Ühendkuningriigis ei kehti kolmandate riikide rändajatele kehtestatud kvoodid ettevõtjatele ja investoritele, kuigi Ühendkuningriigis kohaldatakse kvoote õpingu lõpetanud ettevõtjatele ja „erakordsetele talentidele“. Samuti on kolmandate riikide kodanikest ettevõtjad vabastatud keeleoskuse nõuetest (Saksamaa, Ühendkuningriik).¹⁴

Tabel 3. Meetmed kolmandatest riikidest pärit kõrgelt kvalifitseeritud ettevõtjate ja investorite ligitõmbamiseks.

Riik	Konkreetsete eeliste ja vabastuste pakkumine	Kohaldatavad tingimused seotud oodatava majandusliku kasuga*	Tõendite esitamine enda garanteeritud rahastamise kohta**	Kriteeriumid seotud investeeritava summaga***	Soodustused ja vabastused läbi kvalifikatsiooni tõendamise****
Austria	x	x			x
Saksamaa	x	x	x		x
Suurbritannia	x		x	x	x
Iirimaa	x	x	x	x	x
Belgia	x	x			
Holland	x	x			x
Hispaania	x	x		x	
Kreeka	x	x	x	x	x

¹⁴ (Kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike rände soodustamine, Eesti aruanne, Sisekaitseakadeemia Migratsiooniuringute Keskus, 2013, (Lk 32-33)

Rootsi	x				
Luksemburg	x		x		
Slovakkia	x				x
Ungari	x			x	
Eesti	x		x	x	
Sloveenia	x				x

* Näiteks Austrias nõutakse füüsilisest isikust ettevõtjate võtmetöötajatelt tasustatava töö tegemist, mis toetaks üldist majanduskasvu, sarnaselt nõutakse Belgias, et taotlejad tõestaksid oma tegevuse potentsiaalset lisaväärtust, milleks võib olla uute töökohtade loomine, positiivne majanduslik mõju Belgias asuvatele ettevõtetele, tegevuse uuenduslikkus või eriline olemus, või tegevusest tulenev sotsiaalne, kultuuriline, kunstiline või spordiga seonduv kasu.

** Kreeka on seadnud nõudeks 60 000 eurot, Eesti 65 000 või 16 000 eurot, Iirimaa 75 000 eurot ja Suurbritannia 200 000 GBP (umbes 232 600 eurot) nende puhul, kes soovivad investeerida ettevõtte asutamise või ülevõtmise ja selle tegevuses aktiivse osalemise teel või 50 000 GBP (umbes 58 000 eurot), kui see saadakse konkreetsest allikast. Lisaks peavad taotlejad ettevõtjad tõendama igakuiste minimaalsete tegevuskulude ressursi suurusega 3100 GBP (umbes 3600 eurot). Luksemburgis ei ole ette kirjutatud konkreetset summat, kuid taotleja peab esitama tõendid oma tegevuse teostamiseks piisavate ressursside olemasolu kohta.

***Summa on erinev: 65 000 eurot (Eesti), 250 000 eurot (Ungari), 300 000 eurot (Kreeka), 400 000 kuni 1 miljon eurot (Iirimaa), 500 000 kuni 2 miljonit eurot (Hispaania) ja 1 miljon GBP (Suurbritannia).

**** Samuti annavad liikmesriigid soodustusi ja vabastusi teatud (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanikele. Näiteks Kreeka, Slovakkia ja Suurbritannia kasutavad teatud ettevõtjate ja investorite kategooriate osas kiirmenetlust. Itaalias ja Suurbritannias ei kehti kolmandate riikide rändajatele kehtestatud kvoodid ettevõtjatele ja investoritele, kuigi Suurbritannias kohaldatakse kvoote õpingu lõpetanud ettevõtjatele ja „erakordsetele talentidele“. Samuti on kolmandate riikide kodanikest ettevõtjad vabastatud keeleoskuse nõuetest Saksamaal ja Suurbritannias. Austrias ei kehti punktidel põhinev süsteem füüsilisest isikust ettevõtjatele ning Hollandis ei kohaldata teste kolmandate riikide kodanikest füüsilisest isikust ettevõtjatele, kes kuuluvad teatud kategooriatesse, sealhulgas pikaajalised elanikud, Türgi kodanikud (2011. aastast alates) ning Jaapani ja USA kodanikud (2010. aastast alates).

Töajõu uuringute kohaselt olid 2012. aastal hinnanguliselt 11% kõigist töötavatest kolmandate riikide kodanikest füüsilisest isikust ettevõtjad. See näitaja oli kõrgeim Tšehhis (36%), millele järgnesid Holland (16%) ning Itaalia ja Suurbritannia (mõlemas 13%).

4.3 Meetmed kolmandatest riikidest pärit (kõrgelt) kvalifitseeritud teadlaste ja tudengite ligitõmbamiseks

Viimastel aastatel on Euroopa Liidu liikmesriigid ja Norra rakendanud riiklikke poliitikaid eesmärgiga tõmmata ligi rahvusvahelisi tudengeid. Peamiselt on riigid püüdnud uute tudengeid soosivate poliitikatega luua võimalused kolmandatest riikidest pärit tudengitele kõrghariduse omandamiseks antud riikides. Sealjuures on osad riigid keskendunud magistri ja doktorantuuri taseme tudengite ligimeelitamisele, mis laiemas mõttes asetub (kõrgelt) kvalifitseeritud tööjõu rände soodustamise konteksti. Teine levinud strateegia on püüd meelitada riiki õppima rahvusvahelisi tudengeid, kelle tulekuga elavneb riigi majandus (elamiskulud, maksud, jne.).¹⁵

Meetmed kolmandatest riikidest pärit tudengite ligitõmbamiseks erinevad riigiti. Peamised meetmed, mida kasutatakse on:

- ✓ õpivõimaluste kohta käiva teabe kättesaadavaks tegemine ja levitamine;
- ✓ kolmandate riikide kvalifikatsioonide tunnustamine;
- ✓ stipendiumid ja toetused;
- ✓ kiirendatud korras avalduste läbivaatamine;
- ✓ ingliskeelse õppe pakkumine.

Nõukogu Direktiiv (2004/114/EÜ), 13. detsember 2004, kolmandate riikide kodanike riiki lubamise kohta õpingute, õpilasvahetuse, tasustamata praktika või vabatahtliku teenistuse eesmärgil, reguleerib üliõpilaste vastuvõtu, viisade ja elamislubade saamise protseduuri erinevates liikmesriikides. Vaatamata sellele võivad paljud üliõpilased seista silmitsi probleemidega elamisloa saamisel, kuna nad peavad isiklikult külastama saatkondi. Liikmesriikide diplomaatiline esindatus üle maailma ei ole aga piisav. Väga erinevad on erinevates riikides ka viisade hinnad. Mõned riigid on hindu üliõpilaste jaoks langetanud, teised vastupidiselt tõstnud. Üliõpilastel on ka õigus teistes riikides õppides töötada. Mõnedes liikmesriikides on see piiramatu, teistes riikides eksisteerivad teatud piirangud. Tihti on lubatud ainult konkreetsed valdkonnad. Praktikas kehtib ka reegel, et tööandja võtab välismaalase tööle ainult siis, kui sobivat kandidaati kohalike hulgas ei leidu. Kuna välistudengite oskustest on tihtipeale väga umbmäärane ülevaade, töötavad üliõpilased tavaliselt madalamat kvalifikatsiooni nõudvatel ametitel, kus nad saavad teenida täiendavat sissetulekut, mitte omandada kogemusi oma erialasel töö, millest neil peale ülikooli lõpetamist kasu oleks.

4.4 Pererände soodustamine

Paljudes Euroopa Liidu liikmesriikides on (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandatest riikidest pärit tööjõu ligitõmbamise ergutamiseks rakendatud soodsamaid ja fleksibiilsemaid perekonna taasühinemist soodustavaid meetmeid, mis on (vähemalt) vastavad Sinise kaardi sätetele. Euroopa Liidu Sinise kaardi direktiiv (artikkel 15(4)) sätestab, et EL-i Sinise kaardi omaniku pereliikmed peavad saama temaga ühineda hiljemalt kuus kuud pärast perekonna taasühinemise taotluse esitamise kuupäeva. Paljud EL-i liikmesriigid (Austria, Belgia, Tšehhi, Saksamaa, Eesti, Prantsusmaa, Kreeka, Leedu, Itaalia, Luksemburg, Madalmaad, Slovakkia ja Rootsi) annavad (kõrgelt) kvalifitseeritud töötajatele koheselt kehtima hakkava pereliikmete kaasatoomise õiguse, püüdes nii nende riiki meelitamist atraktiivsemaks teha ja soodustada selle kaudu (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike tööle asumist. Sarnast süsteemi rakendab ka Iirimaa oma rohelise kaardi alusel.

Lisaks sellele on mitmed EL-i liikmesriigid läinud kaugemale 2009. aastal Sinise kaardi direktiivis määratud pereliikmete riigis viibimise kriteeriumist, mille kohaselt antakse pereliikmetele luba, mille kestus on otseses seoses peamise kaardiomaniku loa kestusega. Teisisõnu, teatud EL-i riigid võimaldavad pereliikmetele ka piiramatut ligipääsu kohalikule tööturule (Austria, Belgia, Prantsusmaa teatud kategooriates ja Saksamaa, Leedu, Itaalia, Holland, Sloveenia, Slovakkia ei nõua neilt tööloa olemasolu). Rootsis kehtib aga süsteem, mille kohaselt pakutakse (kõrgelt) kvalifitseeritud tööjõu pereliikmetele juurdepääsu tööturule sarnastel alustel peamise kaardiomanikuga.

