

Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks



UUSSISSERÄNDAJATE KOHANEMINE EESTIS: VALIKUD JA
POLIITIKAETTEPANED TERVIKLIKU JA JÄTKUSUUTLIKU
SÜSTEEMI KUJUNDAMISEKS

UURINGUARUANNE

Balti Uuringute Instituut

Tartu 2014

Uuring:	Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks
Uuringu autorid:	Kristina Kallas Kristjan Kaldur Kats Kivistik Kaarin Plaan Triin Pohla Leonardo Ortega Imre Mürk Kaido Väljaots (Heiväl Consulting)
Uuringu teostaja:	Balti Uuringute Instituut
Tellija:	Riigikantselei

Uuringu algatasid Siseministeerium, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium ning Justiitsministeerium. Uuringu juhtkomisjoni kaudu olid kaasatud ka Haridus- ja Teadusministeerium ning Kultuuriministeerium. Uuring viidi läbi Riigikantselei tarkade otsuste fondi toel, mida rahastatakse Euroopa Sotsiaalfondist.

Käesoleva töö valmimisse on andnud olulise panuse ka Tellijapoolne uuringu juhtkomisjon, kuhu kuulusid: Birgit Lüüs, Kaisa-Maarja Pärtel, Monika Schmeiman, Piret Potisepp, Ursula Tubli, Liana Roosmaa ja Mari-Liis Sööt.



Balti Uuringute Instituut
Lai 30
51005 Tartu
tel 6999 480
www.ibs.ee

ISBN 978-9949-9494-4-1

Uuringu lühikokkuvõte

Riikide majanduse globaalne konkurentsivõime on üha enam seotud riigi talendipotentsiaaliga ning globaalne konkurents kvaliteetse tööjõu järele teravneb tulevikus veelgi. Riikide globaalne konkurentsivõime on tulevikus seotud võimega püüda, hoida ja arendada talente. Niinimetatud globaalse talendiralli taustal on Eesti astumas oma esimesi samme riiklike meetmete väljatöötamisel välistalentide riiki meelitamiseks, nende siin hoidmiseks ja arendamiseks.

Käesoleva uuringu eesmärgiks oli analüüsida hetkeolukorda kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste meelitamisel ja nende kohanemise toetamiseks teenuste pakkumisel. Eesmärgiks oli kogutud andmete põhjal koostada ettepanekud sisserännet toetava tugisüsteemi kujundamiseks Eestis, mis võimaldaks soodustada oluliste sihtrühmade - tippspetsialistid, teadlased, välistudengid - Eestisse tulekut ning kohanemist. Uuringu eesmärgi täitmiseks kombineeriti erinevad uurimismeetodid: süvaintervjuud siht- ja sidusrühmadega, teenusepakkujate kaardistamine, teiste riikide heade praktikate kogumine ja aruteluseminar uuringutulemuste valideerimiseks.

Kogutud andmete põhjal toome välja peamised järeldused hetkeolukorra kohta:

- Analüüs näitas, et Eestis toimib täna välismaalaste kohanemise toetamisel tööjaotuse mudel, kus värbajad vastutavad välismaalase värbamise ja vahetu kohanemise eest, samal ajal kui riigi rolliks on värbamist toetava üldise tugistruktuuri loomine. Samas on just Eesti näitel ilmnenud selle mudeli nõrkused – teenuste pakkumine on killustunud, värbajate ja avaliku sektori koostöö on marginaalne ning palju toimub teenuste dubleerimist.
- Informatsioon riigi ja kohalike omavalitsuste poolt pakutavatest üldteenustest ja ka spetsiifiliselt välismaalastele suunatud kohanemist toetavatest teenustest on halvasti kättesaadav. Avalike teenuse kättesaadavust piirab eelkõige ingliskeelse informatsiooni puudumine esmaste hädavajalike teenuste kohta nagu näiteks perearsti nimistusse registreerumine, lasteaiakoha leidmine jne. Sobilike lasteaiade ja koolikohtade puudumist peeti samuti kitsaskohaks.
- Palju kriitikat esines seoses elamislubade taotlemise ja menetlemisega Politsei- ja Piirivalveametis (PPA), mis olid enamjaolt seotud informatsiooni puuduliku edastamisega PPA poolt elamisloa taotlejatele ning viitavad PPA teeninduse vähestele kliendikeskusele.
- Kuigi välistöötajad ning välistudengid leidsid, et eesti keele oskus on oluline kohanemisel Eestis, oli motivatsioon keelt õppida madal. Samuti oldi vastu kohustuslikule keeleõppele. Vabaturul pakkumisel olevad keelekursused on kõikuva kvaliteediga ning nende kohta on informatsiooni keeruline leida.
- Välistudengitele ja välistöötajate perekonnaliikmetele valmistab raskusi töö leidmine Eestis, mille üheks põhjuseks on puudulik eesti keele oskus, aga ka vähesed teadmised Eesti tööturust ja selle toimimispõhimõtetest ning sotsiaalse võrgustiku puudumine. Täna ei ole Eestis sellele rühmale suunatud tugiteenuseid, mis süstemaatiliselt toetaksid tööturule sisenemist ja kohanemist.
- Läbiviidud uuring viitab vajadusele riiklikult sihitud ja koordineeritud talendipoliitika järele. Ülikoolid ja ettevõtted ning nende katuseorganisatsioonid on üksmeelel, et Eesti riigil puudub selge ja läbimõeldud strateegia ja meetmed välistalentide Eestisse meelitamiseks ning värbamisprotsessi tõhustamiseks. Välismaalasi värbavad organisatsioonid tunnevad vajadust riigipoolse koordineeriva rolli järele, mis looks toetava tugisüsteemi nii välistalentide meelitamiseks, värbamiseks kui ka kohanemiseks.

Eesti on astunud esimesed sammud talendipoliitika loomiseks Eesti ettevõtluse kasvustrateegias 2014-2020 planeeritud tegevustega. Lähtuval läbiviidud analüüsist ning konsultatsioonidest välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajatega ning välismaalastega, tehakse tugisüsteemi väljaarendamiseks järgmised ettepanekud:

1. Talendipoliitika edukuse tagamiseks on vajalik institutsionaalse koostöövõrgustiku loomine, mis toob kokku eri osapooled erinevatel tasanditel. Võttes arvesse eri osapoolte suutlikkust, sisserändavate välismaalaste arvu ning nende vajadust kohanemise toe järele, on Eestile optimaalselt soodsaim ja sobilikum lahendus võrgustikumudelil põhjal tugisüsteemi kujundamine. Võrgustikumudel on välistalentidele suunatud tegevused paindlikult ühendatud nn. nelik-spiraali külge: äri sektori ja ettevõtjate teenused, akadeemilise sektori teenused, riigisektori (sh kohaliku omavalitsuse) ja kolmanda sektori teenused. Teenused on koondatud nn teenusteplatvormi, mida toetab eri osapoolte koostöövõrgustik.
2. Teenuste kättesaadavuse parandamiseks on vajalik kõik olemasolevad ja loodavad teenused koondada infoportaali, mis toetab koostöövõrgustiku juhitavat teenusteplatvormi.
3. Jätkuvalt tuleks PPA-l elamislubadega seotud toimingute arendamisel pöörata rohkem tähelepanu kliendikesksusele ning lähtuda kliendi vajadustest.
4. Võimalikult suur osa teenustest tuleks viia elektroonilisteks *online* teenusteks, sh PPA-l juurutada süsteem elamislubade taotluste esitamiseks ja menetluse jälgimiseks elektrooniliselt.
5. Kaaluda tuleks senisest järjepidevama tööandjate teavitamise süsteemi loomist elamislubade taotlemise protsessis toimunud muudatustest.
6. Välismaalaste kohanemiseks vajalikud riiklikud ja kohaliku omavalitsuse pakutavad teenused peavad olema võimalikult suures ulatuses kättesaadavad e-teenustena ka välismaalastele, sh olema saadaval inglise ja vene keeles.
7. Eesti keele õppe korraldamisel välismaalastele tuleb riigil ja kohalikel omavalitsustel võtta senisest suurem roll. Kaaluda tuleks välismaalastele üle Eesti tasuta eesti keele algtaseme õppe võimaldamist eesmärgiga soodustada senisest rohkem eesti keele õppimist ning selle tulemusena ka keele kasutamist inglise keele asemel.
8. Tuleb kaaluda välistudengitele ning välistöötajate abikaasadele/elukaaslastele karjäärinõustamise teenuse ja keeleõppe teenuse pakkumist tasuta. Samuti on oluline arendada välismaalaste sotsiaalset võrgustikku, käivitades selleks projekte kohalikul tasandil eri osapoolte koostöös, sealhulgas kaasates senisest enam MTÜ-sid.
9. Kohalikul tasandil on vajalik tõhusate koostöövõrgustike väljaarendamine koos ühise teenuste platvormiga analoogselt riiklikule tasandile. Initsiatiivi võivad siinkohal üles näidata nii omavalitsused, ülikoolid kui ka ettevõtjad.

Sisukord

Uuringu lühikokkuvõte	4
Sissejuhatus	7
2. Sisseränne Eestisse 2008-2013	8
3. Välismaalastest tippspetsialistide sisserände poliitiline kontekst	19
4. Välisalentide meelitamise ja kohanemise toetamise mudelid	22
5. Kvalitatiivuuring: välismaalastele pakutavate teenuste analüüs	27
5.1. Välismaalastest tippspetsialistidele ja välistudengitele suunatud teenused lähteriigis	27
5.2. Peamised takistused välismaalastest tippspetsialistide ja välistudengite värbamisel, Eestisse meelitamisel ja Eestisse jäämisel	31
5.3. Kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste kohanemist toetavad teenused Eestis	34
5.4. Institutsionaalne koostöö	46
5.5. Vihakõne ja sallivus kui rännet mõjutavad tegurid	58
6. Teiste riikide head praktikad	64
6.6. Kohanemisprogrammid	114
6.7. Kokkuvõte ja järeldused teiste riikide praktikatest	115
7. Kokkuvõte ja ettepanekud tugisüsteemi väljaarendamiseks Eestis	117
7.1. Ettepanekud tugisüsteemi väljaarendamiseks	117
7.2. Ettepanekud teenuste arendamiseks	121
Lisad	131

Sissejuhatus

Globaalse talendiralli taustal on Eesti astumas oma esimesi samme riiklike meetmete väljatöötamisel välistalentide riiki meelitamiseks, nende siin hoidmiseks ja arendamiseks. Strateegilistes aruteludes majanduspoliitika üle on Eestis fookus enamasti olnud atraktiivsel ärikeskkonnal, teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni stimuleerimisel. Eesmärk on selle abil edendada ettevõtluskeskkonda ja majanduse konkurentsivõimet. Samas on mõnevõrra vähem tähelepanu pööratud innovatsiooni stimuleerimiseks ning ettevõtluskeskkonna edendamiseks vajaliku kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu olemasolule. Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm aastateks 2011-2015 nägi ette, et Eesti majanduse konkurentsivõime tõstmiseks luuakse soodne keskkond välistudengite ja tippspetsialistide Eestisse tulekuks. 2014. aasta kevadel ametisse astunud valitsuse tegevusprogrammis on sõnastatud vajadus analüüsida sisserände regulatsioonide asjakohasust targa sisserände toetamise seisukohast kõrgelt haritud ja kõrgepalgalistele töökohtade loomiseks. Samuti peab Eesti konkurentsivõime kava "Eesti 2020" jätkuvalt oluliseks soodustada potentsiaalsete tippspetsialistide ja kõrgelt kvalifitseeritud töötajate ning välistudengite Eestisse tulekut.

Need seisukohad viitavad valitsuse eesmärgile rakendada nn nutikat rändepoliitikat – Eesti majandust saab toetada, kui rakendada nõudlusel baseeruvat, fokuseeritud ja selektiivset rändepoliitikat ning suurendada selle abil kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu Eestisse liikumist nii era- kui avaliku sektoris, sealhulgas ülikoolidesse. Elamislubade taotlemise lihtsustamisega 2013. aastal sai Eesti rändepoliitikas alguse etapp, kus on senisest rohkem teadvustatud sisserände olulisust majanduse arenguks. Ka on viimastel aastatel aruteludes esile kerkinud eri osapoolte poolt sõnastatud vajadus selgemate eesmärkidega rändestrateegia, sh talendipoliitika kujundamiseks, mis hõlmaks ka tervikliku tugisüsteemi loomist välismaalaste kohanemise toetamiseks.

Kuigi talendipoliitika sihtide seadmisega on Eestis algust tehtud alles hiljuti, on Eesti ülikoolid ja tööandjad juba mõnda aega aktiivsemalt värvanud endale tudengeid ja kõrgelt kvalifitseeritud töötajaid ja tippspetsialiste väljastpoolt Eestit ning väljastpoolt Euroopa Liitu. Värbamise kõrval muutub aga oluliseks ka välistalentide hoidmine ja arendamine, milleks on omakorda vajalik toimiv ja tõhus tugisüsteem. Käesolev uuring keskendub välistalentide kohanemist toetava tugisüsteemi ja teenuste analüüsile, eesmärgiga kaardistada kitsaskohad ning formuleerida ettepanekud optimaalse süsteemi loomiseks. Eesti on globaalses talendirallis seni olnud pigem andja kui saaja rollis, kuid nutika talendipoliitikaga, mis sisaldab ka talentide meelitamise juures nende hoidmist ja arendamist, on võimalik toetada majanduse konkurentsivõime kasvu eesmärki.

Kohanemist toetava tugisüsteemi kitsaskohtade kaardistamiseks ja ettepanekute formuleerimiseks viidi 2013-2014 aasta sügis-talvel läbi süvaintervjuud siht- ja sidusrühmadega (välismaalased ning välismaalasi värbavad ja valdkonnaga seotud organisatsioonid), kaardistati tugiteenuseid pakkuvad teenusepakkujad, koguti teiste riikide häid praktikaid, ning tulemused valideeriti aruteluseminaril. Uuringu raames läbiviidud intervjuud välismaalastega ja neid värbavate organisatsioonidega näitavad, et välistalentide värbamisel on üheks takistuseks just kohanemist toetavate teenuste, sh kohanemisprogrammide ning toimivate tugivõrgustike puudumine ja teenuste pakkumise süsteemitus. Kohanemist toetavate teenuste puudumine muudab värbavale organisatsioonile välismaalase Eestisse meelitamise keeruliseks ja kohati ka kulukaks. Seega on kõrge kvalifikatsiooniga töötajate ja välistudengite Eestisse meelitamiseks oluline kohanemist toetavate teenuste tugisüsteemi loomine, mis oleks jätkusuutlik, mis arvestaks erinevate sihtrühmade vajadusi, sisaldaks kõiki vajalikke teenuseid ja selgeid rollijaotusi erinevate institutsioonide poolt erinevate tegevuste katmisel.