¹⁵ Immigration of International Students to the EU, Synthesis Report, European Commission, 2012, (Lk 6)

Pereliikmetele pakutakse ka muid eeliseid, näiteks vabastust keeleeksamitest (Austria, ainult „väga kõrgelt kvalifitseeritud“ töötajate pereliikmetele, ja Saksamaa, kõrgelt kvalifitseeritud töötajate abikaasadele) ning integratsioonilepingute sõlmimisest (Prantsusmaa, teatud kategooriate osas). Ka need lähevad direktiivis sätestatust kaugemale.¹⁶

¹⁶ (Kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike rände soodustamine, Eesti aruanne, Sisekaitseakadeemia Migratsiooniuringute Keskus, 2013, (Lk 30)

5. Kõrgelt kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike migratsiooni areng Euroopa Liidus ja Norras

Hiljutine majanduskriis osutus suureks pidurdavaks jõuks (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike ligitõmbamisel ja liikmesriigis hoidmisel. Nii Belgia, Soome, Kreeka, Iirimaa, Itaalia, Leedu, Läti, Holland, Slovakkia kui ka Hispaania kogesid tagasilööki kolmandatest riikidest tuleva (kõrge) kvalifikatsiooniga migrantide rände osas. Majanduskriis tõstis siseriiklikku töötuse taset ja kitsendas töölesaamise võimalusi nii liikmesriigi enda kodanikele kui ka (kõrgelt) kvalifitseeritud välismaalastele. Samuti on kriisi mõju (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike ligitõmbamisele tugevam nende riikide puhul, kus on kasutusel tööandjate poolt juhitud süsteem (näiteks Läti). Kriisiaastatel on teravnenud siseriiklike kogukondade negatiivsed hoiakud sisserändesse, luues seeläbi täiendavaid takistusi (kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike integratsioonile.¹⁷

Tabel 4. Esmakordsete elamislubade andmine kolmandate riikide kodanikele Euroopa Liidus ja Norras.

Riik	Teadlased		Kõrgelt kvalifitseeritud töötajad		Pereränne*		Haridus**	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Taani	783	644	3 594	4 088	4 231	6 436	19 279	6 535
Saksamaa					49 642	75 928	29 985	40 479
Austria	151	250	827	1 158	14 400	13 134	2 853	6 298
Suurbritannia	-	3 929	5 900	8 070	117 041	90 879	222 711	198 780
Iirimaa	169	164	1 925	417	3 409	1 894	12 538	16 828
Belgia	96	250	3 577	98	20 320	26 193	6 743	6 060
Hispaania	501	379	2 884	1 136	150 101	118 568	21 665	27 114
Portugal	-	0	288	313	27 270	14 654	4 344	8 410
Soome	-	526	-	748	7 170	7 180	4 441	5 405
Rootsi	478	1 126	-	4 751	36 626	43 999	11 695	6 985
Kreeka	16	22	0	0	21 855	11 835	1 449	842
Holland	864	1 689	6 411	5 514	24 092	21 160	8 850	10 747
Itaalia	35	388	-	1 695	76 764	119 745	28 609	30 631
Tšehhi	45	162	-	69	10 699	9 630	4 220	6 381
Prantsusmaa	1 925	2 664	1 681	3 030	85 475	84 335	52 226	58 633
Luksemburg	-	38	-	21	-	2 387	-	410
Malta	0	0	0	0	954	360	202	195
Küpros	0	0	393	600	183	1 440	4 023	1 433
Slovakkia	10	4	-	0	1 224	1 138	449	562
Ungari	33	29	-	0	8 405	2 883	7 760	4 411
Poola	11	71	-	314	8 921	3 062	6 145	12 254
Eesti	7	25	-	0	1 402	1 150	339	424

¹⁷ (Kõrgelt) kvalifitseeritud kolmandate riikide kodanike rände soodustamine, Eesti aruanne, Sisekaitseakadeemia Migratsiooniuringute Keskus, 2013, (Lk 40); Facing 2020: Developing a New European Agenda for Immigration and Asylum Policy, 2013

Riik	Teadlased		Kõrgelt kvalifitseeritud töötajad		Pereränne*		Haridus**	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Läti	3	0	-	106	2 464	2 091	346	674
Leedu	1	2	-	0	659	883	447	385
Bulgaaria	-	0	-	0	1 546	2 241	1 168	1 396
Rumeenia	-	4	-	0	6 109	3 899	2 969	3 429
Sloveenia	5	12	0	0	3 962	3 377	246	1 073
Horvaatia	-	-	-	-	-	-	-	-
Norra	370	3	2 169	2 800	11 578	10 839	2 767	4 529

* Pereränne sisaldab EL-i kodakondsust omava isiku abikaasa, partneri, laste ja/või teiste perekonna liikmete rännet EL-i.

** Ränne hariduse alusel sisaldab õpirände ning laiemalt haridusega seotud rände statistikat.

“-” märgistab, et vastav statistika antud kategooria/riigi kohta puudub

“0” märgistab, et antud kategooriasse kuuluvad elamisload puuduvad (mitmetes riikides klassifitseeritakse erinevalt, mistõttu statistikas ei kajastu antud kategooriasse kuuluvad kolmandate riikide kodanikud).

Allikas: Eurostat, Residence Permits

Tabel 5. Esmakordsete elamislubade andmine kolmandate riikide kodanikele Euroopa Liidus ja Norras (elamisluba 10 000 elaniku kohta), 2012.

Riik	Teadlased 10 000 el kohta	Kõrgelt kvalifitseeritud töötajad 10 000 el kohta	Pereränne 10 000 el kohta	Tudengid 10 000 el kohta
Taani	1,1540	7,3255	11,5330	11,7104
Saksamaa			9,4523	5,0392
Austria	0,2973	1,3772	15,6206	7,4904
Suurbritannia	0,6188	1,2710	14,3127	31,3062
Iirimaa	0,3579	0,9099	4,1329	36,7207
Belgia	0,2253	0,0883	23,6083	5,4620
Hispaania	0,0810	0,2426	25,3252	5,7913
Portugal	-	0,2969	13,9001	7,9773
Soome	0,9738	1,3849	13,2932	10,0069
Rootsi	1,1874	5,0101	46,3985	7,3659
Kreeka	0,0198		10,6401	0,7570
Holland	1,0095	3,2958	12,6477	6,4237
Itaalia	0,0653	0,2854	20,1611	5,1572
Tšehhi	0,1542	0,0657	9,1667	6,0740
Prantsusmaa	0,4078	0,4638	12,9095	8,9752
Luksemburg	0,7240	0,4001	45,4794	7,8117
Malta	-		8,6218	4,6701
Küpros	-	6,9605	16,7051	16,6239
Slovakkia	0,0074		2,1057	1,0399
Ungari	0,0292		2,9028	4,4412
Poola	0,0184	0,0815	0,7945	3,1797
Eesti	0,1874		8,6221	3,1789

Riik	Teadlased 10 000 el kohta	Kõrgelt kvalifitseeritud töötajad 10 000 el kohta	Pereränne 10 000 el kohta	Tudengid 10 000 el kohta
Läti	-	0,5184	10,2259	3,2961
Leedu	0,0067		2,9398	1,2818
Bulgaaria	-		3,0585	1,9052
Rumeenia	0,0020		1,9402	1,7063
Sloveenia	0,0584		16,4291	5,2202
Horvaatia				
Norra		5,6159	21,7394	9,0837

Allikas: Eurostat, Resident Permitst, Population

EL-s moodustasid 2012. aastal kõikidest kolmandatest riikidest pärit töötajatest 26% kõrgeima haridusega inimesed (ülikooli haridus või teaduskraad, ISCED 5-6), 21% töötasid juhtide, spetsialistide või inseneridena (ISCO 1-3). Sealjuures kõikidest ISCO 1-3 kategooria töötajatest moodustavad kolmandate riikide töötajad sõltuvalt riigist 0,39% - 4,59%. Kõige edukam on siin Suurbritannia (4,59%), Iirimaa (4,16%) ja Luksemburg (3,74%). Enamik riikidest on suutnud aastate 2008-2012 võrdluses kõrgelt kvalifitseeritud võõrtöötajate osakaalu suurendada, vaid Hispaania, Itaalia, Küpros, Kreeka ja Poola näitajad on siin langenud.¹⁸ Võttes arvesse, et Hispaania, Itaalia, Kreeka ja Küpros on kõige tõsisemat majanduslangust kogenud Euroopa riigid, viitab viimane sellele, kuivõrd oluline on talentide hoidmisel majanduse stabiilsuse tagamine.

2012. aastal väljaantud elamislubade osakaalu järgi 10 000 elaniku kohta saab öelda, et kolmandatest riikidest tõmbavad teadlasi ligi Euroopas eelkõige Rootsi, Taani, Holland, Soome ja Luksemburg (0,7-1,2 teadlast 10 000 elaniku kohta). Eesti on teadlastele antavate elamislubade osas pigem tagapool (0,19), kuid siiski tunduvalt kõrgema tasemega, kui mitmed teised riigid (Poola, Ungari, Itaalia jne). Kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu sissetoomise osakaalu järgi 10 000 elaniku kohta on esiplaanil Taani, Küpros, Rootsi, Holland ja Soome (1,4-7,3). Sarnaste näitajate järgi on kolmandatest riikidest tudengitele elamislubade andmisel esimesed Iirimaa, Suurbritannia, Küpros, Taani, Soome (10-37). Kaasuva pererände osas on elamislubasid 10 000 elaniku kohta kõige rohkem andnud Rootsi, Luksemburg, Hispaania, Belgia ja Norra (22-46).

2013. aasta globaalses talentide konkurentsivõime indeksis¹⁹, kus on hinnatud 103 riigi atraktiivsust talentidele, ilmneb, et riigid, mis juhivad kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu sissetoomise osakaalu osas, on kõrgel kohal ka konkurentsivõime indeksis. Taani 3., Rootsi 4., Luksemburg 5., Suurbritannia 7., Soome 8., Holland 6., Iirimaa 18. ja Küpros 33. kohal. Eesti on antud tabelis 23. kohal. Järgnevalt tuuakse välja, millistes valdkondades on nimetatud riigid tabelis eespool, seega milliste valdkondade areng toetab riigi muutumist talentidele atraktiivsemaks. Riikide võrdluses tuuakse esile ka Eesti positsioon.

- ✓ Valitsuse efektiivsus (Soome - 1, Taani - 2, Rootsi - 3, Eesti 23).
- ✓ Poliitiline stabiilsus ja vägivalda puudumine (Soome - 1, Luksemburg - 4, Rootsi - 6, Eesti - 33)
- ✓ Välisettevõtte asutamise lihtsus (Suurbritannia - 3, Iirimaa - 29, Eesti N/A).
- ✓ Kohaliku turu konkurentsi intensiivsus (Holland - 1, Suurbritannia - 4, Rootsi - 18, Eesti - 22)
- ✓ Ligipääs infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni (ITC) vahenditele (Luksemburg - 2, Rootsi - 5, Suurbritannia - 6, Eesti - 25)
- ✓ Äri tegemise lihtsus (Taani - 4, Suurbritannia - 6, Soome - 10, Eesti - 18)
- ✓ Välisomanike osakaal ettevõtetes (Luksemburg - 1, Suurbritannia - 4, Rootsi - 19, Eesti 21)
- ✓ Tolerantsus vähemuste suhtes (Suurbritannia - 5, Iirimaa - 6, Rootsi - 7, Eesti - 81)
- ✓ Tolerantsus immigrantide suhtes (Rootsi - 4, Taani - 5, Iirimaa - 7, Eesti - 91)
- ✓ Sotsiaalne mobiilsus (Soome - 1, Taani - 4, Holland - 10, Eesti - 21)
- ✓ Ülikoolide reiting (Suurbritannia - 1, Holland - 11, Taani - 12, Eesti - 57)

¹⁸ Eurostat, Labour Force Surveys, 2013

¹⁹ The Global Talent Competitiveness Index, 2013

- ✓ Rahvusvaheliste õpilaste sissevool (Luksemburg - 1, Suurbritannia - 8, Taani -17, Eesti - 51)
- ✓ Teadusasutuste tase (Suurbritannia - 3, Holland - 8, Rootsi - 9, Eesti - 24)
- ✓ Töö efektiivsus töötaja kohta (Luksemburg - 2, Iirimaa - 5, Rootsi - 10, Eesti - 41)
- ✓ Spetsialistide osa tööturul (Luksemburg -1, Rootsi - 2, Taani - 3, Eesti -14)
- ✓ Teadlaste osakaal rahvastikus (Soome - 2, Taani - 3, Rootsi - 6, Eesti -23)

Antud aspektide parandamine on seotud Eesti atraktiivsemaks muutumisega talentidele. Siinkohal võiks Eesti võtta eeskju Hollandist kohaliku turu konkurentsi intensiivsuse suurendamisel. Kuigi äritegemise lihtsuse tase on Eestis küllaltki kõrge (18. koht), võiks siinkohal olla Eestile eeskjukuks Taani, kes on ka kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu osakaalus selles osas esiplaanil. Täiendavalt saab Eesti võtta eeskju Suurbritanniast ülikoolide reitingute parandamiseks, aga ka rahu vahelise õpilaste sissevoolu suurendamiseks. Teiste aspektide seas paistab Eestis eelkõige silma vähene tolerantsus vähemuste ja migratnide suhtes võrreldes riikidega, kus kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu osakaal on kõrge. Eestile on siinjuures eeskjukuks Rootsi ja Taani, aga ka Suurbritannia, Iirimaa ning Luksemburg.

Tabel 6. Kolmandatest riikidest pärit töötajate osakaal kõrgelt kvalifitseeritud tööjõust.

Riik	2008	2012	Muutus
Taani	2,55	2,83	0,28
Austria	2,36	2,52	0,16
Saksamaa	-	2,80	-
Suurbritannia	4,59	4,51	-0,08
Iirimaa	4,16	4,12	-0,04
Belgia	0,98	1,26	0,28
Holland	0,97	1,00	0,03
Hispaania	2,56	2,16	-0,4
Portugal	1,69	0,66	-1,03
Kreeka	0,72	0,39	-0,33
Soome	0,62	0,73	0,11
Rootsi	1,21	1,59	0,38
Itaalia	1,03	0,95	-0,08
Prantsusmaa	1,47	1,58	0,11
Luksemburg	1,62	3,74	2,12
Küpros	1,9	1,82	-0,08
Tšehhi	0,56	0,72	0,16
Sloveenia	0,39	0,91	0,52

Allikas: Eurostat

Tabel 7. SKP osakaal maailmas.

Riik	2008	2012	Muutus
Taani	0,32	0,26	-0,05
Austria	0,49	0,45	-0,05
Saksamaa	4,34	3,93	-0,42
Suurbritannia	3,3	2,87	-0,44
Iirimaa	0,286	0,23	-0,056
Belgia	0,577	0,524	-0,053

Holland	0,982	0,892	-0,09
Riik	2008	2012	Muutus
Hispaania	2,088	1,792	-0,296
Portugal	0,356	0,316	-0,04
Kreeka	0,577	0,373	-0,204
Soome	0,287	0,248	-0,039
Rootsi	0,511	0,484	-0,027
Itaalia	2,762	2,341	-0,421
Prantsusmaa	3,166	2,811	-0,355
Luksemburg	0,058	0,052	-0,006
Malta	0,015	0,014	-0,001
Küpros	0,033	0,03	-0,003
Tšehhi	0,383	0,361	-0,022
Slovakkia	0,165	0,161	-0,004
Ungari	0,298	0,248	-0,05
Poola	0,96	0,978	0,018
Eesti	0,044	0,035	-0,009
Läti	0,062	0,044	-0,018
Leedu	0,091	0,078	-0,013
Bulgaaria	0,133	0,128	-0,005
Rumeenia	0,38	0,339	-0,041
Sloveenia	0,084	0,073	-0,011
Horvaatia	0,107	0,102	-0,005
Norra	0,383	0,337	-0,046

Allikas: Eurostat

Tabel 8. SKP osakaal EL-s.

Riik	2008	2012	Muutus
Taani	1,4	1,4	0
Austria	2,1	2,2	0,1
Saksamaa	19,1	19,9	0,8
Suurbritannia	14	13,9	-0,1
Iirimaa	1,4	1,3	-0,1
Belgia	2,8	2,9	0,1
Holland	4,8	4,6	-0,2
Hispaania	8,7	8,0	-0,7
Portugal	1,4	1,3	-0,1
Kreeka	1,9	1,5	-0,4
Soome	1,5	1,5	0
Rootsi	2,7	3,2	0,5
Itaalia	12,6	12,1	-0,5
Prantsusmaa	15,5	15,7	0,2

Luksemburg	0,3	0,3	0
Riik	2008	2012	Muutus
Malta	0,0	0,1	0,1
Küpros	0,1	0,1	0
Tšehhi	1,2	1,2	0
Slovakkia	0,5	0,5	0
Ungari	0,8	0,8	0
Poola	2,9	2,9	0
Eesti	0,1	0,1	0
Läti	0,2	0,2	0
Leedu	0,3	0,3	0
Bulgaaria	0,3	0,3	0
Rumeenia	1,1	1,0	-0,1
Sloveenia	0,5	0,5	0
Horvaatia	0,4	0,3	-0,1
Norra	2,5	3,0	0,5

Allikas: Eurostat

Tabel 9. SKP elaniku kohta (USD).

Riik	2008	2012	Muutus
Taani	62 626	56 202	-6 424
Austria	50 098	47 803	2 295
Saksamaa	44 660	41 513	-3 147
Suurbritannia	43 785	38 589	-5 196
Iirimaa	61 810	45 888	-15 922
Belgia	47 108	43 686	-3 422
Holland	52 019	46 142	-5 877
Hispaania	35 332	29 289	-6 043
Portugal	22 997	20 179	-2 818
Kreeka	32 005	22 055	-9 950
Soome	51 989	46 098	-5 891
Rootsi	52 790	55 158	2 368
Itaalia	38 996	33 115	-5 881
Prantsusmaa	46 016	41 141	-4 875
Luksemburg	113 044	107 206	-5 838
Malta	20 202	20 852	650
Küpros	32 772	26 389	-6 383
Tšehhi	21 028	18 579	-2 449
Slovakkia	17 630	16 899	-731
Ungari	15 542	12 736	-2 806
Poola	13 799	12 538	-1 261
Eesti	17 299	16 320	-979

Läti	14 997	13 900	-1 097
Riik	2008	2012	Muutus
Leedu	14 086	14 018	-68
Bulgaaria	6 857	7 033	176
Rumeenia	9 292	7 935	-1 357
Sloveenia	27 149	22 193	-4 956
Horvaatia	15 628	12 972	-2 656
Norra	95 062	99 462	4 400

Allikad: Global Competitiveness Index, The Global Competitive Report 2009-2010; The Global Competitive Report 2013-2014.

Aastatel 2008-2012 on Euroopa Liidu majanduse osakaal maailmamajandusest vähenenud 23,7%-lt 20,9%-ni. 2013. aasta seisuga on EL-i majanduse osakaal vähenenud 20,2%-ni. Samal ajal on EL-ga võrreldava suurusega Ameerika Ühendriikide majanduse osakaal maailmas langenud 21,4%-lt 18,9%-ni. Osakaalu vähenemise kiirust vaadates saab öelda, et EL-i majanduse osakaal on vähenenud kiiremini (14,8%) kui Ameerika Ühendriikide majandus (11,7%). Vaatamata vahepealsele majanduskriisile EL ja Põhja-Ameerika riikides on selgelt näha tendentsi, mille pärast EL-i riigid muret tunnevad – teiste maailmaosade (Aasia, Lõuna-Ameerika ja Aafrika) majanduse osatähtsus globaalses majanduses on kasvamas ja Euroopa osatähtsus vähenemas.

Antud analüüsis seati eesmärgiks võrrelda erinevate Euroopa riikide meetmeid kõrgelt kvalifitseeritud töötajate värbamiseks kolmandatest riikidest ja hinnata nende meetmete efektiivsust vajalike oskuste ligitõmbamisel ja rakendamisel. Peale soodustavate meetmete sisseseadmist on näha küll suurenenud uute töö- ja elamislubade arvu EL-i väliste riikide kodanike seas, kuid otseselt majanduse arengus nende tulekut näha ei ole. Kuna tegemist on siiski vaid mõne protsendiga tööjõust, kaob nende panus riigi majandusnäitajatesse ja otsesemalt on nende liikumist näha vaid tööturunäitajates (nt väljaspoolt EL-i pärit töötajate osakaal kõrgelt kvalifitseeritud tööjõus). Majandusnäitajaid on aastatel 2008-2012 mõjutanud rohkem maailma- ja EL-i majanduskriis, sest vaatamata teadlaste ja teiste kõrgelt kvalifitseeritud töötajate lisandumisele on vähenenud peaaegu kõigis EL-i riikides nii SKP elaniku kohta kui SKP osakaal maailmamajanduses.