2. Sisseränne Eestisse 2008-2013

Alates Eesti liitumisest Euroopa Liiduga on suurenenud inimeste liikumine: aasta aastalt suureneb arvuliselt nii sisseränne, väljaränne kui ka Eesti kodanike tagasiränne. Vaadeldes kogu sisserännet Eestisse tuleb eristada kahte rühma: Euroopa Liidu (EL) kodanike sisseränne ning kolmandate riikide kodanike (KRK) sisseränne, kes ei ole EL liikmesriigi / Schengeni ala riigi kodanikud. Kui esimeste puhul kehtib vaba liikumise õigus Eestisse elama asumisel, siis KRK-de puhul on sisserände võimalused piiratud. Samas, kuigi EL kodanikele pole riiki sisenemiseks ja siia elama asumiseks seaduslikke takistusi, on Eestisse elama asunud EL kodanike koguarv viimasel kuuel aastal alla jäänud kolmandate riikide kodanikele (13 723 vs 15 777). Statistikast on välja arvatud andmed määratlemata kodakondsusega isikutele ning välislepingu alusel langetatud positiivsed otsused elamisloa väljastamiseks, kuna need ei kajasta enamasti reaalselt sisserännet. Kuigi välislepingu alusel tähtajalist elamisluba taotlevate isikute hulgas võib olla ka esmakordselt Eestisse saabujaid, on suur osa elamislubade väljastamise otsuseid selle kategooria all tehtud Eestis pikaajaliselt elavatele isikutele.¹

Eestisse sisserände analüüsimisel tuleb kättesaadavasse statistikasse suhtuda teatava ettevaatlikkusega. Eelkõige EL kodanike kohta on nende liidusisesse vaba liikumise õiguse tõttu raske koguda usaldusväärseid statistilisi andmeid. Seetõttu on käesolevas peatükis EL kodanike rände analüüsimiseks kasutatud Rahvastikuregistri elukoha registreerimise kannete andmeid. See tähendab, et sisserändajateks on loetud need EL liikmesriigi ja Norra ning Šveitsi kodanikud, kes on aastatel 2008-2013 registreerinud oma elukohana aadressi Eestis. Kolmandate riikide kodanike (KRK) sisserännet kajastavate andmetena on kasutatud Politsei- ja Piirivalveameti poolt koondatud andmeid aastatel 2008-2013 tähtajaliste elamislubade positiivsetest otsustest. Siiski tuleb silmas pidada, et tähtajaliste elamislubade positiivsete otsuste arv ei kajasta reaalselt rännet ning seetõttu võib realselt Eestisse elama asunud inimeste hulk olla mõnevõrra väiksem.²

Sisserände protsesside analüüsimisel joonistub selgelt välja Eesti geograafiline asukoht: viimasel kuuel aastal moodustasid Soome (28% EL kodanikest) ja Vene Föderatsiooni kodanikud (40,5% KRK-dest) märkimisväärse osa Eestisse saabuvatest uussisserändajatest ning suure tõenäosusega see trend ka jätkub.

2.1. Euroopa Liidu kodanike sisseränne

EL kodanike ränne Eestisse on viimastel aastatel võrdlemisi stabiilselt kasvanud. Suurim tõus EL kodanike sisserände arvukuses oli aastal 2013, kus võrreldes eelneva aastaga kasvas Eestis elukoha registreerinud EL kodanike arv ligikaudu 800 inimese võrra (3375 vs 2577 aastal 2012). EL kodanikest, kes registreerisid aastatel 2008-2013 oma elukoha aadressi Eestisse, moodustasid ligikaudu kolmandiku Soome kodanikud (3839 inimest, 28%) (tabel 2.1), neile järgnesid Saksamaa (1545 inimest, 11%) ning Läti kodanikud

¹ Siin ja edaspidi on enamikel kordadel läbivalt kasutatud Politsei- ja Piirivalveameti andmeid.

² Näiteks võivad olla andmestikus esindatud isikud, kelle suhtes on tehtud positiivne elamisloa väljastamise otsus Eestisse elama asumiseks, kuid kes tegelikkuses siia elama ei asunud. Samuti võib andmestikus olla isikuid, kes juba elavad Eestis, kuid on muutnud oma siinviibimise põhjust ning on seetõttu taotlenud teisel alusel uut elamisluba. Lisaks võib andmestik sisaldada ka neid isikuid, kes ei pidanud elamisloa uuendamise tähtajast kinni ning seetõttu taotlesid riigis viibimise jätkamiseks uut elamisluba.

(1487 inimest, 11%). Täpsem ülevaade EL kodanikest, kes on oma elukoha registreerinud Eestis perioodil 2008-2013, on esitatud lisas 3.

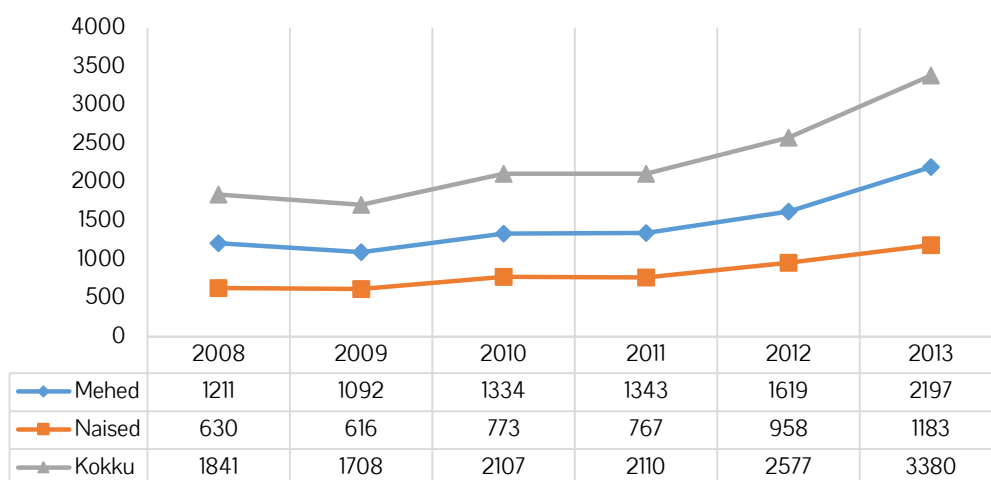
Tabel 2.1. **EL kodanike sisse­ränne kodakondsuse lõikes, top 10 riiki, 2008-2013**

	Riik	Kokku	%
1	Soome	3 839	28
2	Saksamaa	1 545	11
3	Läti	1 487	11
4	Itaalia	751	5
5	Prantsusmaa	714	5
6	Rootsi	631	5
7	Leedu	634	5
8	Suurbritannia	576	4
9	Poola	560	4
10	Hispaania	486	4

allikas: Rahvastikuregister

Soolises võrdluses (joonis 2.1) on EL kodanike ränne olnud viimastel aastatel muutumatu: naiste osakaal moodustab viimase kuue aasta kokkuvõttes ligikaudu ühe kolmandiku (36%) ning mehi on ligikaudu kaks kolmandikku kogu EL kodanike sisse­rändest.

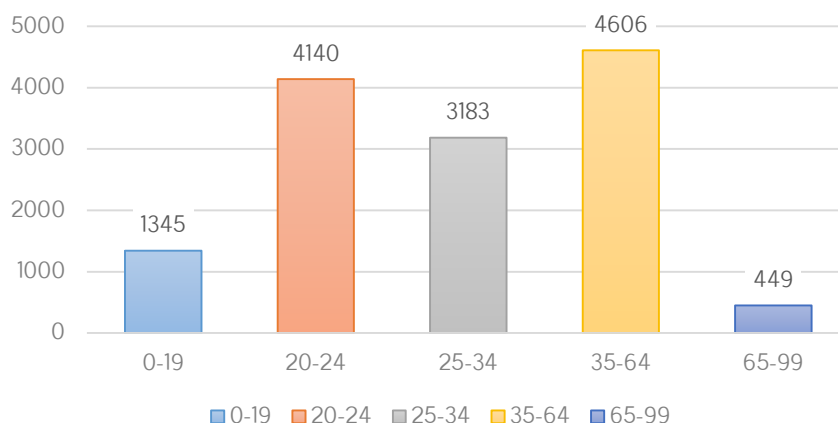
Joonis 2.1. **EL kodanike sisse­ränne, soo lõikes, 2008-2013**



allikas: Rahvastikuregister

Veidi üle poole (ligikaudu 56%) EL kodanike sisse­rändest moodustavad peamiselt tööealised inimesed vanuses 25-64 eluaastat (joonis 2.2). Olulise vanuserühmana võib eraldi välja tuua noored vanuses 20-24 aastat, kes moodustavad omakorda ligikaudu kolmandiku (30%). Kuni 20-aastaste ning vanemaealiste isikute (üle 65 eluaasta) ränne on oluliselt väiksema osakaaluga, hõlmates kokku ligikaudu 13% sisse­rändest. Seejuures on naiste keskmine vanus sisse­rändajate seas meestega võrreldes veidi madalam: suurima osakaaluga vanuserühmaks meeste seas on 30-49 eluaastat ning naiste seas 15-29 eluaastat.

Joonis 2.2. **EL kodanike sisserränne vanuse lõikes, 2008-2013**



allikas: Rahvastikuregister

Sisserrände sihtkohaks ehk paigaks, kuhu EL kodanikud oma elukoha registreerisid, on peamiselt tiheda asustusega linnastunud alad Harju, Tartu ning Ida-Viru maakonnas, kuhu asus elama vastavalt 62, 17 ja 6% EL kodanikest. Linnapiirkonda elama asumise populaarsus on suuresti selgitatav rände peamise põhjusega – siia tullakse kas tööle või õppima. Täpsem ülevaade EL kodanike rändest maakondade lõikes on Lisas 3.

2.2. Sisserränne väljastpoolt Euroopa Liitu

Kolmandate riikide kodanikke saabub Eestisse enim Venemaa (2008-2013 aastatel kokku 6315 inimest; 40,5%) ja Ukrainast (3699 inimest; 23,7%) (tabel 2.2). Nende kahe riigi kodanikud moodustavad väljastpoolt Euroopa Liitu tulijatest ligikaudu kaks kolmandikku. Neile järgnevad USA (6,2%), Hiina (4%) ja Türgi (3,1%) kodanikud. Teiste riikide kodanike osakaal sisserrändajate seas on märkimisväärselt madalam.

Tabel 2.2. **Kolmandate riikide kodanike sisserränne kodakondsuse ja tähtajaliste elamislubade positiivsete otsuste kategooriate lõikes, top 10 riiki, 2008-2013**

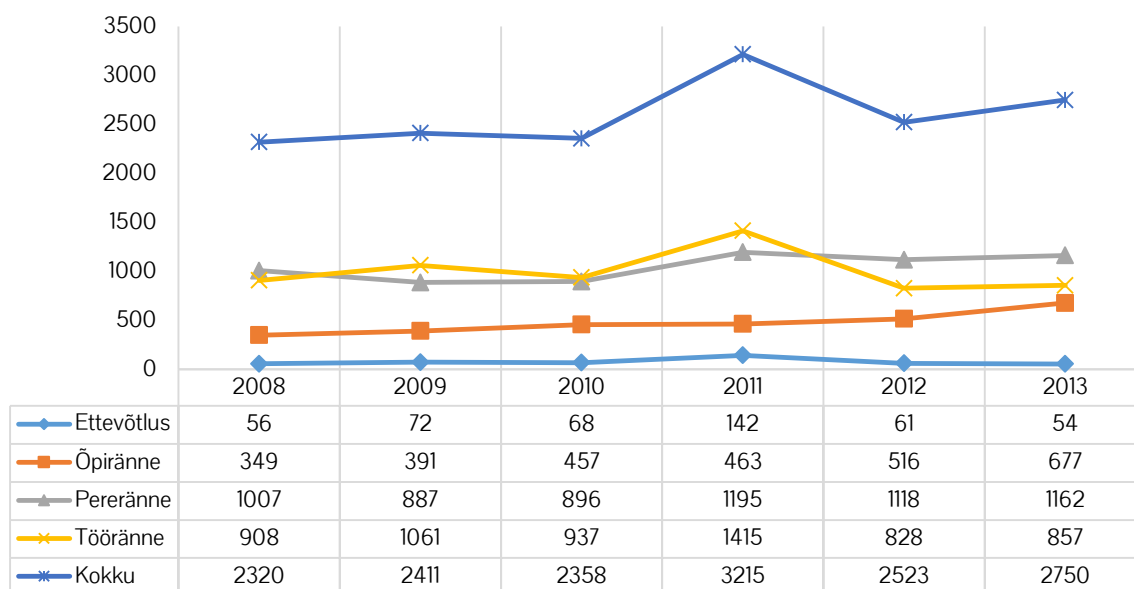
	Riik	Tööränne	Ettevõtlus	Õpiränne	Pereränne	Kokku	%
1	Venemaa	1 561	366	506	3 882	6 315	40,5
2	Ukraina	2 613	50	183	853	3 699	23,7
3	USA	493	5	238	242	978	6,2
4	Hiina	261	0	322	45	628	4
5	Türgi	49	0	377	68	494	3,1
6	Valgevene	162	11	56	243	472	3
7	Gruusia	101	0	243	86	430	2,7
8	India	122	2	71	61	256	1,6
9	Israael	72	2	6	86	166	1
10	Armeenia	33	0	26	82	141	0,9

allikas: Politsei- ja Piirivalveamet

Tähtajaliste elamislubade liikide lõikes riike võrreldes selgub, et Eestisse rändamise põhjused on küllaltki erinevad: Venemaa kodanike rändest moodustavad märkimisväärse osa peredega taasühinejad, samas kui Ukraina ja USA kodanike seas on ülekaalukalt Eestisse tööle asujaid. Sisserännanud Hiina kodanike seas on märkimisväärselt nii õppureid kui ka töötajaid, kuid perega ühinejaid ja ettevõtjaid minimaalselt. Põhjalikum ülevaade positiivsete elamislubade otsuste kohta kolmandate riikide kodanike lõikes on esitatud Lisas 3.

Kolmandate riikide kodanike seas on sisseränne Eestisse olnud võrdlemisi stabiilne ning viimastel aastatel veidi kasvanud (joonis 2.3). Aastate lõikes paistab silma 2011. aasta, mil kasvas hüppeliselt positiivsete otsuste arv elamislubade väljastamiseks. Kuna järsk tõus ning sellele järgnenud kiire langus on eriti ilmne just ettevõtlusega seotud positiivsete otsuste puhul, siis on alust arvata, et tõusu ja languse põhjused peituvad suuresti 2011. aasta lõpus avalikuks tulnud elamislubade väärkasutamises.³

Joonis 2.3. **Positiivsed otsused kolmandate riikide kodanikele tähtajaliste elamislubade väljastamiseks, kategooriate lõikes 2008-2013**

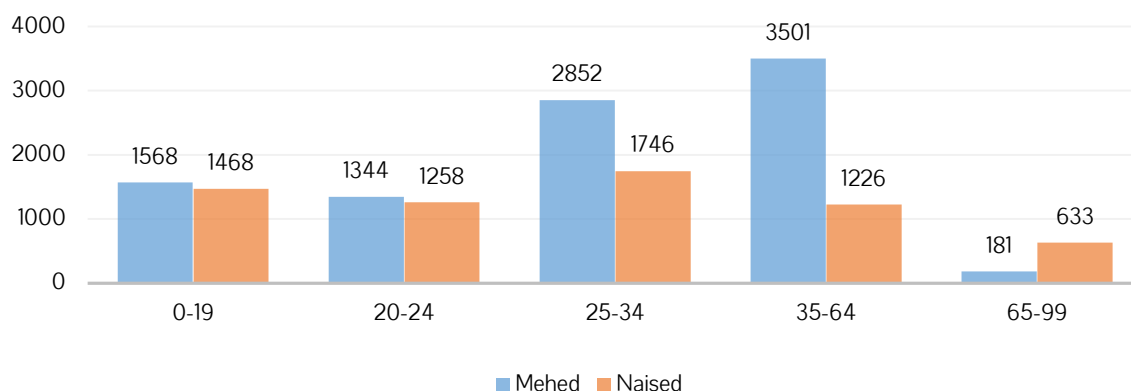


allikas: Politsei- ja Piirivalveamet

Kolmandate riikide kodanike seas on soolises ja vanuselises võrdluses vaadeldavad sarnased trendid EL kodanikega: meeste osakaal sisserännanute seas ületab märkimisväärselt naiste osakaalu (vastavalt 60% ja 40%) ning sisserännanud naiste keskmine vanus on meestega võrreldes madalam. Ehkki naiste osakaal vanemaealiste seas (65-99 eluaastat) on meestega võrreldes oluliselt suurem (joonis 2.4), jääb keskmine vanus kokkuvõttes naistel siiski madalamaks (30,5 eluaastat vs meestel 31,1; ning mediaan-vanus 26 vs meestel 30 eluaastat).

³ Vaata *Postimees* (2012), [„Skandaal vähendas drastiliselt väljastatavate elamislubade arvu“](#), 22.05.2012.