On küll võimalik leida üksikuid näiteid riikidest, kus suurenenud EL-i väliste teadlaste, töötajate ja nendega kaasa tulnud pereränne on suurenenud samal ajal, kui SKP osakaal EL-is on pisut tõusnud (nt Prantsusmaa, Norra, Saksamaa), kuid leidub ka riike, kus see loodetud majandusefekti pole toonud (nt Taani, Küpros) ja riike, kus uute töö- ja elamislubade andmine on pigem vähenenud (nt Iirimaa, Hispaania, Holland).

6. Ettevõtjate ränne Euroopa Liitu kolmandatest riikidest

Ettevõtluseks antud elamislubade kohta Eurostat andmeid ei kogu, küll aga on võimalik võrrelda EL-i välise enamusosalusega ettevõtete arve. Ülekaalukalt on kõige suurem EL-i välise enamusosalusega ettevõtete osakaal Luksemburgis (23,9%). Teiste riikide seas paistavad sama näitaja poolest silma Rumeenia, Läti, Bulgaaria ja Iirimaa (1-2%). Sealjuures on aastatel 2008-2011 suutnud EL-i välise enamusosalusega ettevõtete osakaalu kõige rohkem suurendada Rumeenia, Läti, Leedu, Iirimaa ja Horvaatia. Eesti on EL-i välise enamusosalusega ettevõtete osakaalu poolest pigem Euroopa riikide tagaosas.

2013. aasta globaalsest talentide konkurentsivõime indeksist²⁰ ilmneb, et ülal väljatoodud suurema EL-i välise enamusosalusega ettevõtete osakaaluga riikides on konkurentsivõime indeksis kõige kõrgemal positsioonil Luksemburg. Järgnevalt on nimetatud riikidest Iirimaa 18., Läti 30., Leedu 39., Bulgaaria 43. ning Rumeenia 63. kohal. Nagu eelnevalt väljatoodud, asub Eesti nimetatud tabelis 23. kohal, seega eespool kui mitmed riigid, kus ettevõtjate ränne on suurem. Siiski saab välja tuua mõningad valdkonnad, kus suurema EL-i välise enamusosalusega ettevõtetega riikides on ka kõrgemad näitajad konkurentsivõime indeksis.

Eestil on õppida välisettevõtte loomise lihtsust Rumeenialt (2. koht maailmas). Äri tegemise lihtsuse osas on Eesti küllatki samal tasemel teiste Balti riikidega (Eesti-18., Läti – 22. ja Leedu - 24.). Tööturu paindlikkuse osas edestavad Eestit (63. kohal), Iirimaa (12. kohal) ja Bulgaaria 17. kohal). Tolerantse suhtumise osas vähemustesse edestavad aga Eestit (83. kohal) nii Läti (69. kohal) kui ka Leedu (73. kohal), kes küll mõlemad asuvad antud aspektide osas samuti tabeli lõpu osas. Tolerantsuses immigrantide vastu on Eestist (91. kohal) Euroopa riikidest tagapool ainult Läti (97. kohal).

Tabel 10. EL-i välise enamusosalusega (üle 50% osalusest) ettevõtted.

	2008	2009	2010	2011	Osakaal ettevõtetest 2011	Osakaalu muutus 2008-2011 %-punkti
Bulgaaria	3 847	4 625	4 447	4 372	1,41%	0,02%
Tsehhi	3 692	7 555	7 085	4 563	0,45%	0,05%
Taani	1 103	1 120	1 153	1 271	0,60%	0,05%
Saksamaa	9 231	10 191	11 148	11 484	0,53%	0,05%
Eesti	157	153	154	-	0,28%	-0,03%
Iirimaa	1 291	1 387	1 203	1 445	0,98%	0,21%
Hispaania	1 758	2 211	2 181	2 346	0,11%	0,05%
Prantsusmaa	5 635	5 280	5 205	-	0,20%	-0,04%
Horvaatia	554	-	782	-	0,51%	0,18%
Itaalia	5 331	5 144	5 028	-	0,13%	0,00%
Küpros	134	129	139	139	0,30%	0,02%
Läti	912	1 110	1 258	1 278	1,61%	0,43%
Leedu	675	713	767	908	0,71%	0,23%
Luksemburg	-	6 483	6 765	6 960	23,86%	0,11%
Ungari	6 381	7 100	6 466	5 613	1,02%	-0,09%
Malta	68	-	-	-		
Holland	2 243	2 259	2 996	3 913	0,49%	0,10%
Austria	2 383	2 408	2 473	2 503	0,82%	0,01%
	2008	2009	2010	2011	Osakaal ettevõtetest 2011	Osakaalu muutus 2008-2011

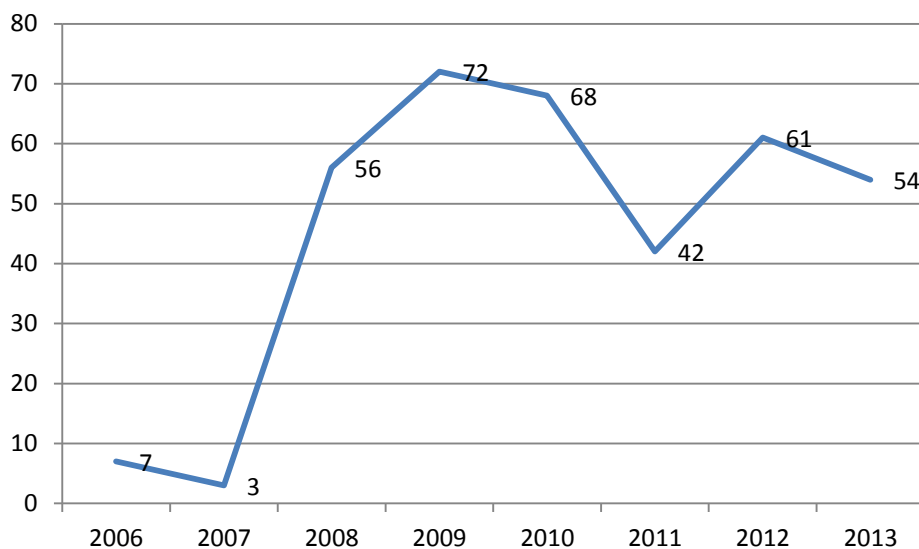
²⁰ The Global Talent Competitiveness Index, 2013

						%-punkti
Poola	930	960	993	1 328	0,09%	0,03%
Portugal	1 472	1 371	954	1 243	0,15%	-0,04%
Rumeenia	2 928	7 389	8 523	-	2,08%	1,51%
Sloveenia	739	689	718	-	0,61%	-0,08%
Slovakkia	410	408	389	467	0,11%	-0,54%
Soome	914	918	-	855	0,38%	-0,03%
Rootsi	4 206	4 408	4 425	4 641	0,72%	-0,01%
Suurbritannia	13 206	12 810	12 695	11 868	0,70%	-0,06%
Norra	1 119	1 098	1 176	1 233	0,45%	0,04%

Allikas: Eurostat, Foreign control of enterprises

Eestis on antud ajutisi elamislubasid EL-i väliste riikide kodanikele aastas 42-72 kehtivusega kuni 5 aastat. Kuna elamisloa saamise tingimuseks on vähemalt 64 000 euro suurune investeering Eestisse, saab öelda, et kolmandate riikide ettevõtjad on investeerinud Eestisse vähemalt 300 000 eurot aastas. Aastatel 2008-2013 on ettevõtlusega seotud elamislubade andmine olnud langeva trendiga. Sealjuures näitab *The Global Talent Competitiveness Index*, et kogu välisinvesteeringute osakaal SKP-st on Eestis madalam kui 82 riigil maailmas. Eestist väiksema investeeringute osakaaluga on Euroopa riikidest ka Saksamaa, Norra ja Soome, kuid need riigid on Eestist suuremad nii elanike arvu kui majanduse poolest ning atraktiivsed EL-i välistele kodanikele. Tõenäoselt ei ole Eestil võimalik enda konkurentsivõimet talentide ligimeelitamiseks ilma välisinvesteeringuteta piisavalt tõsta.

Joonis 1. Eesti tähtajalised elamisloa ettevõtluseks.



Allikas: Politsei- ja Piirivalveamet

7. Eesti võime maailmatasemel talente värvata

*The Global Talent Competitiveness Index*²¹ analüüsib 103 riigi võimekust meelitada ligi talente nii soodsa keskkonna pakkumise kui kompetentside olemasolu aspektidest. Indeks kasutab 68 indikaatorit, mis on jaotatud keskkondlikeks võimaldajateks (*enablers*), atraktiivsuse suurendajateks, arenemisvõimaluste pakkujateks, hoidjateks, kesktaseme ja maailmataseme kompetentsideks. Eesti paigutub selle järgi 103 riigi seas kokkuvõttes 23. kohale ja enne Eestit on pingereas: Šveits, Singapur, Taani, Rootsi, Luksemburg, Holland, Suurbritannia, Soome, Ameerika Ühendriigid, Island, Kanada, Norra, Belgia, Austria, Austraalia, Saksamaa, Uus-Meremaa, Iirimaa, Araabia Ühendemiraadid, Prantsusmaa, Jaapan ja Tšehhi.

Peamisteks Eesti tugevusteks saab indeksi järgi pidada naiste osalust kõrgelt kvalifitseeritud töökohtadel, haritud inimeste osakaalu, lugemis- ja arvutamisoskusi, õpetajate arvu, tooteinnovatsiooni ja sotsiaalvõrgustike kasutamist. Samas on Eestil aga oluliselt arenguruumi sallivuse, välisinvesteeringute, tööturu ja kõrgkoolide atraktiivsuse arendamises ning ettevõtlusklastrite kujundamises.