Joonis 2.4. Positiivsed otsused tähtjaliste elamislubade väljastamiseks, soo ja vanuse lõikes, 2008-2013



allikas: Politsei- ja Piirivalveamet

2.3. Õpi- ja tööränne

Õpiränne

Õpirände osas on lisaks PPA elamislubade statistikale kasutatud ka Eesti Hariduse Infosüsteemi (EHIS) andmeid ning toodud allpool lühiülevaade EL ja KRK-de tudengite sissest. Eesti kõrgharidusstrateegias aastateks 2006-2015 on välja toodud mitmed eesmärgid, mis seostuvad rahvusvahelistumise ja õppekavaarendusega. Üheks eesmärkide täitmise indikaatoriks on Eestis täisajaga õppivate välisüliõpilaste arvu kasvamine 2015. aastaks vähemalt 2000 välistudengini.⁴ Vastavalt EHIS-e andmetele on see eesmärk tänaseks täidetud: 2013/14 õppeaastal õpib Eesti kõrgkoolides kokku üle 3500 välistudengi;⁵ sh 2230 tasemeõppes ning üle 1200 Erasmuse vahetustudengina.⁶

KRK-dest välistudengite arv Eestis on viimastel aastatel võrdlemisi stabiilselt kasvanud: kui aastal 2008 tegi PPA 349 positiivset otsust tähtjalise elamisloa väljastamiseks õppimise eesmärgil, siis iga-aastaselt kasvades jõudis 2013. aastal õppimiseks väljastatud tähtjaliste elamislubade positiivsete otsuste arv juba 679-ni⁷. Kuigi eri riikide puhul võib täheldada välistudengite sissestade erinevaid trende, siis 2013. aastal kasvas välistudengite arv kõigist rändearvult suurimast lähteriigist (joonis 2.5), välja arvatud Jaapanist pärit tudengite puhul.

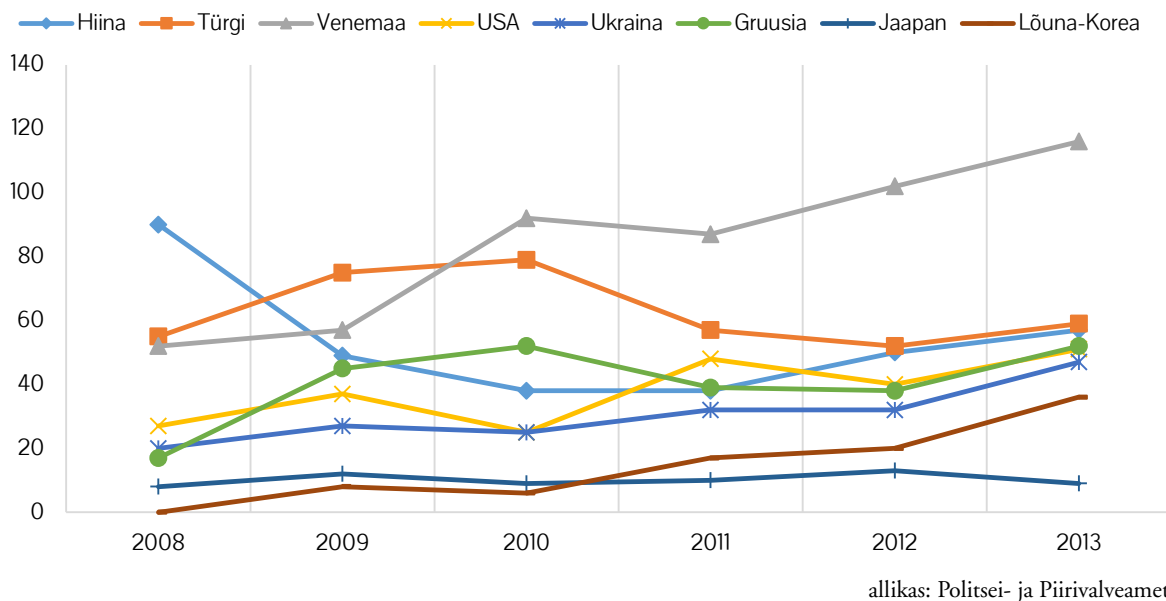
⁴ Eesti kõrgharidusstrateegia aastateks 2006-2015 heakskiitmine, RT I 2006, 52, 386.

⁵ Vastavalt Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt kasutatavale definitsioonile peab välisüliõpilane vastama kolmele kriteeriumile: 1) tema elukohamaaks ei ole EHIS-es märgitud „Eesti“, „Määramata“ või „Tühi“; 2) tal ei ole alalist/pikaajalist elamisluba; 3) tema kodakondsuseks ei ole märgitud „Eesti“.

⁶ Eesti Hariduse Infosüsteem (EHIS). Koostanud: Ranne, R.; andmed enne 2013. aastat Lugus, M.

⁷ Tähtjalist elamisluba õppimiseks on võimalik taotleda õppimiseks riigi poolt tunnustatud õppeasutuses, mis hõlmab lisaks tasemeõppele kõrgkoolides ka õppimist teistes koolides (sh üldhariduskoolid ja kutsekoolid), praktika sooritamist ning vabatahtlikku tegevust.

Joonis 2.5. Positiivsete otsuste arv kolmandate riikide kodanikele elamislubade väljastamiseks õppimise eesmärgil, kodakondsuse alusel, 2008-2013



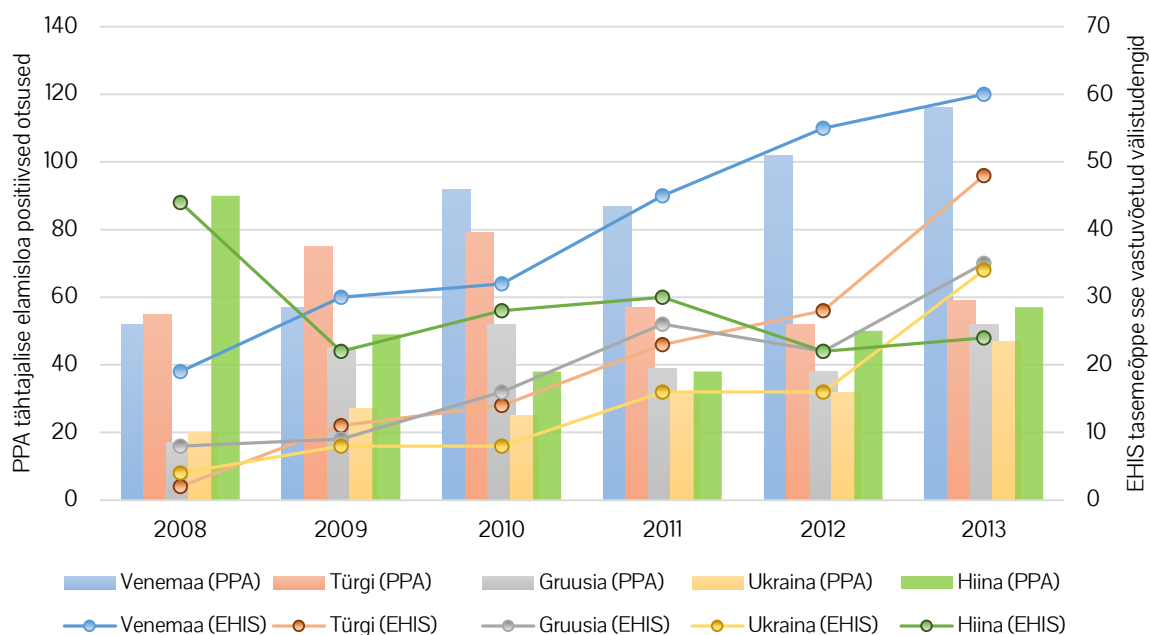
EHIS-e ning PPA andmete võrdlus (joonis 2.6) näitab, et Eesti kõrgkoolide tasemeõppesse asuvad õppima keskmiselt ligikaudu pooled KRK-dest, kelle kohta on vastaval aastal langetatud positiivne otsus elamisloa väljastamiseks õppimise tarbeks.⁸ Näiteks tegi PPA aastatel 2008-2013 Venemaa kodanikele 506 tähtajalise elamisloa õppimiseks positiivset otsust, samas kui EHIS-e andmetel asus samal perioodil Eesti kõrgkoolidesse tasemeõppesse õppima 241 välistudengit, kelle saatjariigiks oli märgitud Venemaa. Türgist ja Gruusiast pärit õppurite seas olid vastavad arvud järgnevad: 377 (PPA) ja 126 (EHIS); ning 243 (PPA) ja 116 (EHIS).

Seejuures selgub ka riikide võrdluses, et ehkki positiivsete otsuste arv tähtajaliste elamislubade väljastamiseks õppimise eesmärgil aastate lõikes võib suuresti varieeruda, on tasemeõppesse õppima asuvate välistudengite arv kasvanud aastatel 2008-2013 võrdlemisi stabiilselt (Joonis 2.6). 2008. aastal sihts seatud sihtturgudel: Türgist, Hiinast, Venemaalt, Ukrainast, Gruusiast ja USAst ning alates 2012. aastast ka Indiast, saabub Eestisse tasemeõppesse enim välistudengeid ning nende arvukus näitab tõusvat trendi.⁹

⁸ Siiski tuleb arvestada asjaoluga, et aeg positiivse otsuse kohta elamisloa väljastamiseks ja õppima asumise aeg ei pruugi langeda ühele ja samale aastale, mistõttu ei ole andmed üks-ühele kõrvutatavad.

⁹ Beerkens, M., Kaarna, R., Kirss, L., Tamtik, M. „Kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia vahehindamine. Lõpparuanne“. Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tartu 2011; Maasing, H. „Välistudengite ränne – Eesti aruanne“. Sisekaitseakadeemia Migratsiooniuringute keskus, Tallinn 2012.

Joonis 2.6. Kolmandate riikide kodanike õpiränne, 2008-2013



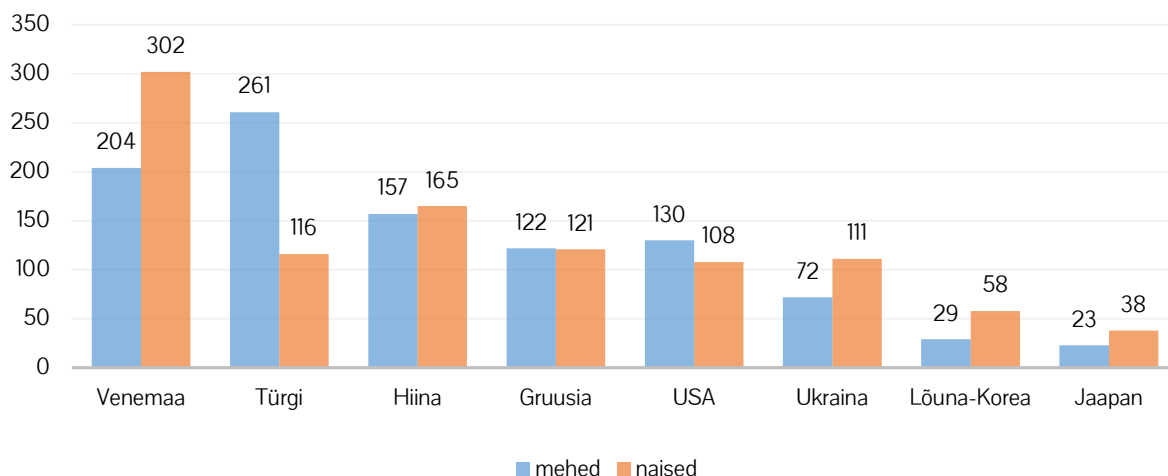
allikas: Politsei- ja Piirivalveamet, Eesti Hariduse Infosüsteem

EL riikidest on EHIS-e andmetele tuginedes suurimad saatjariigid, kust pärit tudengid asusid aastatel 2008-2013 Eesti kõrgkoolide tasemeõppesse õppima, järgmised: Soome (1375 välistudengit), Läti (170), Saksamaa (57), Leedu (50) ning Suurbritannia (30). Seejuures on ka EL kodanikest tasemeõppesse saabujate arvukus aastatel 2008-2013 küllaltki stabiilselt kasvanud: viiest suurimat saatjariigist kokku 144 välistudengit aastal 2008 vs 407 aastal 2013, mis on küll veidi väiksem kui 2012. aastal õppima asunud tudengite arvust (414). Sarnane trend (stabiilne tõus, kuid väike langus aastal 2013) on ka riikide võrdluses omane Soomest, Saksamaalt ja Leedust pärit tudengite rändele; Lätist ja Suurbritanniast tulnud tudengite arv 2013. aastal siiski eelmise aastaga võrreldes kasvas. Trendide analüüsimisel tuleb siiski arvestada sellega, et nendest riikidest pärit tasemeõppurite arv (v.a. Soome ja Läti) on aastate lõikes siiski võrdlemisi väikene (keskmiselt 7,6 inimest aastas).¹⁰

Suurima osa kolmandate riikide kodanikest õpirände alusel Eestisse tulijatest moodustavad noored vanuses 20-24 eluaastat. Samuti ei ole välisõppurite seas suuri erinevusi soolises võrdluses: meeste ja naiste osakaal on praktiliselt võrdne nii tervikuna (vastavalt 52% ja 48%) kui ka riikide põhiselt (joonis 2.7). Ainsate eranditena võib välja tuua Venemaa, kus naiste osakaal on meestega võrreldes märkimisväärselt suurem, ning Türgi, mille kodanike seas on positiivseid otsuseid tähtajaliste elamislubade andmiseks õppimise jaoks väljastatud rohkem meestele.

¹⁰ Eesti Hariduse Infosüsteem (EHIS). Koostanud: Ranne, R.; andmed enne 2013. aastat Lugus, M.

Joonis 2.7. Positiivsed elamisloa otsused õppimiseks kolmandate riikide kodanikele, soo lõikes, 2008-2013



allikas: Politsei- ja Piirivalveamet

Tööränne

Viimasel kuuel aastal langetati KRK-de suhtes positiivseid otsuseid Eestis töötamise lubamiseks 38,1%, mis pererände järel (39,7% positiivsetest otsustest tähtajaliste elamisloa väljastamiseks) hõivab tööränne tähtajaliste elamislubade kategooriate võrdluses teise koha. Kõige rohkem on aastatel 2008-2013 positiivseid elamisloa otsuseid töötamiseks langetatud Ukraina kodanikele (2613), Venemaa kodanikele (1561) ning USA kodanikele (493) (tabel 2.3) ning kõik kolm riiki eristuvad üksteisest töörände põhjustes. Ukraina kodanikud saavad Eestisse peamiselt tööle – tulijate hulgas on üle 80% töötajaid või lähetatud töötajaid, samas kui Venemaa ja Valgevene kodanike seas on palju neid isikuid, kellele Eestis viibimiseks on elamisloa positiivne otsus väljastatud seoses tööga ettevõtte juhtorgani liikmena.¹¹ USA kodanikele on elamisloa positiivne otsus väljastatud töötamiseks aga sootuks järgmistel alustel: vaimulik/nunn/munk (kokku 234 elamisluba), õpetaja/õppejõud (67) ning sportlane/treener/kohtunik (53).

Tabel 2.3. Kolmandate riikide kodanikele väljastatud elamisload töötamiseks, 2008-2013

	Juhtorgani liige	Töötamine	Lähetatud töötaja	Ekspert / nõustaja / konsultant	Õpetaja / õppejõud	Teaduslik tegevus	Muu ¹²	Kokku
Ukraina	323	1 082	1 071	29	2	11	95	2 613
Venemaa	1 102	111	65	91	18	29	145	1 561
USA	49	24	15	31	67	12	295	493
Hiina	94	45	74	18	12	13	5	261

¹¹ Selgus juhtorgani liikme elamislubade arvukusele tuli ilmsiks nn. elamislubade skandaaliga 2011. aastal. Vaata Postimees (2012), „Skandaal vähendas drastiliselt väljastatavate elamislubade arvu“, 22.05.2012.