Eesti atraktiivsuse tõstjad

- 1) **Naiste osakaal kõrgelt kvalifitseeritud** (sh tehnilises) **tööjõus**, 4. koht (1,79 naist mehe kohta)²²
- 2) **Pensionisüsteemi panustamine**, 4. koht (94% tööjõust panustab pensionisüsteemi)²³
- 3) **Töötasu seos produktiivsusega**, 6. koht (keskmine hinnang 4,95 skaalal 1-7)²⁴
- 4) **Sotsiaalvõrgustike kasutamine tööalasel**, 7. koht (keskmine hinnang 6,36 skaalal 1-7; Kuivõrd levinud on sotsiaalvõrgustike kasutamine tööalaseks ja personaalseks suhtlemiseks, nt Facebook, Twitter, LinkedIn)²⁴
- 5) **Kõrgharidusega töötajaskond**, 6. koht (36% tööjõust)²⁵
- 6) **Innovaatilisus**, 8. koht²⁶
- 7) **Keskharidusega töötajaskond**, 10. koht (51% tööjõust)²⁵
- 8) **Lugemise ja reaalteaduste oskuste tase**, 11. koht²⁷
- 9) **Õpilasi õpetaja kohta**, 12. koht (8,76)²⁸
- 10) **Uute toodete loomine**, 20. koht (51% ettevõtetest)²⁹

Eesti atraktiivsuse vähendajad

SALLIVUS

- 1) **Sallivus sisserändajate suhtes**, 91. koht (44% Eesti elanikest ütleb, et nende elupiirkond on sisserändajate jaoks hea elukoht)³⁰
- 2) **Sallivus vähemuste suhtes**, 81. koht (56% Eesti elanikest ütleb, et nende elupiirkond on rassilistele ja etnilistele vähemuste hea elukoht)³⁰

INVESTEERINGUD

- 3) **Välisinvesteeringute osakaal SKP-st**, 83. koht (1,16% SKPst)³¹

²¹ <http://global-indices.insead.edu/gtci/documents/gcti-report.pdf>

²² International Labour Organization, Key Indicators of the Labour Market, 7th edition. (<http://kilm.ilo.org/kilmnet/>)

²³ World Bank, International patterns of pension provision II: A worldwide overview of facts and figures. (<http://web.worldbank.org/wbsite/external/topics/extsocialprotection/extpensions/>)

²⁴ World Economic Forum, Executive Opinion Survey 2011–2012. (<https://wefsurvey.org>)

²⁵ UNESCO, Global Education Digest 2011 and 2012.

²⁶ Insead and World Intellectual Property Organization, The Global Innovation Index 2012, (<http://www.globalinnovationindex.org/>)

²⁷ OECD Programme for International Student Assessment (PISA) 2009 and 2010. (www.pisa.oecd.org/)

²⁸ UNESCO Institute for Statistics, UIS online database. (<http://stats.uis.unesco.org>)

²⁹ Global Entrepreneurship Research Association, Global Entrepreneurship Monitor database. (<http://www.gemconsortium.org/data/>)

³⁰ Legatum Institute, Legatum Prosperity Index 2012, Gallup World Poll. (<http://www.prosperity.com/>)

³¹ United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) Division on Investment and Enterprise, UNCTAD

LIGIPÄÄS ARENGUVÕIMALUSTELE

- 4) **Klastrite arengutase**, 63. koht (keskmine hinnang 3,57 skaalal 1-7; Kuivõrd on levinud hästi arenenud ja süvitsi tegutsevad klastrid)³²
- 5) **Ettepanekute esitamine ametnikele**, 67. koht (16% elanikest on teinud ametnikele ettepanekuid)³⁰

TÖÖTURU ATRAKTIIVSUS

- 6) **Tööturu paindlikkus**, 64. koht³³
- 7) **Noorte tööhõive**, 64. koht (32% noortest rakendavad end tööturul)³⁴
- 8) **Kvalifitseeritud töötajate sissevool**, 59. koht (keskmine hinnang 3,36 skaalal 1-7; Kas riik tõmbab ligi ja hoiab talente)²⁴

KÕRGKOOLIDE ATRAKTIIVSUS

- 9) **Kõrgkoolide tase**, 57. koht³⁵
- 10) **Rahvusvaheliste tudengite sissevool**, 51. Koht (1,78% tudengitest)³⁶
- 11) **Juhtimisalase hariduse tase**, 42. koht (keskmine hinnang 4,49 skaalal 1-7; Kuidas hindate ettevõtluse ja juhtimishariduse kvaliteeti)²⁴

TURVALISUS

- 12) **Vargused**, 55. koht (13% elanikest ütleb, et neilt või perekonnaliikmelt on raha või muud vara võetud/varastatud)³⁰
- 13) **Turvalisus öösel**, 56. koht (61% elanikest tunneb end turvaliselt üksi öösel jalutades)³⁰

7.1 Tuvastatud arenguvajadused Eestisse kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu värbamisel kolmandatest riikidest

01.09.2013 hakkas kehtima Välismaalaste seaduse muudatus, mille eesmärgiks on lihtsustada ja kiirendada kõrgelt kvalifitseeritud töötajate saabumist Eestisse väljastpoolt EL-i. Muudatused seavad eesmärgiks värvata vanemspetsialiste mõne päeva jooksul.

Sellele eelnevalt tuvastati sotsiaalpartneritega konsulteerides peamiseks vajakajäämisteks Eesti elamisloa saamisel ja väljastpoolt EL-i töötaja värbamisel:

- 1) taotlemise keerukus, ajamahukus ja kulu;
- 2) piiratud välisesinduste võrgustik;
- 3) nõrk tugisüsteem;
- 4) kohanemisprogrammi puudumine.

Sealjuures leiti, et EL-i Sinise kaardi taotlemine ei ole lühendanud menetlemise aega, mistõttu mitmed tööandjad on Sinise kaardi asemel kasutanud tavalise tööloa taotlemist. Mõned suuremad ettevõtted on töötanud välja oma uute töötajate kohanemiskeemi, kuid kuna enamik Eesti ettevõtetest on väikse või keskmise suurusega, on nende jaoks paari välisspetsialisti värbamine tunduvalt keerulisem.

Leiti, et oluline on tagada kohaliku välismaise kogukonna (välistudengid ja –teadlased, hiljuti saabunud välisspetsialistid) poolseid ühistegevusi ja kohanemisnõustamist. Samuti leiti, et keeruline on leida infot kohalikega koostamise ja hobitegevuse võimalustest.

stat. (<http://unctadstat.unctad.org/>)

³² World economic Forum, executive Opinion survey 2011–2012. (<https://wefsurvey.org>)

³³ Fraser Institute, Economic Freedom of the World: 2012 annual Report. (<http://www.freetheworld.com/>)

³⁴ International labour Organization, Key Indicators of the labour Market, 7th edition. (<http://kilm.ilo.org/kilmnet/>)

³⁵ Quacquarelli symonds ltd (Qs), Qs World UniversityRanking 2012/2013, Top Universities. (<http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-universityrankings/2012>)

³⁶ UNESCO Institute for statistics, UIs online database. (<http://stats.uis.unesco.org>)

Peetakse vajalikuks luua riiklik kohanemisprogramm, mis jagaks informatsiooni Eestis õppimis- ja lapsehoiuvõimaluste, sotsiaalhoolduse ja meditsiiniteenuste, maksude, Eesti ajaloo ja traditsioonide kohta. Professionaalne kohanemine soovitakse aga jätta tööandja organiseerida³⁷.

Arengufond on toonud talendiseire tegevuste raames Eesti konkurentsivõime osas välja järgmised probleemid:³⁸

- 1) Eesti palgad on 30% EL-i keskmisest;
- 2) EL-i tippspetsialistide värbamine on liiga kulukas;
- 3) haridussüsteem ei valmista ette neid, keda ettevõtted vajavad;
- 4) talentide väljaränne;
- 5) olemasoleva talendibaasi puudulik rakendamine;
- 6) vähene rakendusliku keskharidusega lõpetajate arv;
- 7) vähene reaalteaduste erialade lõpetajate arv (*STEM – science, technology, engineering, mathematics*);
- 8) kiire majanduse struktuurimuutus.

7.2 Tingimused kolmandatest riikidest Eesti elamisloa saamiseks

Eesti immigratsioonipoliitika põhimõtteks on soodustada saabumist, ajutist viibimist ja elama asumist, kui see on kooskõlas avalike huvidega ning vastab avaliku korra ja riigi julgeoleku kaitse vajadusele. Näiteks on avalikes huvides, kui välismaalase Eestisse saabumise eesmärgiks on majanduse arendamine, tööjõu lisandumine, teadus- ja arendustegevuse edendamine. Avalikes huvides ei ole massiline madala kvalifikatsiooniga inimeste sissevool.

Välismaalase riiki saabumise, riigis viibimise või tema riigist lahkuma kohustamise menetlus viiakse läbi eesmärgipäraselt ja efektiivselt, samuti võimalikult lihtsalt ja kiirelt, vältides üleliigseid kulutusi ja ebameeldivusi isikutele.

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi poolt koostatud Eesti ettevõtluse kasvustrateegia 2014-2020 rõhutab samuti kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistide Eestisse tööleasumise soodustamise tähtsust. Riik on 2008. aastast osaliselt rahastanud rahvusvahelise (tippspetsialisti) kogemusega (kõrge) kvalifikatsiooniga töötajate värbamist. Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse arendustöötaja toetusskeemi kaasamise alusel saavad ettevõtted tööle võtta kõrge kvalifikatsiooniga töötajaid – nt teadustöötajaid, insenere, projekteerijaid, müügidirektoreid, juhte jne – ning taotleda töötaja profiilist sõltuvalt nende palga osalist hüvitamist (50%-70% töötaja palgast; hüvitist saab taotleda kuni 36 kuuks).³⁹

Haridus- ja Teadusministeerium võttis 2007. aastal vastu Eesti kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia aastateks 2006 – 2015.⁴⁰ Strateegia keskendub peamistele tegevustele Eesti kõrghariduse rahvusvahelise konkurentsivõime parandamiseks. Meetmed soodustavad:

- 1) toetava õigusliku keskkonna loomist;
- 2) õpetamise rahvusvahelistumist;
- 3) rahvusvahelistumise toetussüsteemi väljatöötamist.

Strateegia eesmärgiks on suurendada 2015. aastaks välistudengite (peamiselt magistri- ja doktoriõppe tasemel, aga ka järel doktorantuur), vahetusprogrammides osalevate Eesti õppijate ning alaliste õppejõudude seas välisprofessorite arvu.

Eesti rändepoliitika ei keskendu konkreetsetele kolmandatele riikidele ning Eesti ei ole sõlminud rände

³⁷ EMN Focussed Study 2013 Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals. Estonian National Report

³⁸ Arengufond (2012), Globaalne talendiralli ja mõju Eestile

http://www.arengufond.ee/upload/Editor/talendiseire/Talendiseire_mottealgatus.pdf

³⁹ Täpsema teabe saamiseks vt [http://www.eas.ee/et/ettevotjale/ettevotte-arendamine/arendustoeoetaja-kaasamise-toetus](http://www.eas.ee/et/ettevotjale/ettevotte-arendamine/arendustoeoetaja-kaasamise-toetamine/arendustoeoetaja-kaasamise-toetus)

⁴⁰ Täpsem teave: <http://www.hm.ee/index.php?03236>

tööjõualaseid kokkuleppeid, mis soodustaksid kõrgelt kvalifitseeritud töötajate Eestisse tõmbamist. Samuti pole Eesti senine poliitika keskendunud „ajude äravoolule“ päritoluriikides.

Eesti immigratsioonikvoot kolmandatest riikidest Eestisse elamisloa saamiseks on 0,075% alalisest elanikkonnas ehk ca 1000 inimest aastas. EL-i Sinise kaardi ja ettevõtluse alusel elamisloa taotlejad arvestatakse kvoodi sisse.

Kvoodi sisse ei arvestata, ehk nende sissevoolu arvuliselt ei piirata:

- ✓ tudengeid;
- ✓ teadlasi;
- ✓ USA kodanikke;
- ✓ Jaapani kodanikke.

Töötamiseks tähtajalise elamisloa võib anda ilma Eesti Töötukassa loa nõuet täitmata (tõendus, et vastava kvalifikatsiooniga inimest Eestist ei leia):

- 1) eksperdi, nõustaja või konsultandina, kui välismaalasel on selleks erialane ettevalmistus;
- 2) Eestis registrisse kantud eraõigusliku juriidilise isiku ja välismaa äriühingu filiaali juhtimis- või järelevalvefunktsiooni täitmise eesmärgil;
- 3) tippspetsialistina, kui välismaalasel on selleks erialane ettevalmistus.

Elamisluba töötamiseks saab taotleda Eesti Töötukassa loa ja palgakriteeriumit täitmata:

- ✓ kui tegemist on vaimuliku, nunnaga või mungaga, Siseministeeriumiga kooskõlastatud usulise ühenduse kutsel;
- ✓ kui tegemist on Välisministeeriumi poolt akrediteeritud ajakirjanikuga;
- ✓ kui on välislepingust tulenev õigus töötada Eestis ilma tööloata ilma selleks eraldi luba omamata;
- ✓ töötamiseks õpetaja või õppejõuna Eesti õppeasutuses;
- ✓ töötamiseks etendusasutuses loomingu- ja teatritegevuse juhtajana;
- ✓ erialaseks tegevuseks sportlasena, treenerina, spordikohtunikuna või sporditöötajana;
- ✓ töötamiseks Eestis registreeritud avalik-õigusliku juriidilise isiku juhtimis- või järelevalvefunktsiooni täitmise eesmärgil;
- ✓ kui tegemist on Eestis bakalaureuse-, magistri- või doktoriõppes kõrghariduse omandanud isikuga.

Tippspetsialistina töötamiseks võib tähtajalise elamisloa anda ilma Eesti Töötukassa loa nõuet täitmata, kui:

- ✓ välismaalasel on selleks erialane ettevalmistus;
- ✓ Eestis registreeritud tööandja kohustub maksma erialase töö eest tasu, mille suurus on vähemalt võrdne Statistikaameti poolt viimati avaldatud Eesti aasta keskmise brutokuupalga ja koefitsiendi 2 korrutisega;
- ✓ äriühing, kuhu välismaalane tööle asub, on olnud Eestis registreeritud vähemalt 12 kuud ja täidetud on vähemalt üks järgmistest tingimustest:
 - a) äriühingul on vähemalt 65 000 eurot kapitali, mis on investeeritud äritegevusse Eestis;
 - b) äriühingu müügitulu on vähemalt 200 000 eurot aastas;
 - c) äriühingus töötavate isikute eest igakuiselt Eestis makstud sotsiaalmaks on vähemalt võrdne viiekordse Eesti aasta keskmise brutokuupalga suuruse tasu korral Eestis igakuiselt makstava sotsiaalmaksuga.

Teadusliku tegevuse eesmärgil antakse tähtajaline elamisluba, kui välismaalasel on selleks erialane ettevalmistus või kogemus ja kui Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt tunnustatud teadus- ja arendusasutuse teadus- ja arendustegevus on vähemalt ühes valdkonnas positiivselt evalveeritud ning välismaalase ja teadus- ja arendusasutuse vahel on sõlmitud võõrustamisleping teadus- või uurimistöö tegemiseks.

Teadus- ja arendusasutusel tuleb sõlmida teadlasega võõrustamisleping, kui asutus on iseseisvalt kontrollinud, et välismaalasel on:

- ✓ püsiv legaalne sissetulek Eestis äraelamiseks;
- ✓ kindlustusleping, mis tagab tema haigusest või vigastusest tingitud ravikulude tasumise samas ulatuses

- ✓ ravikindlustatud isikutega taotletava elamisloa kehtivusajal;
- ✓ rahalised vahendid teadus- või arendustöö jaoks.

EL-i Sinise kaardi alusel

Kõrgem kutsekvalifikatsioon, mis on nõutav EL-i Sinise kaardi taotlemiseks, on kvalifikatsioon, mille omandamiseks ettenähtud nominaalne õppeaeg on vähemalt kolm aastat ja mida tõendab kõrgharidust kinnitav dokument või vähemalt viieaastane erialase töö kogemus.

Tööandja on kohustatud maksma EL-i Sinise kaardi kehtivusajal välismaalasele tasu, mille suurus on vähemalt võrdne Statistikaameti poolt viimati avaldatud Eesti aasta keskmise brutokuupalga ja koefitsiendi 1,24 korrutisega, järgmistel juhtudel:

- ✓ tippjuhina või keskastmejuhina;
- ✓ loodus- või tehnikateaduse tippspetsialistina;
- ✓ tervishoiu tippspetsialistina;
- ✓ pedagoogikaspetsialistina;
- ✓ äri- või haldusspetsialistina;
- ✓ info- või kommunikatsioonispetsialistina;
- ✓ õigus-, kultuuri- või sotsiaalvaldkonna spetsialistina.

Tingimused kolmandatest riikidest Eestis ettevõtlusega seotud elamisloa saamiseks

Ettevõtluse alusel elamisloa saamise tingimuseks on Eestis:

- 1) äriühingu tegevusse Eestis on investeeritud vähemalt 65 000 eurot kapitali;
- 2) füüsilisest isikust ettevõtjana ettevõtlusesse Eestis investeeritud vähemalt 16 000 eurot;
- 3) esitatud äriplaan ja järgneva 2 aasta finantsprognosid;
- 4) juhatuse elulookirjedused.

Investeeringuna võib käsitleda ka ettevõtte omakapitali, allutatud laenu ja arvele võetud põhivara suurust.

Ühe aasta möödudes või elamisloa pikendamise taotlemisel võib elamisloa taotlemiseks seatud investeeringu nõude asendada müügituluga (vähemalt 200 000 eurot aastas) või Eestis makstud sotsiaalmaksuga (igakuiselt vähemalt võrdne viiekordse Eesti aasta keskmise brutopalgaga suuruse tasu korral Eestis igakuiselt makstava sotsiaalmaksuga).

Elamisloa ettevõtluseks saanud isiku Eestis töötamise erisused:

- ✓ isik võib töötada elamisloaga kindlaks määratud äriühingus juhtimis- või järelevalvefunktsiooni täitmiseks ilma selle eest tasu saamata;
- ✓ isik võib täita juhtimis- või järelevalvefunktsiooni muus eraõiguslikus juriidilises isikus, kui vähemalt üks eraõiguslik juriidiline isik, mille juhtimis- või järelevalvefunktsiooni ta täidab, maksab talle palgakriteeriumi vastavat tasu (1,24 koefitsient).

7.3 Järeldused Eesti jaoks

Arvestades, et enamik maailma konkurentsivõimelisemaid riike on Euroopas⁴¹, on siin ühtlasi Eesti jaoks nii võimalus kui väljakutse. Soodustades kolmandatest riikidest teise EL-i liikmesriiki tulnud talentide koostööd Eestiga näiteks ühiste teadusprojektide, tudengite või teadlaste vahetuse, ettevõtete koostöö jms kaudu, saab Eesti rakendada Euroopasse tulevaid kompetentse. Maailmatasemel talentide värbamisel on aga Eestil vajalik konkureerida tipptasemel majandus- ja teaduskeskustega ning üheks võimaluseks on eristuda tõmbekeskusena valitud valdkondades, kus teistes Euroopa riikides ei ole maailmatasemel keskusi pakkuda. Näiteks eristub täna Eesti IT-valdkonnas tugeva kompetentsikeskusena, mis meelitab ligi nii vastavaid

⁴¹ Global Talent Competitiveness Index (2013), <http://global-indices.insead.edu/gtci/documents/gcti-report.pdf>

tudengeid, teadlasi, tippspetsialiste kui ka investoreid. Selleni on jõutud aastatepikkuse arendustöö tulemusena nii avalikus kui erasektoris alates Tiigrihüppe läbiviimisest, digiallkirja ja e-Maksuameti loomisest ja lõpetades NATO Küberkaitse keskuse rajamise ning mitme maailmas tuntud ettevõtte loomisega (Skype, Playtech, Transferwise jms) ja nendest edulugude jutustamisega sihtriikides.

Analüüsid EL-i riikide erinevaid meetmeid kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu värbamisel, saab öelda, et viisa, töö- ja elamisloa saamise tingimused on vaja seada nii, et oleks kõrvaldatud kõik asjaajamisega seotud takistused (vähene info, keeruline, aeganõudev jms), kuid talentide värbamise kontekstis on need vaid formaalsused, sest olulisem on riigi majanduskeskkonna, tööturu, ettevõtete ja kõrgkoolide atraktiivsus, sallivus vähemuste suhes, turvalisus, sotsiaalteenuste ja kohanemisteenuste tase jm, mis peaks pakkuma koos põneva töökoha/äri võimalusega piisavat väärtust, et lahkuda pikemaks ajaks oma kodumaalt, sugulaste ja sõprade juurest. See nõuab traditsioonilise passiivse migratsioonipoliitika muutmist, puuduolevate strateegiliste kompetentside tuvastamist ja aktiivset koostööd vastavaid kompetentse omavate riikidega.