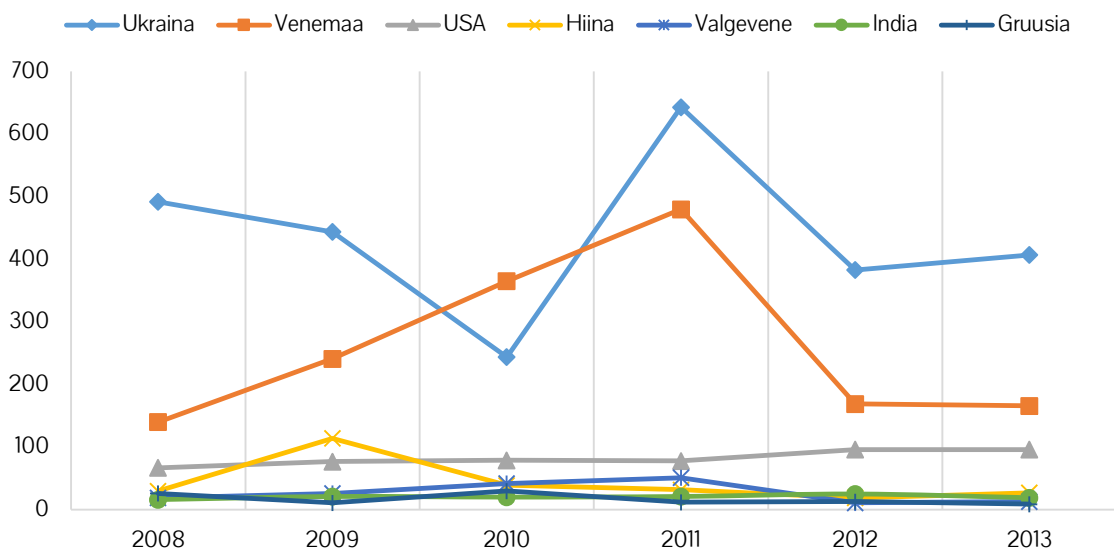
¹² Muud kategooriad: sportlane/treener/kohtunik, vaimulik/nunn/munk, loominguline tegevus, seadmete paigaldaja/oskustööline, EL sinine kaart, akrediteeritud ajakirjanik, EL liikmesriigi PE, rahvusvaheline koostööprogramm ning alates 2013. aastast tippspetsialist ja Eestis kõrgkooli lõpetanud.

Valgevene	101	16	5	11	1	5	23	162
India	26	49	2	24	2	15	4	122
Gruusia	63	16	3	4	0	0	15	101
Israël	20	17	2	21	4	1	7	72
Muud riigid	179	134	28	86	40	39	115	3 234
Kokku	1 957	1 494	1 265	315	146	125	704	6 006

allikas: Politsei- ja Piirivalveamet

Erinevalt õpirändest ei ole võimalik KRK-de töörande puhul viimase kuue aasta jooksul välja tuua selget tõusu- või langustrendi (joonis 2.8). Kokku üle kahe kolmandiku (69,5%) positiivsetest otsustest tähtajaliste elamislubade väljastamise osas langetati aastatel 2008-2013 Ukraina ja Venemaa kodanike suhtes. See tähendab, et nende riikide kodanikele väljastatud tähtajaliste elamislubade arv iseloomustab ka suurel määral kogu töörande üldpilti (joonis 2.8): rekordarv tähtajalisi positiivseid elamislubade otsuseid langetati aastal 2011 (kokku 1415) ning väiksem on varieeruvus ülejäänud perioodil.¹³ Teiste riikide kodanike suhtes tehti eri aastate lõikes võrdlemisi stabiilsel arvul elamislubade väljastamise positiivseid otsuseid. Vaid Hiina kodanikele, kellele on aastatel 2008-2013 keskmiselt väljastatud ligikaudu 30 tähtajalist elamisluba töötamiseks aastas, on 2009. aastal väljastatud ligi neli korda rohkem luba töötamiseks (114 luba). Õpetaja/õppejõuna töötamiseks või teadustöö tegemise eesmärgil on väljastatud 4,5% elamislubadest töötamiseks.

Joonis 2.8. Kolmandate riikide kodanikele väljastatud elamisload töötamiseks, kodakondsuse lõikes, 2008-2013



allikas: Politsei- ja Piirivalveamet

Eestis töötamiseks luba taotlenud KRK-de seas domineerivad mehed: aastatel 2008-2013 on väljastatud elamisluba meestele 9446 korral (59,9%) ning naistele 6331 korral (40,1%). Kui keskmiselt on kõikide

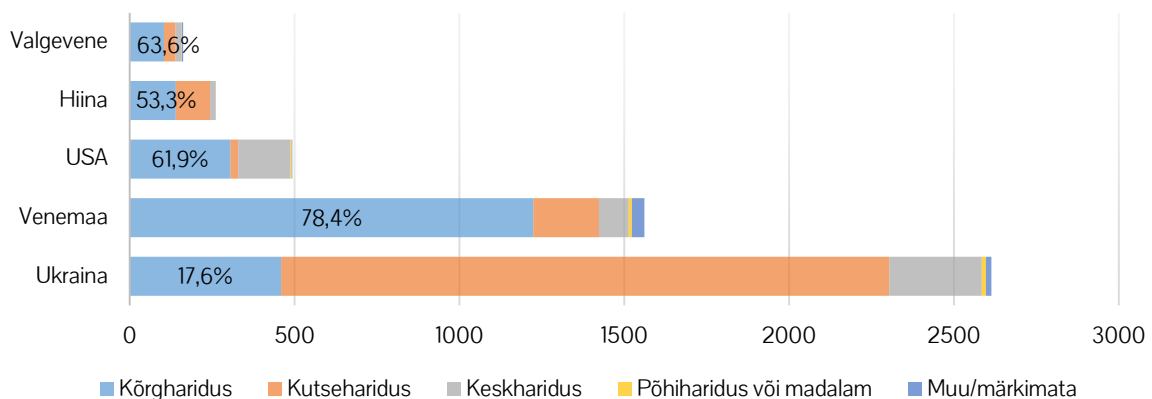
¹³ Kuna järsk tõus ning sellele järgnenud kiire langus on eriti ilmne just positiivsete otsuste puhul tähtajaliste elamislubade väljastamiseks ettevõtluseks, siis on alust arvata, et tõusu ja languse põhjused peituvad suuresti 2011. aasta lõpus avalikuks tulnud elamislubade väärkasutamises.

riikide puhul naisi ligikaudu poole võrra vähem kui mehi, siis Ukraina kodanike seas on sugude lõikes vahe enam kui kolmekordne: elamisloa väljastamise positiivseid otsuseid tehti aastatel 2008-2013 kokku 2858 mehele ning 849 naisele. Suur meeste osakaal sisserännanute hulgas on selgitatav sellega, et Ukrainast saabuvad inimesed valdavalt tööle. Samamoodi, kuna Venemaa kodanike hulgas on teiste võrreldes suurem osakaal pererändega ja ka õppima tulijatel, on sellega selgitatav suurem naiste osakaal.

Kõrgelt haritud spetsialistide sisseränne

Kuna varasematel aastatel (enne 01.07.2013) ei eristatud eraldi tähtajalise elamisloa alusena töötamist tippspetsialistina, on järgnevas analüüsis aluseks võetud sisserännanud KRK-de haridustase.¹⁴ Kolmandate riikide kodanikest, kellele aastatel 2008-2013 tehti positiivne otsus väljastada tähtajaline elamisluba töötamiseks, moodustasid ligikaudu poole (45,8%) kõrgharidusega isikud. Kõrgelt haritud osakaal riikide lõikes on üldjuhul võrdlemisi sarnane, jäädes 50-80% vahele (joonis 2.9). Oluliseks erandiks on siinkohal jällegi Ukraina kodanikud, kelle seas on kõrgharitud osakaal vaid 17,6%. Ligikaudu kaks kolmandikku (70,6%) Ukraina kodanikest, kellele on tehtud positiivne otsus töötada elamisloa alusel, omavad kutseharidust. Tööle tulijate seas on keskharidusega või madalama haridustasemega isikute osakaal siiski küllaltki madal, mis on ka eeldatav arvestades töötamiseks väljastatava tähtajalise elamisloa saamiseks esitatavaid palgakriteeriume (keskmise palga ja koefitsiendi 1,24 korrutis).

Joonis 2.9. Kolmandate riikide kodanikele väljastatud elamisload töötamiseks, haridustaseme lõikes, 2008-2013



allikas: Politsei- ja Piirivalveamet

Alates 2011. aastast on väljastpoolt Euroopa Liidu liikmesriike pärit isikutel, kes soovivad Eestis töötada kõrget kvalifikatsiooni nõudval töökohal ning vajadusel samal eesmärgil teise liikmesriiki liikuda, võimalik taotleda siia tööle tulemiseks elamisluba EL sinise kaardi alusel. Ometigi on seda võimalust viimase kolme aasta jooksul kokku kasutanud vaid 29 isikut: 2011. aastal väljastati Eestis vaid 1 tähtajaline elamisluba EL sinise kaardi alusel, aastal 2012 16 ning 2013. aastal 12 tähtajalist elamisluba. Lisaks EL sinisele kaardile, on Eestis alates 2013. aasta septembrist, mil jõustusid muudatused välismaalaste seaduses, võimalik kõrgelt haritud spetsialistidel ning Eestis kõrgkooli lõpetanutel lihtsustatud tingimustel taotleda elamisluba

¹⁴ Andmed isikute hariduse kohta on ütluspõhised, st inimeste enda hinnang oma haridustasemele, mitte tõendatud omandatud kõrgeim haridustase.

töötamiseks. 2013. aastal pärast muudatuste kehtima hakkamist, väljastati nelja kuuga kaks elamisluba Eestis kõrgkooli lõpetanutele ning 8 tippspetsialistidele. Nendele arvudele on hinnangu andmiseks aeg liiga varajane, kuna muudatuste vastuvõtmisest pole möödunud veel kuigi palju aega.

Kokkuvõtteks: EL kodanike sisseränne on vaatamata rände takistuste puudumisele olnud tagasihoidlikum kui kolmandate riikide kodanike ränne. Seega võib oletada, et EL kodanike meelitamises Eestisse peitub veel kasutamata potentsiaali. Kolmandate riikide kodanike seas moodustavad suurima sisserändajate grupi pere- ja töörändega tulijad (vastavalt 39,7 ja 38,1% kõigist KRK-dele väljastatud tähtajalistest elamislubadest). Töötamise eesmärgil on kõige enam positiivseid elamislubade väljastamise otsuseid langetatud Ukraina ja Venemaa kodanike suhtes ning suur osakaal tööle tulijate hulgas on just oskustöölistel Ukrainast. Enne 2013. aasta juulis jõustunud muudatusi Välismaalaste seaduses polnud võimalik tööle asujate seas eristada tippspetsialiste, välja arvatud EL sinise kaardi saajad, keda on aga kolme aasta jooksul olnud kokku 29. Ameerika Ühendriikidest, arvuliselt kolmandast lähteriigist, on elamisluba töötamiseks taotletud sootuks tootmis- ja teenindussektorivälistesse valdkondadesse nagu näiteks vaimulikkond, sport, õpetamine ja teadustöö. Õpperänne on iga aasta võrdlemisi stabiilselt kasvanud ning õppe eesmärgil Eestisse saabujate hulgas domineerivad selgelt Soome ja Venemaa kodanikud. Kolmandate riikide kodanikest asuvad Eesti kõrgkoolidesse õppima keskmiselt pooled nendest isikutest, kellele on sel aastal antud luba tähtajalise elamisloa alusel õppimiseks. Kui õppimiseks väljastatud elamislubade positiivsete otsuste arvukus on viimastel aastatel riikide lõikes olnud pigem kõikuva iseloomuga, siis tasemeõppesse saabujate arvukus on kasvanud võrdlemisi stabiilselt. Õpetaja/õppejõuna töötamiseks või teadustöö tegemise eesmärgil on positiivseid otsuseid tehtud 4,5% kõigist elamislubadest töötamiseks, mis arvestades aga Eesti riigi strateegilisi eesmäärke võiks olla märkimisväärselt suurem.

3. Välismaalastest tippspetsialistide sisserände poliitiline kontekst

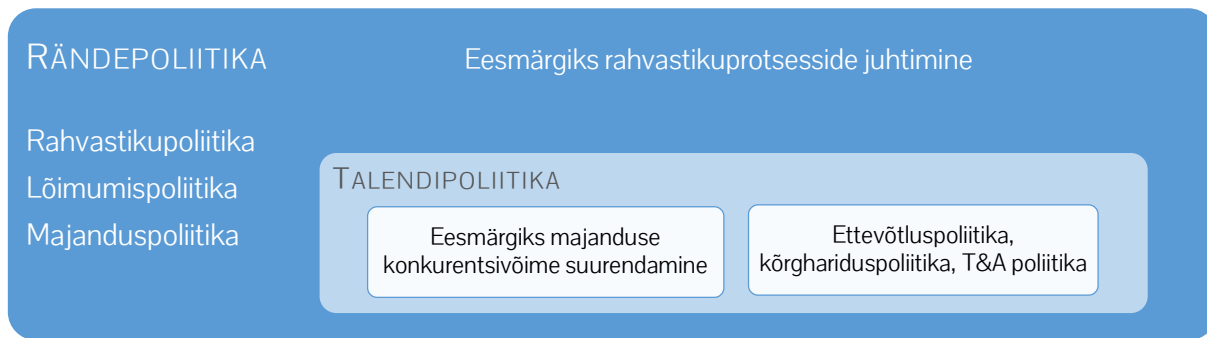
Viimase paari kümnendi jooksul on globaalse talendiralli idee sisenenud mitmete riikide poliitilisse diskursusesse osaliselt seotuna teadmusühiskonna ja “teadmistepõhise töötaja” mõiste tekkimisega. Üldlevinud arusaam on, et suhe hariduse ja teadmistepõhise majanduse vahel toimub inimkapitali mudelil, kus “õppimine” ja “teenistus” on positiivselt korreleeruvad. Mida enam on inimesel oskusi ja teadmisi, seda enam suudab ta panustada produktiivselt majandusse ja seda kõrgem on tema sissetulek, mis on selle panuse näitaja. Selline inimkapitali mudelil baseeruv majanduse arengumudel ongi toimiva talendiralli aluspõhimõte.¹⁵ Globaalne talendiralli kultiveerib aga globaalset meritokraatiat, mille tulemusel andekad ja võimekad ei ole enam oma otsustes piiratud ruumiliselt ühe rahvusriigi piiridega. Ka riikide globaalne konkurentsivõime on täna seotud riigi talendipotentsiaaliga ning maailma arengusuundumused lubavad arvata, et globaalne konkurents kvaliteetse tööjõu järele teravneb tulevikus veelgi. Seega on riikide globaalne konkurentsivõime tulevikus seotud võimega püüda, hoida ja arendada talente. Docquier ja Marfouki¹⁶ kohaselt suurenes 1990-2000 kõrgelt kvalifitseeritud töötajate ränne kaks ja pool korda kiiremini kui madala kvalifikatsiooniga töötajate oma. 2000. aastaks moodustasid kõrgharidusega sisserändajad 34,6% kõikidest sisserännanutest OECD riikidesse (viieprotsendiline kasv võrreldes 29,8%-ga 1990. aastal). See on oluliselt suurem osakaal kui 11,3%, mille kõrgharitud töötajad moodustavad kogu maailma töötajaskonnast. Need numbrid viitavad selgelt, et kõrgharidusega töötajad liiguvad globaalsel tööjõuturul proportsionaalselt suuremal määral kui vähem kvalifitseeritud töötajad. Üha enam on ka märgata tendentsi, kus rikkad riigid ostavad sisse oskustöölisi, kelle on välja õpetanud teised, sageli oluliselt vaesemad riigid. Globaalsete oskustööliste ja tippspetsialistide tööjõuturgude liberaliseerimisega ei ole kõrge kvalifikatsiooniga kõrgelt tasustatud töökohad rikastes riikides enam vaid nende endi kohaliku elanikkonna pärusmaa, vaid nende kohtadele konkureerivad üha sagedamini ka välismaalased.

Oluline on siinkohal eristada rändepoliitikat ja talendipoliitikat. Rändepoliitika eesmärgid on mitmekesised, millest majanduse konkurentsivõime tugevdamine ja ettevõtluse arendamine on üks osa. Kui talendipoliitika on suunatud majanduse konkurentsivõime arendamisele ning selleks vajaliku ajutise inimressurssi kättesaadavuse tagamisele, siis rändepoliitika on tihedalt seotud rahvastikupoliitika eesmärkidega, olles üks vahendeid rahvastiku juurdekasvu tekitamiseks (sisserände soodustamine) või vähenemise vältimiseks (väljarände pidurdamine). Rändepoliitika ja talendipoliitika seoselisi suhteid iseloomustab joonis 3.1.

¹⁵ Pikemat arutelu globaalse talendiralli ja Eesti väljavaadete kohta vaata Mürk. I. (2012). [*Mõttealgatus: globaalne talendiralli ja mõju Eestile*](#). Talendifoorum. Arengufond.

¹⁶ Docquier, F., Marfouk, A. (2005). *International migration by education attainment (1990-200)*. World Bank Policy Research Working Paper, n. 3382.

Joonis 3.1. Rändepoliitika ja talendipoliitika seoselised suhted



Rahvusriikide jaoks tähendab globaalne talendiralli mõnikord üsna radikaalsete muutuste sisseviimist eelkõige sisserände-, hariduse-, majanduse- ja sotsiaalpoliitika valdkondadesse, pikemas ajaperspektiivis aga ka loimumispoliitika valdkondadesse eesmärgiga meelitada ning hoida andekaid ja võimekaid. *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) toob välja, et tippu jõudnud riikidel on mitmeid sarnaseid näitajaid: eelkõige puudutab see pikaajalist pühendumust ja investeringuid kvaliteetsesse haridusse, sisserände pikk ajalugu ning väga selge strateegia kasvuks ning andekamate ja võimekamate ligimeelitamiseks. Indeksi 103 riigi pingerea tipus troonis 2013. aastal Šveits, käesolevas uuringus fookuses olnud riigid olid järgmistel positsioonidel: Singapur (2), Taani (3), Holland (6) ning Soome (8). Tšehhi Vabariik platseerus 22. kohal vahetult enne Eestit, kes oli 23. positsiooni.¹⁷

Globaalse talendiralli taustal on Eesti astumas oma esimesi samme riiklike meetmete väljatöötamisel välisalentide riiki meelitamiseks, nende siin hoidmiseks ja arendamiseks. Strateegilistes aruteludes majanduspoliitika üle on Eestis fookus enamasti atraktiivsel ärikeskkonnal, teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni stimuleerimisel. Eesmärk on selle abil edendada ettevõtluskeskkonda ja majanduse konkurentsivõimet. Kuid analüütikud on rõhutanud, et samavõrd oluline on strateegilisel tasandil tähelepanu pöörata kvalifikatsiooniga inimeste ehk talentide kasvavale nappusele.¹⁸ Kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegias 2006-2015 on tõdetud, et Eesti senine migratsioonipoliitika ei toeta piisavalt välisstudengite ja õppejõudude siinsete kõrgkoolide juures õppima ja tööle asumist. Seetõttu on vajalik koostöös teiste ministeeriumide ja ametkondadega luua tingimused välisstudengitele ja õppejõududele eristaatuse andmiseks, seejuures võimaldada andekamatel ka pärast õpinguid Eestisse jääda.¹⁹ Vabariigi valitsus seadis oma 2011. aastal koostatud tegevuskavas eesmärgiks luua soodne keskkond välisstudengite ja tippspetsialistide Eestisse tulekuks. Soodsa keskkonna loomisel nähti rolli nii teadus- ja arendustegevuse arendamises kui ka kõrghariduse rahvusvahelistumises. 2014. aastal ametisse astunud valitsuse tegevusprogrammis on eesmärgiks seatud targa sisserände poliitika kujundamine ning kõrgelt haritud ja kõrgepalgalistele töökohtade loomine. Ka Eesti konkurentsivõime kava "Eesti 2020" märgib valitsuse poliitika ühe põhisuunana vajaduse meelitada Eesti majanduse jaoks olulistesse valdkondadesse välisvalente ning kordab üle ka kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegias sõnastatud vajaduse üle vaadata kehtivad sisserände menetlusprotsessid. Välisstudengite hoidmise ja kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistide Eestisse meelitamise eesmärgil viidi ka 2013. aastal sisse muudatused välismaalaste seadusesse,

¹⁷ [The Global Talent Competitiveness Index 2013.](#)

¹⁸ Mürk. I. (2012). *Mõttealgatus: globaalne talendiralli ja mõju Eestile*. Talendifoorum. Arengufond.

¹⁹ [Eesti kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia aastateks 2006–2015.](#)

mis lihtsustasid elamislubade taotlemise protsessi ning muuhulgas võimaldavad välistudengitel jääda Eestisse 6 kuuks pärast õpingute lõppu eesmärgiga leida Eestis sobiv töökoht.

Välistalentide Eestisse meelitamise poliitiline eesmärk on sõnastatud ka mitmetes teistes strateegilistes arengukavades. Teadus ning arendustegevuse ja innovatsiooni strateegias “Teadmistepõhine Eesti 2014-2020”²⁰ on välja toodud, et Eesti vajab rändepoliitikat, mis toetab riigile ja majandusele vajalike spetsialistide õppima ja tööle asumist. Strateegia koostajate kohaselt on teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni arengu eesmärkide saavutamiseks vaja jätkata ministeeriumidevahelises koostöös targa ja paindliku rändepoliitika ning uussisserändajate kohanemist toetava poliitika kujundamist, mis suurendab Eesti atraktiivsust teadus- ja õppetöö sihtriigina. Eesti ettevõtluse kasvustrateegia 2014-2020 tunnistab probleemina kvalifitseeritud spetsialistide ning oskustöölise suureneva puuduse ning vajaduse just insenertehnilise kompetentsi juurdekasvuks. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium on võtnud strateegias juhtrolli talendipoliitika väljatöötamisel, seades lähema kuue aasta eesmärgiks lihtsustada talentide leidmist, värbamist, sisserännet ja rakendamist nii ettevõtjate kui tööjõu osas. Samuti on strateegias eesmärk seatud muuta Eesti talentide sihtriigiks, kus kombineeritakse paindlikult personaalseid teenuseid, mis on vajalikud talentide ja nende pereliikmete Eestis kohanemiseks ning toetada talentide võrgustike teket ja koostööd. Lisaks on välja toodud Eesti maine kujundamise parandamine välismaal, tutvustades Eestit kui paindliku ja ettevõtjasõbraliku majanduskeskkonnaga ning mitmekülsete, ühilduvate ja kasutajasõbralike e-lahendustega riiki. Eestisse välisinvesteeringute meelitamisel seatakse keskele kohale erasektori ja haridus-teadusasutuste vaheline koostöö ning investeeringud kõrgema lisandväärtusega tööstusharudesse. Lisaks välistalentide värbamisele on suur poliitiline ja avalikkuse tähelepanu koondatud ka Eesti kodanikest talentide tagasimeelitamisele Eestisse, mille ühes väljenduseks on “Talendid koju” projekt Eesti Kaubandus-Tööstuskoja eestvedamisel.

Kuigi talendipoliitika sihtide seadmisega on Eestis alles hiljuti algust tehtud, on Eesti ülikoolid ja tööandjad juba mõnda aega aktiivsemalt värvanud endale tudengeid ja töötajaid väljastpoolt Eestit ja ka väljastpoolt Euroopa Liitu. Värbamise kõrval muutub oluliseks ka välistalentide hoidmine ja arendamine, milleks on omakorda vajalik toimiv ja tõhus tugisüsteem. Käesolev uuringuraport keskendub välistalentide kohanemist toetava tugisüsteemi ja teenuste analüüsile eesmärgiga kaardistada kitsaskohad ning formuleerida ettepanekud optimaalse süsteemi loomiseks. Eesti on globaalses talendirallis seni olnud pigem andja kui saaja rollis, kuid nutika talendipoliitikaga, mis sisaldab ka talentide meelitamise juures nende hoidmist ja arendamist, on võimalik toetada majanduse konkurentsivõime kasvu eesmärki.

²⁰ [Teadus ning arendustegevuse ja innovatsiooni strateegia “Teadmistepõhine eesti 2014-2020”](#)

4. Välistalentide meelitamise ja kohanemise toetamise mudelid

Andersson *et al* (2014) on välja toonud seitse välistalentide meelitamise ja kohanemise toetamise mudelit.²¹ Igal mudelil on oma tugevad ja nõrgad küljed, mis on allpool ka välja toodud. Mudelid eristuvad üksteisest osapoolte rollide jaotuse ning koostöövormi eesmärgi poolest. Lisaks on osad mudelid, nagu näiteks D ja F, rakendatavad pigem linna või regiooni tasandil ja muutuvad vähem efektiivseks riikliku meelitamise ja kohanemise toetamise strateegiana.

Välistalentide meelitamise ja kohanemise toetamise mudelid

A. Avaliku sektori juhitud mudel

B. Turu ja värbaja juhitud mudel

C. Tööjaotuse mudel

D. Sotsiaalse ettevõtluse juhitud mudel

E. Võrgustikumudel

F. Talentide meelitamise valdkonna-keskne mudel

G. Üksiku liidri mudel

Esineb ka kirjeldatud mudelite hübriide ning mudeleid ei tuleks käsitleda kui lõplikult fikseeritud ja teineteist välistavaid. Loomulikud arenguprotsessid võivad viia A või G mudeli juurest teiste mudeliteni, kui talendipoliitika muutub küpsemaks ning sidustub paremini tööandjate vajadustega. Olenemata mudelist seisab avaliku sektori jaoks ees kaks väljakutset: kuidas liikuda projektipõhisest või pilootfaasist üle püsivale struktuurile ning kuidas selle protsessi käigus kaasata erasektor ja teised tööandjad, aga ka kolmas sektor.

- A. **Avaliku sektori juhitud mudel** on omane Euroopale, kus ühiskondlikes süsteemis on traditsiooniliselt tugev avalik sektor. Selles mudelis on talentide meelitamisel ja kohanemisel juhtiv roll riigil, kuid initsiatiividele annab legitiimsuse erasektori tellimus. Erasektor ning välistalentide värbajad saavad selles mudelis kasutada värbamise ja kohanemise teenuseid, mis on riigi poolt kujundatud ning enamjaolt tasuta. Selle mudel juures ei saa välistada muutust, kus pikas perspektiivis astub erasektor jõulisemalt sisse näiteks

²¹ [*Tools and Strategies for Innovative Talent Attraction and Retention – a Handbook on Talent Attraction Management for Cities and Regions*](#). Tendensor, 2014.

finantseerides osasid teenused. Avaliku sektori juhitud mudel kasvab tavaliselt välja avaliku sektori investeringuid toetavate agentuuride initsiatiividest.

Tugevused: Avaliku sektori mudelit võib vaadata kui pilootfaasi kõiki osapooli haarava mudeli loomise teel. Avaliku sektori juhitud mudelitel on tihti ootused tööandjate hilisema liitumise osas kas teenuste finantseerijatena või pakkujatena. Avaliku sektori tee näitamine ning esialgsete riskide võtmine võib ennast hilisemas faasis õigustada kui tööandjad ja erasektor näevad tegevuste lisandväärtust.

Nõrkused: Tööandjate roll on marginaalne ning valdavalt esitatakse teenuste kvaliteedile kõrgeid nõudeid tulenevalt sellest, et teenused on finantseeritud maksurahast. Risk on, et kuigi ootused on kõrged, ei ole tööandjate vajadused lõpuks siiski täies ulatuses kaetud. Riski maandamise tulemusena võivad kujuneda paralleelsed dubleerivad tegevused riigi ja erasektori poolt.

Sobivus Eestile: Eesti riik on traditsiooniliselt jäänud pigem toetavale kui juhtivale positsioonile ettevõtlussektori arendamisel, mistõttu eeldaks selle mudeli kohaldamine Eesti jaoks suuri esmaseid investeringuid vajalike tugistruktuuride loomiseks, näiteks kas EAS või Arengufondi võimestamiseks ja uute teenuste väljatöötamiseks. Kuigi pikemas perspektiivis eeldab mudel erasektori kaasatuse suurenemist, on kriitiline moment üleminek esialgselt pilootfaasilt, mida võib finantseerida kas avalikust või EL rahast, jätkusuutlikumale pikaajalisele avaliku ja erasektori koostöömudelile.

- B. **Turu ja värbaja juhitud mudelit** iseloomustab avaliku sektori või avaliku ja erasektori koostöös teenuste pakkumine, mida finantseeritakse äri sektori või teiste tööandjate poolt. Turu ja värbaja juhitud mudel eeldab kõrgel tasemel usaldust avaliku ja erasektori vahel. Mudelis võib juhtival positsioonil olla ka näiteks katusorganisatsioon (*a la* kaubanduskoda). Hollandi Eindhoveni linna välitalentide meelitamise programm on hea näide turu ja värbaja juhitud mudelist. *Brainport International Community* on erasektori juhitud initsiatiiv Eindhovenis, mille baasfinantseering tuleb küll avalikust sektorist ja akadeemiast, kuid mille võrgustiku 28 liiget ettevõtet finantseerivad teenuseid ja tegevusi. Teine näide on Eindhoveni Expat keskus, mille tegevust sponsoreerivad pangad, kindlustusfirmad ja teised välismaalastele teenuseid pakkuvad äriettevõtted.

Tugevused: Mudel võimaldab pakkuda rohkem individuaalsetest vajadustest lähtuvaid teenuseid, mis vastavad äri vajadustele.

Nõrkused: Teenused võivad kaduda perioodidel, kui nõudlus erasektori poolt väheneb. Kogukonna huvid jäävad sageli teenuste arendamisel tähelepanuta, näiteks linnaruumi kujundus ja elamupiirkondade planeerimine, koolihariduse parandamine jne.

Sobivus Eestile: Arvestades Eesti katusorganisatsioonide nõrgemat positsiooni võrreldes Kesk- ja Lõuna-Euroopa olukorraga ning äri sektori tagasihoidlikku rolli ja suutlikkust värvata välitalente, on käesoleval hetkel selle mudeli arendamisel Eesti jaoks palju puudusi.

- C. **Tööjaotuse mudel** eeldab, et erinevalt eelnevast mudelist, kus teenuseid pakuti koostöös, võtavad selles mudelis avalik sektor ja erasektor endale selgepiirilisel eristuvad, kuid teineteist täiendavad rollid. Valdavalt on avaliku sektori roll sobiliku keskkonna loomine, sh sisserändeõiguste reguleerimine, samas kui erasektorile ehk värbajatele jääb talentide värbamise ja vahetu kohanemise toetamise kohustus. Mudelit iseloomustab Singapuri lähenemine, kus avalik sektor on näidanud üles liidrirolli eesmärgiga legitimiseerida ning stimuleerida investeringuid välitalentidesse. Teisalt eeldab Singapuri mudel erasektori aktiivset ja paljudel juhtudel ka juhtrolli välitalentide värbamisel. Rollide jaotus on enam-vähem selgepiirilisel paigas. Siiski ei eelda see mudel avaliku sektori “eemalehoidmist” värbamisest tervikuna. Nii näiteks tegeleb Singapuri valitsus maailma tippklassi kuuluvate institutsioonide ligimeelitamisega, kes omakorda värbavad välitalente.

Tugevused: Avalik sektor saab olla teenäitaja värbamisstrateegiates ja tegevustes nagu see on olnud Singapuri puhul. Vastastikune ootus teenuste ja tegevuste kvaliteedile on kõrge.

Nõrkused: Võib tekkida rahuolematust teenuste kvaliteediga sarnaselt avaliku sektori juhitud mudelile, mis võib nõrga koostöövõrgustiku puudumisel lõppeda killustatuse ja teenuste dubleerimisega.

Sobivus Eestile Laias laastus Eestis toimib täna tööjaotuse mudel, kus värbajad vastutavad välismaalase värbamise ja vahetu kohanemise eest samal ajal kui riigi rolliks on värbamist toetava üldise tugistruktuuri loomine (elamislubade taotlemise lihtsustamine). Samas on just Eesti näitel ilmnunud selle mudeli nõrkused – teenuste pakkumine on killustunud, värbajad ja avalik sektor koostööd ei tee ning on palju teenuste dubleerimist.