Arengufond⁴² on toonud välja kolm peamist globaalset kasvuala ning nimetanud valdkonnad, kus Eestil on kõige suurem potentsiaal lähtudes teadus- ja ettevõtluskeskkonnast:

Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia rakendamine horisontaalselt teistes sektorites:

- 1) IKT kasutamine tööstuses (sh automatiseerimine ja robotika);
- 2) küberturvalisus;
- 3) tarkvara arendamine.

Tervisetehnoloogia ja teenused:

- 4) biotehnoloogia;
- 5) e-mediitsin (IT kasutamine meditsiiniteenuste ja -toodete juures).

Ressursside efektiivsem kasutamine:

- 6) materjaliteadus ja -tööstus;
- 7) "targa maja" kontseptsiooni arendamine (IT-lahendused kui majade efektiivsem ehitamine, passiivmaja);
- 8) tervist toetav toit.

Nende Arengufondi poolt väljatoodud valdkondade prioriteetseteks seadmist saab kaaluda ka välismaiste talentide ja ettevõtjate värbamisel, et eelistada teadus- ja ettevõtluse arendamisel neid valdkondi ja arendada Eesti nendes valdkondades maailmatasemel tõmbekeskuseks.

Talentide värbamise püüdlused teistest riikidest Eesti majanduse konkurentsivõime tõstmise eesmärgil võivad ebaõnnestuda, kui ei tõsteta sallivust. Viiendik siinsetest elanikest (20%) tajub, et Eestis ei ole kerge mustanahalistel ja 10% arvab, et sallimatust esineb Aasia rassitunnuste kandjate suhtes.⁴³ Eesti on sallivuse näitaja poolest ka *Global Talent Competitiveness Index*'i järgi kehvas seisus (91. koht), Eestist kehvem on vähemustesse suhtumine Euroopa riikidest vaid Tsehhiil, Poolal ja Kreekal, millest enamus on ühtlasi ka kokkuvõttes nõrga konkurentsivõimega (vastavalt 22., 36., 56.). Kui sisserännanud ei tunne ennast ühiskonnas hästi ega suuda või ei taha lõimuda ning jätkub tõrjuv suhtumine ja võõristamine, ei ole ka tulevikus oodata piisavat talentide ja kvalifitseeritud tööjõu sisserännet ja jäämist Eestisse.

⁴² Nutikas spetsialiseerumine - Kvalitatiivne analüüs (2013),

http://www.arengufond.ee/upload/Editor/Publikatsioonid/Nutikas%20spetsialiseerumine%2020_02_2013.pdf

⁴³ IBS (2013), Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis

8. Soovitused Eestisse talentide ja ettevõtjate/investorite sisserände soodustamiseks

Vajalik on muuta migratsioonipoliitikat passiivsest kontrollivast lähenemisest aktiivse värbamissüsteemini, kus riigiasutused ja ettevõtted töötavad ühiselt talentide värbamiseks.

Elamisloa andmine on tunduvalt efektiivsem, kui see on seotud konkreetse ülikoolikoha, töökoha või ettevõttega.⁴⁴

Talentide värbamine peab olema toetatud efektiivse talentide rakendamise ja hoidmise süsteemiga, et ei raisataks nendesse investeeritud aega ja raha.

Talentide jaoks soodsa keskkonna loomine:

- 1) Arvestades Eesti tingimusi kõige suuremat potentsiaali omavate teadus- ja ettevõtluse kasvuvaldkondade väljavalimine ja sihipärane maailmatasemel tõmbekeskuste väljaarendamine.
- 2) Väljavalitud strateegiliste valdkondade eelisarendamine nii hariduse, teaduse kui ettevõtluse osas.
- 3) Teadus ja arendustegevuste kulutuste viimine üle 3% SKP-st (vastab Soome, Rootsi, Taani ja Šveitsi tasemele), hetkel Eestis 1,62%.
- 4) Ühiskonnas sallivuse arendamine erinevate rahvus-, seksuaal-, usuvähemuste ja puudega inimeste suhtes (vt allpool 'Sallivuse arendamiseks') – suurem sallivus kõrvaldab sisserände olulise takistuse.
- 5) Kohaliku välismaise kogukonna (välistudengid ja –teadlased, hiljuti saabunud välisspetsialistid) poolsete ühistegevuste ja kohanemishõustamise rahaline toetamine.
- 6) Avalike teenuste kättesaadavuse tagamine eri keelte ja füüsilise puudega inimestele.
- 7) Strateegiliste kompetentsiga kolmandatest riikidest pärit töötajate värbamise rahaline toetamine riigieelarvest (transpordikulude katmine päritoluriigi ja sihtriigi vahel liikumisel, maksusoodustused või osalise palga kompenseerimine tööandjale).
- 8) Riigi teadlik atraktiivse maine kujundamine tööandjana strateegiliste kompetentsidega riikides.
- 9) Eesti esinduste võrgustiku väljatöötamine strateegiliste kompetentsidega riikides (pakkuda infot Eestis töötamise ja ettevõtluse võimaluste kohta ja abi viisa-Elamisloa taotlemisel), vajadusel avada uusi saatkondi.
- 10) Praegune erinevate meetmete alustel elamisloa taotlemine töötamiseks on liiga keeruline ja killustatud (Töötukassa loata, tippspetsialistina, Sinise kaardi alusel jms), piisaks ainult ühe meetme kaudu töötajatele elamislubade andmisest (nii on huvilistel lihtsam aru saada nõuetest) ja lisaks hariduse/teaduse-, ettevõtlusepõhise elamisloa kasutamisest.
- 11) Vajalik on luua indikaatorite süsteem, millega on võimalik hinnata kõrgelt kvalifitseeritud töötajatele suunatud värbamismeetmete efektiivsust. Soovitame monitoorida kuude ja aastate lõikes, kas ja kuidas on muutunud vastava kvalifikatsiooniga inimeste poolt elamislubade taotlemiste arv, elamisloa kättesaamise päevade arv. Lisaks tuleks küsida tagasisidet elamisluba taotlenud väliskodanikelt, et tuvastada arendusvõimalusi nii kõrgelt kvalifitseeritud töötajate ligiõmbamise, kohanemise kui ka hoidmise osas.

Talentide värbamine tööturule

- 1) Tööjõuvajadusest selge ülevaade nii loodud kui loomata töökohtade osas, prioriteetsetes valdkondades ja strateegilistes kompetentsides.
- 2) Aktiivne vajalike kompetentse omavate riikide tööturu monitoorimine.
- 3) Riikidevaheliste koostöölepete sõlmimine strateegiliste kompetentsidega praktikantide, tudengite ja töötajate liikuvuse edendamiseks.
- 4) Soovituste ja abivahendite väljatöötamine personalijuhtidele, kuidas edukalt kolmandatest riikidest

⁴⁴ Taanil on õnnestunud meelitada riiki vajalike kompetentsidega inimesi, kuid enamus neist ei tööta kohal, kus nende kompetentse vajatakse ja kolmandik elavad Taani töötubirahast <http://cphpost.dk/immigration-amp-denmark/green-card-grey-zone>

talente värvata (sh töökuulutuste avaldamine valitud riikide tööportaalides, 'head hunting', ehk otsekontakti loomine talentidega jm lähenemised).

- 5) Lihtne selgitav veebiportaal erinevates keeltes, viisa, elamisloa saamisest koos elektroonilise avalduse esitamise võimalusega, infoga kohanemiskoolituste kohta.
- 6) Elamisloa saamine lihtsalt ja kiirelt.
- 7) Tasuta keeleõpe riigikeele kiireks omandamiseks (osa kohanemiskoolitusest).
- 8) Loobuda sisserändekvootide kehtestamisest kõrgelt kvalifitseeritud töötajate/investorite puhul (võib hakata takistama majandusele kasulikku sisserännet).

Talentide värbamine kõrgkoolidesse/teadusasutustesse

- 1) Õpivõimaluste kohta käiva teabe kättesaadavaks tegemine ja levitamine.
- 2) Kolmandate riikide kvalifikatsioonide tunnustamine.
- 3) Eesti eristipendiumite pakkumine prioriteetse kvalifikatsiooniga välisteadlastele.
- 4) Kiirendatud korras avalduste läbivaatamine.
- 5) Ingliskeelse õppe pakkumine.
- 6) Tudengivahetuste ja rahvusvahelistes teadusprojektides osalemise soodustamine, eriti kolmandatest riikidest teistesse EL-i riikidesse tulnute osas (loob võimaluse rakendada Eestis ka neid talente, keda on mõni teine EL riiki ligimeelitanud).
- 7) Välistudengi konkurentsivõime tõstmine tööturul, et nad leiaksid erialaseid praktika ja töökohti ning ei teeks elamiskulude katmiseks mitte-erialast tööd.

Talentide hoidmine

- 1) Ligipääs meditsiini- ja sotsiaalteenustele (sh riiklik tervisekindlustus, pensionikindlustus jms), uurida kas kõik sotsiaalteenused on täna tähtajalise elamisloa omanikele kättesaadavad, sealjuures ka inglise- või muukeelne teenindus nende teenustega seonduvalt.
- 2) Lihtsustatud korras pere kaasatamine ja kohanimiskoolituste pakkumine, vajadusel abi konkurentsivõime tõstmisel Eesti tööturul.
- 3) Lihtsustatud tingimused pikaajalise elamisloa ja kodakondsuse saamiseks.
- 4) Eestis õppivate välistudengite värbamine praktika sooritamiseks Eesti ettevõtetes ja hilisemaks töötamiseks.
- 5) Soodustada kohaliku välismaalaste tugivõrgustiku tööd sarnaselt vähemuskultuuri tegevuste toetamisele.

Ettevõtjate ja investorite ligimeelitamine

Mainekujundus – riigi atraktiivsuse näitamine investeeringuteks uudislugude loomise, ajakirjanike harimise ja reklaamikampaaniate kaudu sihtriikides.

Potentsiaalsetele investoritele tugiteenuste pakkumine – turuanalüüs, investeerimisotsuste tasuvusanalüüs, ettevõtte registreerimine ja tegevulubade hankimine, elamislubade taotlemine, maaplaneeringute ja ehituslubadega seonduv asjaajamine jms.