- D. **Sotsiaalse ettevõtluse juhitud mudel** ei erine oma olemuselt suuresti võrgustikumudelitest (E). Stockholmi *Global Expat Centre* ilmestab seda mudelit hästi - tegemist on mittetulundusliku organisatsiooniga, mis pakub professionaalset tuge välismaalaste, diplomaatide ja pereliikmete vajaduste rahuldamiseks. Programmi, mida keskus rakendab kutsutakse 'Stockholmi mudeliks' ning see on välja töötatud Stockholmi ülikooli poolt. Programm on liikmepõhine, kus liikmeteks on Stockholmi linn, ülikoolid ja mitmed ettevõtted, aga ka üksikisikud. Teenuste finantseerimine toimub liikmemaksude põhjal ning paljusid teenuseid pakuvad vabatahtlikud, kes on ka ise välismaalased.

Tugevused: Mudeli tugevuseks on hästi väljatöötatud sisu ning kuna teenust pakuvad välismaalased ise, on garanteeritud, et teenuste sisu vastab kliendi ootustele. Mudeli mittetulunduslik olemus on soodustanud nii avaliku kui erasektori investeringuid, loonud innovatiivseid lahendusi ja unikaalseid elemente. Mudel on eriti tõhus välistalentide kohanemise ja lõimumise toetamisel.

Nõrkused: Mudel ei ole otseselt suunatud välistalentide värbamisele ning ei toeta meelitamise meetmeid. Mudel eeldab kõrget usaldust mittetulundusliku sektori vastu nii avaliku kui erasektori poolt.

Sobivus Eestile: Kuna mudel on suunatud pigem välismaalaste kohanemise ja lõimumise toetamisele, sobitub ta hästi Eestis kohalikele tasandile. Ülikoolide, tööandjate, riigi esindajate ning kohaliku omavalitsuse ja MTÜde koostöös loodud võrgustikuprogramm, mida juhib kolmas sektor kaasates suurel hulgal vabatahtlikke on mudel, mis väärib Eesti suuremates linnades kohaldamist välismaalaste kohanemise ja lõimumise toetamiseks.

- E. **Võrgustikumudel** on välistalentidele suunatud tegevused paindlikult ühendatud nn. nelik-spiraali külge: äri sektor ja ettevõtjad, akadeemiline sektor, riigisektor ja kolmas sektor (sotsiaalsed ettevõtjad ja muud võimestatud organisatsioonid kolmandas sektoris). Võrgustik on avatud kõikidele neile huvirühmadele, kes on huvitatud olema kaasatud ning omalt poolt valmis ka panustama. Mudel baseerub arusaamal, et talentidel on mitu nn 'sisseastumise ust' konkreetse asukohta ning seetõttu palju erinevaid individuaalseid vajadusi. Seetõttu ei ole olemas ühte lahendust, mis sobiks kõigile. Selle asemel, et luua lineaarne teenuste ahel, mille kõik talendid algusest läbi käivad, baseerub võrgustikumudel teenuste platvormil (või võrgustikul), kus talendid loovad endale 'teenustepaketi' lähtuvalt individuaalsetest vajadustest. Küsimus ei ole, kes on konkreetset vastutav talendi kohanemise eest niikaua kuni see kohanemine on edukas. Avatud ja mitmetahulise osalemisega võrgustikumudelit iseloomustab suutlikkus suurendada oma inimjõudu ja tööressurssi läbi erinevate huvirühmade kaasamise.

Mudelit iseloomustab hästi Kopenhaageni Talendisilla projekt. Talendisilla projekti finantseeritakse EL ja kohalike (regionaalsed) vahenditest ning selle eesmärgiks on luua regionaalne platvorm ja koostöövõrgustik välistalentide ja nende pereliikmete meelitamiseks ja hoidmiseks Kopenhaagenis. Nagu ka nimi viitab, on eesmärgiks omavahel kokku viia ja sillana ühendada erinevate huvirühmade ettevõtmised ning osalised. Üksikud ettevõtted nagu näiteks *Spouse-care*, mis on pühendunud elukaaslaste/abikaasade olukorra parandamisele ning mittetulundusühingud nagu mõttekoda [DEA](#), on koos avaliku sektori asutustega ning ülikoolidega võrgustiku liikmed.

Tugevused: Mudel ei vaja suurt esialgset investeeringut, kuna ei eelda eraldi tugistruktuuride ega isegi teenuste loomist, vaid baseerub avatud koordineerimisel. Eelduseks on siiski kõrge vastastikune usaldus ning formaalsete või mitteformaalsete koostöökokkulepete olemasolu. Lähenemine talentidele on väga individuaalne ning spetsiaalselt üksikisiku vajadusi arvestatavate teenuste pakkumine on esmatähtis. Kuna ühe isiku kõiki vajadusi ei saa rahuldada üks institutsioon, on võrgustikumudeli eeliseks just vajaduste rahuldamine mitmete huvirühmade poolt.

Nõrkused: Eeldab kõrget vastastikust usaldust, mis mastaapsetel territooriumitel (näiteks riiklik tasand) võib olla nõrk. Seega sobitub paremini kohalikule tasandile või väikeriigile, kus huvirühmade vastastikune usaldus on läheduse tõttu kõrgem. Kuna võrgustikku/platvormi keegi justkui ei juhi, on oht soikumisele.

Sobivus Eestile: Eesti hetkeolukorda arvestades, kus toimib mittetäiuslik tööjaotuse mudel, on sobilik võrgustiku mudeli sisseehitamine tööjaotuse mudelisse, nn hübriidi tekitamine. Tööjaotus, mis täna toimib, on üldjoontes osapooltele vastuvõetav, kuid nõrgaks küljeks on talentide niinimetatud 'ühine haldamine' ja neile tervikpaketi pakkumine. Viimane on võimalik aga just platvormi toel, kuhu on koondatud eri osapoolte pakutavad teenused ning millest on võimalik kujundada talendile ja tema pereliikmetele just individuaalselt sobilik pakett.

- F. **Talente meelitava valdkonna-keskse mudeli** keskel on talentide meelitamise 'areen' – valdkond, mis tõmbab oma tuntusega talente ligi. 'Areen' on siinkohal defineeritud kui talentide, kultuuri, spetsialiseerunud teadmiste ja füüsilise asupaiga kombinatsioon, mis koos moodustavad unikaalse pakkumise konkreetsetes valdkonnas. Need võivad olla geograafiliselt kontsentreeritud innovatiivsed keskkonnad, mis meelitavad ligi inimesi, kes jagavad elustiili või huvisid. Kui talentide meelitamise ja kohanemise meetmed on koondunud teadusparki, mõnda majandusklastri või muusse talente meelitavasse valdkonda, võib seda nimetada talente meelitava valdkonna-keskseks mudeliks. Energia/Vaasa klaster ja selle 'Energiasaadiku kampaania' on näited kuidas ühe valdkonna atraktiivsus võib luua fookuse ja usaldusväarsuse talentide meelitamise poliitikale.

Tugevused: Väga tihe side tööandjate ja talentide meelitamise meetmete vahel. Koordineeriv asutus, näiteks klatri organisatsioon või teaduspark omab reeglina süvitsiminevat teadmist ettevõtete vajadustest ning selle kaudu luuakse talentide meelitamise meetmed, mis kõige enam vastavad vajadustele. Tugevuseks on ka tugev brändinimi talentide silmis.

Nõrkused: Mudel on peamiselt keskendunud talentide meelitamisele ja vähem nende kohanemisele ja hoidmisele. Lisaks on mudel sõltuv ümbritseva linna või regiooni tugevast ja meelitavast imagost. See mudel ei pruugi garanteerida kvaliteeti ja tõhusust kõikide talentide meelitamise ja hoidmise protsessi etappidel, vaid pigem loob lisandväärtuse talentide meelitamise poliitikale. Samuti eeldab mudel talentide kohanemise ja lõimumise juures koostöö tegemist teiste institutsioonidega, mis asuvad väljaspool valdkonda (teadusparki).

Sobivus Eestile: Mudel on rohkem sobivam linnadele ja regioonidele, aga samas ka väikeriikidele. Klatriite ja teadusparkide rahvusvaheline nähtavus ja edu ning suutlikkus tegeleda talendipoliitikaga vajab Eestis põhjalikumalt analüüsi. Käesoleval hetkel toimivad meelitajatena ülikoolide teadusrühmad ning IT-valdkond. IT-klatri kujunemine Tallinnas on üks protsess, mille saab rakendada talente meelitava poliitika jõuveduriks. Siiski vajab valdkonna-keskse mudeli juures täiendamist talentide kohanemise ja lõimumise teenuste pakkumine ning sellealane koostöö valdkonnaväliste organisatsioonidega.

- G. **Üksiku liidri mudel:** suur hulk riike, linnasid ja regioane on oma talendipoliitika kujundamises alles lapsekingades ning ei ole veel leidnud ega kinnistanud oma mudelit. Tegelikult saab enamuse riike, linnasid või regioane iseloomustada üksiku liidri mudeliga, kus mõned liidrid – ministeeriumis, linnavalitsuses, ettevõtlusorganisatsioonides - on teadvustanud vajadust kujundada välisalentide meelitamise ja kohanemise toetamise meetmeid ning on käima lükanud tegevusi ilma ametliku

laiahaardelise mandaadita. Üksiküritajate töö peab kõigepealt üle elama esialgse faasi, kui tegevused tunnistatakse õigeks ja vajalikuks sihtturu poolt. Teenuseid küll pakutakse, kuid nad on haprad ja üles ehitatud spontaansetele improvisatsioonidele. See esimene faas võib kesta väga kaua ning omada määravat rolli. Üksiku liidri mudelit tuleks vaadelda kui eel-mudelit, mis saab olla aluseks küpsemate ja ulatuslikemate mudelite rakendamisele. Siinjuures võib kujuneda sõltuvus teerajajast, kes on suuna ühe või teise mudeli väljaarendamiseks ette näidanud.

Enamuses riikides on rakendatud erinevatel tasanditel erinevate mudelite kombinatsioone. Kui Euroopa riikides ja ka käesolevas uuringus vaadeldud Soomes, Hollandis ja Taanis on riiklikul tasandil talendipoliitikas toimuv avaliku sektori juhitud mudel, siis regionaalsel ja kohalikul tasandil toimivad nii sotsiaalse ettevõtluse juhitud mudelid, võrgustikumudelid kui ka talente meelitava valdkonna-kesksed mudelid. Järgmises peatükis on esitatud analüüs Eesti olukorrast talentide meelitamisel ja nende Eestis hoidmisel, mis baseerub läbiviidud intervjuudel ja grupiaruteludel. Analüüsi põhjal on peatükis 8 esitatud ettepanekud sobilikuma tugisüsteemi väljatöötamiseks Eesti jaoks.

5. Kvalitatiivuuring: välismaalastest tippspetsialistidele ja välistudengitele pakutavate teenuste analüüs

Targas talendipoliitikas ja seda toetavas rändepoliitikas on kesksel kohal nii talentide meelitamine, värbamine, kui ka hoidmine ja arendamine. Samamoodi on välistalentide hoidmisel oluline ka välistöötajate pereliikmete kohanemise toetamine. See puudutab nii abikaasa või elukaaslase rakendamist tööturul või hariduses kui ka lastele sobilike lasteaia- ja koolikohtade pakkumist. Käesolev uuring keskendub eelkõige välistalentide kohanemist toetavate teenuste analüüsile.

Kvalitatiivuuringu eesmärgiks oli analüüsida välismaalastest tippspetsialistide ja välistudengite ning neid värbavate organisatsioonide vajadusi kohanemisteenuste järele, eri osapoolte suutlikkust ja olemasolevat võimekust teenuste osutamiseks välismaalastele. Uuringu käigus kaardistati olulisemad välismaalastele kättesaadavad teenused ja teenuste pakkujad, sealhulgas kaardistati ligipääs üldteenustele. Samuti koguti tagasisidet ja arvamusi teenustega rahulolu kohta nii välismaalastelt endilt kui ka neid värbavate organisatsioonide esindajatelt. Teenusepakkujate kaardistamise tulemusena koostati maatriks-tabel (Lisa 2 ning eraldi fail Exceli tabelina), milles saab teenuseid filtreerida erinevate tunnuste alusel (asutus, sihtrühm, valdkond, regionaalne ja keeleline kättesaadavus, e-teenus, jmt). Maatriks-tabeli eesmärk on anda põhjalik informatiivne ülevaade välismaalastele pakutavatest teenustest Eestis ja lähteriigis. Ülevaade teenusepakkujate kaardistamise tulemusena selgunud olulisematest järeldustest esitatakse järgnevatel peatükkides.

5.1. Välismaalastest tippspetsialistidele ja välistudengitele suunatud teenused lähteriigis

Välismaalastest tippspetsialistide ja välistudengite kohanemise toetamine algab veel enne, kui välismaalane on realselt Eestisse saabunud. Informatsiooni rändeprotsessi, elamislubade, kohapealsete tingimuste ja teenuste kättesaadavuse kohta hakkab välismaalane otsima hetkest, kui ta on Eestisse kolimise otsuse kaalumisele võtnud. Kuigi mitte määrava tähtsusega, on siiski veel lähteriigis olles võimalikult asjakohase informatsiooni kättesaadavus Eesti kohta vägagi oluline tippspetsialistide ja tudengite Eestisse meelitamisel. Seda eelkõige seoses informatsiooniga, mis puudutab elamise ja töötamisega seotud nõudeid. Hetkel on lähteriigis asuvale välismaalasele kättesaadavad teenused peamiselt interneti-põhised üldist laadi infoteenused õppimis-, töötamis- ja ettevõtlusvõimaluste ning -tingimuste kohta Eestis. Lisaks üldisele infoteenusele pakuvad tuge ja teenuseid lähteriigis oma tulevastele töötajatele ka tööandjad. Käesolev alapeatükk annab ülevaate teenustest ja informatsioonist, mis on välismaalasele kättesaadav veel enne Eestisse tulekut, tuues välja ka probleemid, millega välismaalased kõige sagedamini Eestisse tulekut planeerides kokku puutuvad. Intervjuudest Eestisse elama ja õppima tulnud välismaalastega ja neid värbavate organisatsioonide esindajatega selgusid ka olulisemad põhjused, miks Eestisse tullakse ja mis välismaalasi Eestisse meelitab.

Eestisse tööle või õppima meelitamine ja Eestisse tulemise põhjused

Kõige sagedamini tulevad nii tippspetsialistid kui kraadiõppurid Eestisse varasema Eesti kogemuse või isiklike kontaktide olemasolu tõttu eestlastega: Eestis on käidud turistina, vahetusüliõpilasena, praktikandina või tehtud koostööd muul moel ning sellest kogemusest on jäänud hea mulje. Arvestatav osa töötajatest ja kraadiõppuritest on tulnud Eestis elava abikaasa või elukaaslase juurde. Uuringu tulemused

kinnitavad ka 2012. aastal EXPAT projekti²² käigus läbiviidud küsitluse tulemusi, et isiklike soovitusi ja kontakte peetakse kõige paremaks ja usaldusväärsemaks reklaamiks, mille tõttu inimesed Eestisse tulevad.

Välismaalasi on Eestisse meelitanud ka maailma tipptasemel teadusvaldkonnad nii reaal- kui humanitaarteadustes ning erasektor, peamiselt IT-sektor. Akadeemilise sektori esindajate hinnangul tulla Eestisse õppima järgmistel põhjustel: teatud teadusharude ja -gruppide tugevus ja rahvusvaheline tuntus (nt bioteadused), unikaalsed ja heal tasemel õppekavad, odav õppemaks ning odavad elamiskulud. Eriti just kolmandate riikide kodanikele võivad Eesti ülikoolid olla atraktiivsed suhteliselt soodsa hinnakvaliteedi suhte tõttu.

Tootmissektorisse tulevad töötajad peamiselt Ukrainast ja Venemaalt sealt tööjõudu värbavate tööandjate sõnul eelkõige seetõttu, et Eestis pakutakse erialast tööd olukorras, kus seda on koduriigis raske leida. Ühtlasi sobib Eesti sihtkohaks, kuna võimalik on hakkama saada vene keeles ning tegemist on kultuuriliselt lähedase riigiga. Selliste välispäritolu töötajate jaoks on Eesti heaoluriik, kuid väga tihti ka hüppelauaks edasi teistesse Euroopa riikidesse.