Aktiivne investeeringute otsimine – ettevõtete ja ettevõtjatega otsekontaktide loomine, foorumid ja personaalsed esitlused investoritele.⁴⁵

Maksusoodustused piiratud aja jooksul (nt 2-3 aastat) – välisomanike poolt tehtavate investeeringute ligitõmbamist on võimalik tähtajaliste maksusoodustustega elavdada, kuid see vajab täiendavat uurimist, missugusel määral maksusoodustus on piisavalt motiveeriv, kuidas tagada investeeringud Eestisse ja ettevõtte tegevuse jätkamine peale maksusoodustuse lõppemist.

⁴⁵ J Morisset (2003). 'Does a Country Need a Promotion Agency to Attract Foreign Direct Investment? A Small Analytical Model Applied to 58 Countries', Policy Research Working Paper No 3028, The World Bank

Sallivuse arendamiseks⁴⁶

- ✓ Sallimatus tekib peamiselt võõristustundest, sest ei ole harjutud välimuselt ja hoiakult teistsuguste inimestega kokku puutuma. Seetõttu saab sallivust arendada efektiivselt, kui näidata avalikult suuremale auditooriumile teistsuguseid inimesi, tuues välja nende huvitavaid kultuuritraditsioone, mida on meil nendelt õppida jne. Seega on Eestis vajadus põhjalikult läbimõeldud ja aastatepikkuse positiivse kommunikatsioonikava järele, kus näidatakse läbivalt positiivses valguses mustanahalisi, aasiapäritolu ja teisi muukeelseid inimesi. Vajalik on sisuliselt suhtekorralduslike meetmetega näidata, et teistsugused inimesed võivad olla väga nutikad, sõbralikud ja sümpaatsed. Siinjuures aitavad ERASMUS-e tudengivahetusprogramm, Couchsurfing rahvusvahelised kohtumised jms edukalt kujundada sallivust noorte seas. Sarnase efektiivsusega kommunikatsioonikanaleid on vaja ka keskealiste ja vanemate inimeste jaoks.
- ✓ Näidata ettevõtjate ja juhtide koolitamise programmides mitmekesisust, sallivust ja võrdsete võimaluse loomist reaalse edutegurina ettevõtte soovitud majandusnäitajateni jõudmisel. Kirjeldada edukaid näiteid, kus mitmekesisuse suurendamine meeskonnas on suurendanud töötajate ja klientide rahulolu ja innovatsiooni ning parandanud seekaudu majandustulemusi.
- ✓ Koostada lihtsalt rakendatav juhend, kuidas tuua meeskonda lihtsate suhtlemisvõtetega nii välimuselt kui veendumustelt teistsugune inimene nii, et ta sulanduks meeskonda, koostöö toimiks hästi ja meeskond looks väärtusliku panuse ettevõtte majandustulemuste saavutamisse. Juht reeglina kaalub, missugune inimene toob talle kergemini vajaliku tulemuse, millest lähtudes võib tekkida värbamisel diskrimineerimise oht sõltumata kandidaadi kompetentsidest.

⁴⁶ Eesti Uuringukeskus (2014), Võrdse kohtlemise edendamise kohustuse teadlikkus ja rakendamine ministeeriumides

Allikad:

Dias, P., Bento, A., (2013) *Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals to Portugal*, Synthesis Report, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

Biffi, G., (2006) *Conditions of Entry and Residence of Third Country Highly-Skilled Workers in Austria*, International Organization for Migration (IOM)
http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/highly-skilled-workers/at-finalreport22-9_en.pdf

Collett, E., (2013), *Facing 2020: Developing a New European Agenda for Immigration and Asylum Policy*, Transatlantic Council on Migration, Migration Policy Institute (MPI)
<http://www.migrationpolicy.org/pubs/MPIEurope-Facing2020.pdf>

Dzamarija, M., T., (2013) *Statistics on Reasons for Immigration 1990-2011, What Do We Know and How Can We Best Use This Information?*, Report, Statistics Norway
<http://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/innvandringsgrunn-1990-2011-hva-vet-vi-og-hvordan-kan-statistikken-utnyttes>
Europe 2020, http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

European Migration Network (EMN), (2013) *Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals*, Synthesis Report, European Commission
https://www.emnluxembourg.lu/sites/default/files/emnsr_attractinghqworkers.pdf

European Migration Network (EMN), (2013) *Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals*, Country Reports/National Contributions on Austria, Belgium, Cyprus, Czech Republic, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Netherlands, Poland, Slovak Republic, Slovenia, Spain, Sweden and United Kingdom

European Migration Network (EMN), (2012) *Immigration of International Students to the EU*, Synthesis Report, European Commission
<https://www.emnluxembourg.lu/sites/default/files/Immigration%20of%20International%20Students%20to%20the%20EU%20-%20Synthesis%20Report.pdf>

European Migration Network (EMN), (2011) *Satisfying Labour Demand through Migration*, Synthesis Report, European Commission, GHK-COWI
https://www.emnluxembourg.lu/sites/default/files/EMN_Synthesis_Report_Satisfying_Labour_Demand_through_Migration_EN.pdf

European Commission, *European Vacancy Monitor*, November 2013, Issue no. 11

European Commission, *The Global Approach to Migration and Mobility*,
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0743:FIN:EN:PDF>

Euroopa Komisjon, (2013) Tegevuskava "Ettevõtlus 2020", *Ettevõtlikkuse taaselavdamine Euroopas*,
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:ET:PDF>

Fargues, P., (2013) *EU Neighbourhood Migration Report*, Migration Policy Centre, European University Institute, Robert Schuman Centre for Advanced Studies
http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/27394/MPC_NeighMigration.pdf?sequence=5

Figueira, M., H., Skaliotis, M., (2013) *Science, technology and innovation in Europe*, Eurostat Pocketbooks, Luxembourg: Publications Office of the European Union
http://epc.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-GN-13-001/EN/KS-GN-13-001-EN.PDF

Green, A., (2013) *Immigrant Workers and the Workforce Development System in the United Kingdom*, Transatlantic Council on Migration, Migration Policy Institute (MPI)
<http://www.migrationpolicy.org/pubs/TCM-Skills-UnitedKingdom.pdf>

Henriksen, K., Østby, L., Ellingsen, D., (Eds.) (2010) *Immigration and Immigrants 2010*, Statistics Norway, Oslo, Kongsvinger
http://www.ssb.no/a/english/publikasjoner/pdf/sa122/sa122_en.pdf

Kahanec, M., Zimmermann, K., F., (2010) *High-Skilled Immigration Policy in Europe*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 5399
<http://ftp.iza.org/dp5399.pdf>

Kotzeva, M., (2013) *European Social Statistics*, Eurostat Pocketbooks, Luxembourg: Publications Office of the European Union
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-FP-13-001/EN/KS-FP-13-001-EN.PDF

OECD, *Migration Policy and Migration Statistics: Country Notes*
<http://www.oecd.org/migration/mig/imo2013countrynotes.htm>

OECD (2012), *Jobs for Immigrants (Volume 3), Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland*, OECD Publishing

Oliveira, C., R., Fonseca, V., (2012) *Integration of High Skilled Third Country Nationals in Europe: A New Proposal for Circular Talent Management*, Portuguese National Report, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I.P
http://www.oi.acidi.gov.pt/docs/pdf/hsm/pt_acidi_final_version_hsm.pdf

Ostling, A., (2013) *An Overview of Highly Skilled Labour Migration in Denmark with a Focus on Indian Nationals*, CARIM-India Research Report 2013/43, European University Institute, Robert Schuman Centre for Advanced Studies
<http://www.india-eu-migration.eu/media/CARIM-India-HSM-2013-43.pdf>

Quinn, E., Gusciute, E., (2013) *Attracting Highly Qualified Third-Country Nationals: Ireland*, EMN Focussed Study, <http://www.esri.ie/UserFiles/publications/BKMNEXT240.pdf>

Papademetriou D., G., Sumption, M., (2011) *Eight Policies to Boost the Economic Contribution of Employment-Based Immigration*, Migration Policy Institute (MPI), The European University Institute

Papademetriou, D., G., Sumption, M., (2011) *Rethinking Points Systems and Employer-Selected Immigration*, Migration Policy Institute (MPI), The European University Institute
<http://www.migrationpolicy.org/pubs/rethinkingpointssystem.pdf>

Parusel, B., (Ed.) (2013) *Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals to Sweden*, EMN Sweden, (Lk. 12)

Rinne, U., (2012) *The Evaluation of Immigration Policies*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 6369
<http://ftp.iza.org/dp6369.pdf>

Speckesser, S., (2013) *The Immigrant Workforce in Germany: Formal and Informal Barriers to Addressing Skills Deficits*, Transatlantic Council on Migration, Migration Policy Institute (MPI)
<http://www.migrationpolicy.org/pubs/TCM-Skills-Germany.pdf>

Schwab, K., (Ed.) (2009) *The Global Competitive Report 2009-2010*, World Economic Forum, Geneva

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2009-10.pdf

Schwab, K., (Ed.) (2013) *The Global Competitive Report 2013-2014*, World Economic Forum, Geneva
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf

Statistika ja andmebaasid:

- The Global Competitiveness Index, The Global Competitiveness Reports, 2008-2012⁴⁷
[http://www.weforum.org/reports?filter\[type\]=Competitiveness](http://www.weforum.org/reports?filter[type]=Competitiveness)
- Eurostat Statistics, 2008-2012⁴⁸
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-001/EN/KS-SF-11-001-EN.PDF
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-12-031/EN/KS-SF-12-031-EN.PDF
- Migrant Integration Policy Index, Countries, www.mipex.eu
- Statistics Norway, <http://www.ssb.no/en/innvandring-og-innvandrere>
- Uuringus käsitletavate riikide statistika andmebaasid.

⁴⁷ Andmed saadaval alates 2008. aastast, varasemast puudub globaalse konkurentsivõime indeksi (Global Competitiveness Index) statistika. Samuti ei ole veel kättesaadav 2013. aasta statistika.

⁴⁸ Alates 2008. aastast on migratsiooni valdkonna statistika kogumine reguleeritud Euroopa Parlamendi ja Euroopa Liidu Nõukogu regulatsiooniga (EC) No 862/2007. Varasemast on statistika puudulik.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/migr_flow_esms.htm 2013. aasta statistika ei ole veel kättesaadav.