Ühe põhjusena Eestisse tulemisel on nii välismaalased ise kui neid värbavate organisatsioonide esindajad ära märkinud Eesti kui väikese innovaatilise riigi kuvandi. Välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajate sõnul paelub välistöötajaid Eesti puhul väiksus, sotsiaalne mobiilsus, asjaajamise lihtsus ja e-teenuste olemasolu, karjääri tegemise kiirus ja hierarhiate puudumine, ühiskonna ja majanduse kiire areng, turvaline keskkond, korralik infrastruktuur ja kättesaadav arstiabi. Samuti toodi positiivse küljena välja, et Eestis on võimalik inglise keeles hakkama saada ja soovi korral on võimalik kodanikuühiskonna kaudu mõjutada ühiskondlikke otsuseid elanikkonna väiksuse tõttu.

Intervjuudes kordus sageli arusaam, et senini on kõige rohkem inimesi ja investeeeringuid Eestisse toonud tuntus e-riigina, eelkõige *Skype* ja e-Eesti kaudu. Maine kujundamisele on kaasa aidanud ka presidendi selleteemalised sõnavõttud rahvusvahelises meedias. Eesti IT-sektor on laialdaselt tuntud ning paljud (noored) töötajad on huvitatud lühemaks või pikemaks ajaks just sellesse sektorisse tööle tulemast, kuna Eesti IT-sektoris töötamist peetakse rahvusvaheliselt hinnatud kogemuseks.²³

Samas, peaaegu kõik intervjuueeritavad viitasid vajadusele Eesti tuntust suurendada ning senisest jõulisemalt reklaamida Eesti tugevusi. Intervjuueeritud olid üksmeelel selles, et Eesti riigil puudub selge ja läbimõeldud toimimiskava ning meetmed välismaalaste Eestisse meelitamiseks. Lisaks nägid välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajad suure vajakajäämisena välistööjõu värbamise vajaduse analüüsil põhineva ja selgelt eesmärgistatud Eesti riikliku rändepoliitika strateegia puudumist. Üksikud välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajad nentisid, et üldine talentide meelitamise poliitika on kohati endale vastutõtav: soov suurendada tippspetsialistide ja teadlaste sissearvamist on "*skisofreeniline*", kuivõrd teatud osa (riigi)süsteemist seda ei toeta, või töötab sellele vastu, eelkõige teenuste halva toimimise ning ühiskonna negatiivsete ootuste ja hoiakute osas. Intervjuudes välismaalasi värbavate organisatsioonidega leiti, et probleem on ka riigi suhtumises, kus rakendatakse liialt konservatiivset ja piiravat rändepoliitikat hirmus, et "*Eesti ujutatakse üle mitmetuhandete türklastega*" (ettevõtete katuseorganisatsiooni esindaja) ning seetõttu ei pääse Eestile vajalik välistööjõud riiki. Teisest küljest toonitasid paar intervjuueeritut, et vajalik on targa ja kontrollitud rändepoliitika rakendamine. Seda nii seetõttu, et võimaldab paremini fokusseerida teatud kasvualade arengule, kuid ka sellepärast, et kontrollimatu sissearvamine toob kaasa elanikkonna

²² [EXPAT – Innovative Services for International Talents](#).

²³ Vt ka Eesti riigi, ülikoolide ja IKT sektori ettevõtete koostööprogrammi *IT Akadeemia* raames loodud veebilehte [studyin.ee](#), mille eesmärgiks on reklaamida Eesti IT sektorit ning meelitada inimesi sinna õppima kui ka töötama, sh ka välismaalasi.

pahameele suurenemise. Teadusasutuste esindajad rändepoliitika kujundamise vajalikkusel niivõrd ei peatunud, kuna tõenäoliselt ei ole see oluline seetõttu, et õppe- ja teadusränne on toiminud pikaajaliselt juba kindlate toimivate süsteemide alusel. Ülikoolid pakuvad üliõpilastele ja akadeemilise sektori töötajatele ise vajalikul hulgal infot ja tugiteenuseid ning vajadus riigi koordineeritava rändepoliitika järele on selles sektoris marginaalne.

Vajadust riigi toe ja koordineeriva rolli järele tunti enam erasektoris, sealhulgas katus- ja esindusorganisatsioonide poolt. Üks majandusarengut edendava asutuse esindaja viitas vajadusele luua selge strateegia, lähtudes näiteks Arengufondi nutikast spetsialiseerumise uurimusest,²⁴ mis toob välja need valdkonnad, kus Eestil oleks potentsiaali ning mille jaoks võiks luua ka eraldi värbamisstrateegia. Lähtuda tuleks nii sellest, millistes valdkondades on Eesti tugev, kui ka sellest, millised valdkonnad on Eesti jaoks muul põhjusel olulised. Nii näiteks võiks aidata kaasa teadussaavutuste levitamisele ja spetsiifiliste erasektori harude tutvustamisele.

Mitmed välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajad rõhutasid vajadust keskenduda värbamisel rohkem konkreetsete töötajate sihtgruppidele, seda nii kvalifikatsiooni, töötajate vanuse kui päritoluriigi alusel. Intervjueeritavad mainisid muuhulgas, et soodustada võiks Eesti riigile vajalike töötajate riiki toomist, ning tõid isiklike kogemuste alusel välja ka grupid (meditsiinitöötajad, keevitajad, ja lähitulevikus transporditöötajad). Samal ajal tõdes aga näiteks Ida-Viru Keskaigla esindaja, et arstide väljastpoolt toomine on pigem paratamatus ning eldkõige oleks soov töökohad täita Tartu Ülikooli arstiteaduskonna kasvandikega.

Värbamine, informatsiooni kättesaadavus ja teenused lähteriigis

Akadeemiline sektor – ülikoolid ja teadusasutused - on tulenevalt oma eripäradest võrreldes erasektoriga paremini rahvusvaheliselt võrgustunud ja pikaajase rahvusvahelise koostöö kogemusega. Välismaalastest teadustöötajateni ja kraadiõppuriteni jõutakse mitmeid teid pidi:

- kasutades juba olemasolevaid koostöövõrgustikke ja kontakte;
- osaledes haridusmessidel ning rahvusvahelistes võrgustikes ülikooli tutvustavat materjali ja õppekavasid reklaamides;
- õppe- ja teadusasutuse kodulehel on informatsioon saadaval inglise keeles, infot edastatakse ka infolistide kaudu;
- tehes koostööd Euroopa haridus- ja teadusvõrgustikku kaasatud SA Archimedes ja EURAXESS võrgustikuga.

Kuigi valmisolek ja aktiivsus rahvusvaheliste õppijate ja töötajate värbamiseks ning informatsiooni jagamiseks ülikoolide lõikes varieerub, on kõikides ülikoolides selleks loodud mitu üksust: üldjuhul on olemas nii välisurunduse, rahvusvahelise teaduskoostöö kui välisüliõpilastega tegelevad üksused.

Ülikoolide esindajad tõstsid esile just SA Archimedes välisõppurite meelitamiseks loodud koostööplatvormi [Study in Estonia](#) rolli, mis jagab kodulehel informatsiooni Eestis õppimise võimaluste ja

²⁴ Eesti Arengufond (2013). [Nutikas spetsialiseerumine – kvalitatiivne analüüs](#).

tingimuste kohta. Ülikoolide esindajad töid välja ka saatkondade abi ülikoolide infomaterjalide levitamisel, informatsiooni jagamisel elamislubade kohta ja tutvustussürituste korraldamisel lähteriigis.

Lisaks ülikoolidele pakuvad Eestis töötamisest või õppimisest huvitatutele kõige enam informatsiooni lähteriigis Eesti saatkonnad ning Politsei- ja Piirivalveamet (PPA) (PPA poolt pakutavaid teenuseid käsitletakse pikemalt peatükis 5.3). Lähteriigis jagavad potentsiaalsetele Eestisse tulla soovijatele informatsiooni ja tegelevad nõustamisega ka Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS), SA Archimedes ja SA Eesti Teadusagentuur (ETAG). EAS keskendub ettevõtlus- ja töötamiselase informatsiooni jagamisele, SA Archimedes informatsiooni pakkumisele Eesti kõrgkoolides õppimisest huvitatuile ning ETAG teadustöös tegemisest huvitatuile peamiselt veebikeskkonna [EURAXESS](#) kaudu.

Saatkondade roll on viisade ja konsulaarteenuste pakkumise kõrval seni piirdunud peamiselt ülikoolide ning värbamisega ja turundusega laiemalt tegelevate organisatsioonide poolt saadetud infovoldikute jagamisega saatkonda pöörduvatele huvitatud välismaalastele. Saatkonnad ei ole seni ise aktiivselt Eesti kui töötamise ja õppimise sihtriigi tutvustamisega tegelenud. Samas on saatkondade valmisolek välismaalt välistöötajate värbamises aktiivsemalt osaleda kõrgem, kui seda hetkel kasutatakse (vt ka ptk 5.2). 2013. aasta augustis toimus Tallinnas saadikute infopäev, mille käigus väljendasid saadikud selgelt omapoolset valmidust informatsiooni jagada ning värbamise protsessis vahendajaks olla.

EAS põhifookuses on Eesti riigi kuvandi ja maine loomine, samas kui info jagamine üksikisikutele on kõrvalise tähtsusega, v.a. info Eestisse välisinvesteeringuid teha soovivatele välisinvestoritele. Tulenevalt nõudlusest tegeleb EAS hetkel ettevõtjatele suunatud infovoldiku kokkupanemisega, mis annaks ülevaate sellest, mis välismaalase Eestisse kolimisega täpselt kaasneb ning kuidas igapäevaselt tegutseda: kust ja kuidas taotleda ID-kaarti, kui palju maksab elekter, kuhu lapsi kooli panna jne.

SA Archimedes haldab Eesti õppimisvõimalusi tutvustavat veebilehte *Study in Estonia* (SiE). Veebilehel pakutakse infot õppekavade, õppimise tingimuste ja õppetoetuste kohta, Eestis elamise ja riiki saabumise kohta ning jagatakse varasemalt Eestis viibinute kogemusi. SiE võrgustiku kaudu esitatakse SA Archimedesele e-maili või *Facebook*'i kaudu hinnanguliselt kuni 2500 päringut aastas. Päringute sisu varieerub alates ülikoolidesse vastuvõttust ja ingliskeelsete õppekavade pakkumisest kuni elamiskulude, keeletestide aktsepteerimise ja viisade taotlemiseni. SA Archimedes osaleb SiE egiidi all välismaal messidel Eesti ülikoolide tutvustades, kuid peamised informatsiooni levitamise kanalid on koduleht ja sotsiaalmeedia. Informatsiooni jagatakse infovoldikute abil ka saatkondade ja teiste välisesinduste kaudu, Eestis õppivatele ja töötavatele välisteadlastele korraldatakse ühiseid üritusi, jagatakse infomaterjale. Kolmes prioriteetses värbamisriigis – Venemaal, Türgis ja Soomes – on sihtasutusel ka oma esindused.

SA Eesti Teadusagentuur koordineerib EURAXESS võrgustiku tööd Eestis jagades informatsiooni Eesti teadusmaastikust ja -poliitikast ning abistades ülikooli ja teadusasutusi välistöötajate ja kraadiõppurite Eestisse toomisel. Peamine kontaktloomine välismaalasega toimub võrgustiku kodulehe kaudu, kus on välja toodud tingimused, nõuded, teenused jms Eestisse tulemiseks, kohapeal pakutavate tugiteenuste kirjeldus jms (sealjuures mõeldakse nii teadlasele kui tema perele). Lisaks jagatakse trükiseid Eesti eluolu tutvustamiseks ning antakse välja *online* uudiskirja Eesti teadusuudistest huvitatud välisteadlastele, mille üheks eesmärgiks on Eesti teaduse ja teadustegevuse tutvustamine. EURAXESS võrgustiku kaudu esitatavate päringute hulk välismaalt on aasta-aastalt kasvanud, ulatudes 2010. aastal 179 päringust 480 päringuni 2013. aasta esimesel poolaastal. Enamus päringutest on seotud teadustöö rahastamise küsimustega, sellele järgnevad majutuse, elamisloa ja viisaga seonduvad küsimused. Uuringus intervjueritud välismaalased olid EURAXESS Eesti veebilehega rahul, pidades seda infomahukaks ja leides, et oma küsimustele on kerge leida vastuseid. Lisaks EURAXESS võrgustikule, mis tegeleb eelkõige üksikteadlaste küsimustega, on Teadusagentuuril loomisel veebileht *Research in Estonia*, mis tutvustab Eesti teadust välismaal.

Üliõpilasorganisatsioon AIESEC Eesti tegeleb Eesti tööandjate ja välispraktikantide ja -töötajate kokkuviiamise ja vahendamisega. Välispraktikandid võtavad AIESECiga ühendust ise, leides üldjuhul infot *online* võrgustikest, kus erinevate riikide AIESECi esindused reklaamivad enda organisatsiooni ja sihtriiki ning konkureerivad potentsiaalsete praktikantide pärast. AIESEC pakub välispraktikandile lisaks informatsioonile tööandja ja töö kohta ka üldist Eestit puudutavat infot ning tegeleb ka dokumentide, nagu viisade jm vormistamisel abistamisega. Alates 1998. aastast on AIESEC vahendanud Eestisse 305 välispraktikanti. Eestisse tulevad välispraktikandid kõige tihedamini Ida-Euroopast, kuid ka kaugemalt, nagu Brasiiliast ja Mehhikost.

Mitmetes välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajate intervjuudes toodi välja, et Eesti erasektori tööandjad ei ole siiski valmis veel välistööjõudu palkama. Uuringu käigus intervjueeritud Töötukassa esindaja sõnul on välistööjõust huvitatud umbes 6% Eesti ettevõtetest, kuid tegelikkuses suhtutakse välismaalaste toomisse väga ettevaatlikult ning lihtsuste ja kindluse mõttes värvatakse pigem kohalik elanik. Välismaalase palkamine toob kaasa tundmatut paberimajandust aga ka tootliku tööaja kadu, kuna uues keskkonnas (töönormid/reeglid/kultuur jms) on vaja harjuda nii töötajal, kolleegidel kui ka tööandjal. Lisaks on tööandjatel hirm võimalike keeleprobleemide või muude ettenägematute probleemide ees. Erasektori tööandjad, kellel pole varasemat pikaajalist kogemust, on eriti ettevaatlikud ja väheselt motiveeritud välismaalaste värbamise osas. Ei teata kuidas tööle tulla soovijaid leida, millega välismaalasi meelitada, kuidas toimub dokumentide vormistamine ja üldine asjaajamine. Intervjuude käigus mainiti küll, et mitmed majanduse arengut toetavad organisatsioonid, nagu EAS ja välistööjõuga kogemust omavad ettevõtted on korraldanud koolitusi, kus tutvustatakse välistöötajate värbamise protsessi, kuid leiti, et koolitus võiks olla järjepidevam, organiseerituna näiteks Tööandjate Keskliidu või teiste esinduskodade poolt. Intervjueeritavate hinnangul tuleb selleks, et suurendada välistööjõu osakaalu Eestis, investeerida Eesti tööandjate harimisse, tutvustades sealhulgas võimalusi ja potentsiaali, mis välismaalaste värbamisega kaasneks.

5.2. Peamised takistused välismaalastest tippspetsialistide ja välistudengite värbamisel, Eestisse meelitamisel ja Eestisse jäämisel

Eestisse tulemata jätmise olulisemad põhjused on kahte liiki:

1. kolmandate riikide kodanikel on takistuseks suur aja- ja ressursikulu viisa või elamisloa taotlemisel;
2. perega välismaalastel kerkivad sageli elukaaslaste ja lastega seotud lisatahistused.

Ülikoolide esindajate sõnul on harvem ette tulnud ka kvalifikatsioonide tunnustamisega seotud probleeme, näiteks Hiinast pärit spetsialistidega. Palgatasemega seotud põhjused riiki mittetulemisel on intervjueeritud organisatsioonide esindajate hinnangul iseenesestmõistetavad, kuna Eesti elatustase ei ole võrreldav arenenud Euroopa riikidega. Samal ajal on võimalik seda tasakaalustada, rõhutades Eestit kui positiivset ja madalama elukallidusega elukeskkonda.

Viisa või elamisloaga seonduv valmistab probleeme eelkõige kolmandatest riikidest pärit kodanikele; samuti peavad kolmandate riikide kodanikke palkavad tööandjad arvestama palgakriteeriumiga ning saama kinnituse välismaalase töölevõtmiseks Töötukassast, v.a. välismaalaste seaduses sätestatud erandid (Välismaalaste seadus 2013).

Esimeseks tõrkeks välismaalaste värbamisel on Eesti konsulaaresinduste hõre võrgustik maailmas, mis muudab aja- ja rahakulukaks nende kodanike värbamine, kelle asukohariigis puudub Eestil konsulaaresindus. Aasias, mille vastu on Eesti tööandjatel tõsine huvi, aga ka Aafrikas ja Lääne-Ameerikas, on konsulaaresinduste võrk liiga hõre. Näitena toodi intervjuudes välja, et ajal, kui Indias ei olnud veel

Eesti saatkonda, oli sealt töötajate või teadlaste värbamine keeruline ja aeganõudev. Tihti tuleb viisa saamiseks lennata tuhandete kilomeetrite kaugusele teise riiki. Selline ettevõtmine nõuab inimese väga kõrget motiveeritust Eestisse tööle või õppima tulla. Samuti tuleb arvestada, et mainitud piirkonnad on ka majanduslikult vähemarenenud, mistõttu mitmekordne edasi-tagasi sõitmine võib potentsiaalsele Eestisse suundujale tõsiseks rahaliseks koormaks või isegi otsustavaks takistuseks osutuda. Ette on tulnud negatiivseid juhtumeid, kui seaduses sätestatud piirangud on viinud selleni, et potentsiaalne kõrgelt kvalifitseeritud töövõtja ei ole Eestisse tulnud. AIESECI esindaja märkis, et kolmandatest riikidest, nt Egiptusest ja Marokost pärit inimeste praktika vahendamisest on mõnikord eos juba loobunud, kuna sealt pärit töötajate värbamise protsess on viisade ja elamislubade tõttu aeganõudev, et lihtsam on leppida töötajatega, kelle Eestisse tulekut on kergem korraldada. Ka Eesti Välispoliitika Instituudi analüüs viitab majandussuhete tagasihoidlikule rollile välisesinduste avamisel. Analüüsis leitakse, et majandussuhete võrgustiku laiendamine peaks võimalusel olema EAS pädevuses.²⁵

Enamus välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajaid teadvustab, et Eesti riik on väike ning võimalused suuremalt arvul konsulaaresindusi üleval pidada on piiratud. Ühe võimaliku lahendusena on ülikoolide poolt välja pakutud konsulaarmissioonide läbiviimine riikidesse, kus Eesti välisesindusi ei ole, kuid kust võib oodata suuremat välisalentide ja välisstudengite huvi. Välisministeeriumi hinnangul on selliste missioonide läbiviimiseks ja planeerimiseks vajalik kokkukoondatud andmete olemasolu, kus ja kui palju inimesi viisade või elamislubade menetlemist vajab. Selle eelduseks on ülikoolide ja ettevõtete omavaheline koostöö, praegusel hetkel sellist ühist infokogumist aga ei tehta. Välisministeerium näeb initsiatiivi taolise informatsiooni kogumiseks eelkõige just ülikoolidel ja ettevõtetel endil või nende katuseorganisatsioonidel.

Teise olulise takistusena töid välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajad korduvalt esile probleemid Eestisse perekondadega tulijatega:

- Kolmandate riikide kodanike perekondade Eestisse kolimine on juba seaduses sätestatud reeglite järgi keeruline (seda eelkõige elukaaslase (piisavalt kõrgepalgalise) töökoha puudumisel) ning selle tulemusel jätavad mitmed töötajad üldse Eestisse tulemata. Eriti keeruline on abikaasale/elukaaslasele elamisloa saamine olnud juhtudel, kui inimesed ei ole omavahel ametlikult abielus. Samuti nimetati intervjuudes probleeme juhtudel, kui Eestisse tööle suunduv välismaalane võib kaasa võtta oma alaealise lapse, kuid mitte teise lapsevanema kui temaga ollakse mitteabielulises suhtes.
- Elukaaslastele/abikaasadele on raske leida erialast rakendust, kuna Eesti tööturg on väike ja sobilikke vabu töökohti (sageli inglisekeelseid) vähe. Elukaaslased/abikaasad jäävad sageli koduseks ning seetõttu on piiratud ka nende sotsiaalne võrgustik ning võimalus ennast Eestis realiseerida. Praegu panustavad Eesti tööandjad ise olulisel määral sellesse, et leida rakendust välispäritolu töötaja elukaaslasele, pakkudes tihti näiteks tööd samas asutuses. Elukaaslasele võrdse rakendusvõimaluse olemasolu peetakse tööandjate poolt äärmiselt oluliseks, kusjuures mõned tööandjad tunnistasid, et teevad otsuse töötaja palgata ainuüksi juba selle alusel, kas tööd on pakkuda mõlemale, kuna vastasel juhul jäädakse Eestisse lühikeseks ajaks. Selline lahendus suurendab aga tööandja kulusid kõrgelt kvalifitseeritud välistöötaja Eestisse toomisel ning võib sageli olla ka üheks takistuseks, miks välismaalane jääb tööle võtmata. Tegemist ei ole siiski vaid Eesti probleemiga: probleemi lahendamiseks on näiteks Taanis alustatud programmiga, mis toetab abikaasa tööle rakendamist (vt Taani häid praktikaid peatükis 6.3).

²⁵ [Eesti välisesinduste võrgustiku olevik ja tulevik](#), Eesti Välispoliitika Instituut, 2011.

- Laste võimalus alustada või jätkata haridusteed on piiratud. Siinkohal on olulise probleemina rõhutatud nii ingliskeelsete lasteaia- ja koolikohtade vähesust kui ka nende kõrget maksumust. Kuigi Eestis on viimaste aastate jooksul loodud juurde mitmeid rahvusvahelisi koole ning õppekohtade arv on aasta-aastalt suurenenud, ei kata välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajate arvates see kasv oluliselt kiiremini kasvavat nõudlust ingliskeelse õppe järele.

Neid probleeme nimetati ka välisministeeriumi poolt seoses Eestisse saabuvate diplomaatide ja nende peredega. Lisaks eelpool kirjeldatule toodi intervjuudes välja veel mõned kitsaskohad välispäritolu töötajate värbamisel ja Eestisse jäämisel. Esimene neist seostub kohaliku elanikkonna ning avatusega välismaalastesse (vt pikemalt ptk 5.5). Intervjueeritavate hinnangul peaksid tööandjad, kolleegid, kasvatajad, õpetajad ja õppejõud, ning kõik oma töös otseselt välismaalastega kokku puutuvad ametnikud olema paremini teadlikud kultuurierinevustest, et osata nendega arvestada. Samuti peaks tööandjate esindajate hinnangul suurenema eestlaste ja Eesti tööandjate, sealhulgas ka ülikoolide, valmisolek töötada ja suhelda inglise keeles. Selleks tuleks näiteks ülikoolides parandada kohalike õppejõude ja teadustöötajate inglise keele oskuse taset, et nad oleks võimelised andma loenguid inglise keeles ja kasutama töökeelena, sh ülikooli nõukogudes, inglise keelt. Näitena on Taanis õppejõududele sisse seatud keeltest, mis tuleb läbida enne, kui asutakse inglise keeles õpetama.

Kuigi üldiselt on nii välismaalased kui nendega kokkupuutuvate organisatsioonide esindajad arvamusel, et lõimumine ja sotsiaalse võrgustiku loomine sõltub palju konkreetsest välismaalasest endast, siis korduvalt mainiti ka juba varasemates uuringutes²⁶ kajastuvat asjaolu, et välismaalaste, eriti pererändega tulijate jaoks on eestlastega kontaktide loomine keeruline ja tutvusringkond tekib raskesti. Kui välismaalaste omavahelise suhtluse lihtsustamiseks on näiteks Tartu linn plaaninud luua rahvusvahelise maja, on jätkuvalt puudus välismaalaste ja kohalike ühisest kokkutulemiskohast. Olukord, kus välismaalaste suhtlusringkond piirdub teiste välismaalastega, on üldlevinud trend ka väljaspool Eestit. Kuna uuringu käigus intervjueeritud ja aruteluseminaril osalenud välismaalased väljendasid soovi leida rohkem kontakti kohalikega, siis võiks ettevõtete, ülikoolide ja kodanikuühenduste roll olla toetada tegevusi ja üritusi, kuhu tulevad kokku nii välismaalased kui kohalikud.

Üheks probleemiks on välismaalaste ja välistudengite tööturule (taas)sisenemine. Lisaks eelpool nimetatud olukorrale, kus paljudel pererändega Eestisse tulnud välismaalastel on keeruline tööd leida, on teiseks oluliseks grupiks, kelle tööturule sisenemist ja Eestisse jäämist tuleb toetada, õpinguid lõpetavad välisüliõpilased.²⁷ 2013. aastal jõustunud välismaalaste seaduse muudatuste alusel on võimalik õpingud lõpetanud välismaalasel jääda Eestisse kuueks kuuks pärast õpingute lõpetamist töötamise eesmärgil. Töökoha leidmise muudab aga keeruliseks puudulik eesti keele oskus, vähesed teadmised Eesti tööturu toimimisest, praktikakohtade vähesus ning Eesti tööandjate leige huvi välismaalaste vastu. Lahendamist vajab välistudengitele eesti keele õpetamise korraldus, töötamise ja tööturu alal nõustamine ning tööandjate ja välistudengite kontaktide vahendamine. Hea näitena on Singapuri valitsus loonud mitmeid e-keskkondi tööandjate ja välismaiste tippspetsialistide ja välistudengite kokkuviiamiseks ning *Contact Singapore* korraldab teatud regulaarsusega messe ja kohtumissessioone tööandjate ja töövõtjate vahel. Teise hea näitena võib välja tuua ka Soomes käivitunud projekti VALOA, mis ühendab 16 ülikooli, linna ja

²⁶ 2012. aasta EXPAT uuring, 2011. aasta Integratsiooni monitooring; aga ka Uus, M. ja Kaldur, K. (2013), "[Euroopa kolmandate riikide kodanike lõimumisaruatlude aruanne](#)", Poliitikauuringute Keskus Praxis ja Balti Uuringute Instituut.

²⁷ Seda on rõhutatud nt Põhjamaade Ministrite Nõukogu korraldatud konverentsil „Rahvastiku rändest tingitud väljakutsed Põhja- ja Baltimaades“ 7.-8. Märtsil 2013 ja Archimedese korraldatud üritusel „Välistudengite töötamisvõimalused Eestis“ 19. novembril 2013.

äriorganisatsiooni, et edendada Soome kõrgharidussüsteemis õppivate rahvusvahelise üliõpilaste tööhoivet Soome tööturul.²⁸

5.3. Kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste kohanemist toetavad teenused Eestis

Välismaalastest tippspetsialistide ja välistudengite Eestisse elama asumist ja kohanemist soodustavaid tugiteenuseid pakuvad tööandjad, sealhulgas ülikoolid, riik, kohalik omavalitsus, mõningal määral ka katus- ja esindusorganisatsioonid ning kodanikuühendused. Välismaalaste kohanemise toetamine on Eestis täna suures osas tööandjate, sealhulgas tudengeid vastuvõtivate kõrgkoolide kanda. Seetõttu sõltub pakutavate tugiteenuste sisu, vorm ja ulatus suurel määral välismaalase Eestisse kutsunud asutusest. Ülikoolid, kodanikuühendused ja erasektori tööandjad osutavad välismaalastele abi nii riiki kolimisel, dokumentide vormistamisel, nõustamisel, keele õppimisel, sotsiaalse võrgustiku arendamisel, pereliikmetega seotud kohanemisprobleemide lahendamisel kui ka üldisel kohanemisel. Käesolevas alapeatükis on esitatud analüüs välismaalastele suunatud kohanemist toetavate tugiteenuste ja üldteenuste kättesaadavuse kohta ning sihtrühma hinnangud teenuste kvaliteedile.

Välismaalastega tegelemiseks on enamik organisatsioone enda jaoks loonud küllaltki tõhusalt toimiva tugisüsteemi. Ettevõtetel, kelle töötajaskonnast moodustavad kõrgelt kvalifitseeritud välispäritolu töäjõud olulise osa, on olemas kas eraldi osakonnad või vähemalt eraldi töötajad, kes aktiivselt välispäritolu töötajatega tegelevad. Enamik intervjueritud ettevõtteid hoolitsevad ise kogu teenustepaketi eest oma välistöötajatele: abistatakse elukoha leidmisel, eluaseme otsimise või üürimisega seotud lepingute sõlmimisel, leitakse perearst, vajadusel leitakse töötajate lastele lasteaiakohad või koolikohad, abistatakse igapäevast elamist juures, jagatakse infot, kust osta parima hinnaga esmatarbekaupu, milliseid transpordivahendeid kasutada jpm. Sõltuvalt ettevõttest ja selle võimalustest korraldatakse ka Eesti ajaloo ja kultuuri tundmise kursusi või viiakse läbi sotsiaalseid ja kultuuriüritusi. Näiteks võtab üks Eesti suurimaid IT-ettevõtteid kord aastas kokku grupi ettevõttes töötavaid välismaalasi ning korraldab koostöös Tartu Ülikooliga Eesti kultuuri tutvustava neljatunnise koolituse. Teise näitena korraldab üks Eesti rahvusvahelistest koolidest oma välismaalastest õpetajatele aktiivselt sotsiaalseid üritusi - kolme kuu jooksul on toimunud ligi 20 ühisüritust. Intervjuude põhjal võib väita, et välistöötajate palkavad tööandjad hoolitsevad selle eest, et nende töötajad kohaliku eluga võimalikult kiirelt kohaneksid, sh suurendaksid oma tutvusringkonda ja sotsiaalset võrgustikku. Töötajate arvult suuremates asutustes toimub see suuremate ühisürituste korraldamise näol, väiksemates aktiivse personaalse suhtlemise pakkumisega. Kuivõrd Eesti välistöötajate palkavad ettevõtted on väga teadlikud välispäritolu töötajate väärtusest ja lisandväärtusest, siis toetatakse nende kohanemist kõikvõimalikes vormides.

Sarnaselt ettevõtetele on Eesti ülikoolides õppivatele või töötavatele välismaalastele loodud tugisüsteem - ülikoolis toetavad välismaalaste kohanemist välisüliõpilaste- ning personaliosakonnad, mis jagavad inimesele esmast informatsiooni, pakuvad erinevaid teenuseid (nt kultuuriline kohanemine, abi asjaajamisel jmt) või suunavad teenuste juurde. Lisaks on võimalus saada täiendavat personaalset tuge selleks vastava koolituse saanud (vabatahtlikult) tugisõltlaseks ehk tuutorilt. Nii täidab näiteks Balti Kaitsekolledžis tuutori/tugisõltlase ülesandeid sõjaväelise taustaga inimene (*Host Nation Support*), kes aitab alates lapsele lasteaiakoha leidmisest kuni rehvivahetusega tegeleva remonditöökoja leidmiseni. Ülikoolide tuutorite süsteem on üldiselt hästi toimiv, intervjuudes esines üksikut kriitikat tuutorite ülekoormatuse ja teenuste kõikuva kvaliteedi kohta, kuna tegemist on vabatahtlikega, kes täidavad tugisõltlase ülesandeid muude kohustuste

²⁸ Vt pikemalt parimate praktikate peatükist.

kõrvalt. Ülikoolide loodud tugisüsteeme välistudengitele hinnati hästi toimivaks. Samas märkis üks intervjuueeritav, et töökoha vahetuse või õpingute lõppemise järel võib toe kaotamine tekitada inimeses ka õpitud abitust:

"Välispäritolu tudengitel on peale ülikooli lõpetamist veidi keeruline hakkama saada, sest ülikool kui esmane tugistruktuur kaob," akadeemilist koostööd edendava organisatsiooni esindaja

Viimastel aastatel on turule tulnud äriettevõtted, kes on kujundanud välja spetsiaalsed teenused toetamaks välismaalast Eestisse elama asumisel. Teenuste eest tasub peamiselt tööandja. Näiteks ettevõtte *Expat Relocation* pakub teenuseid juba esmaste toimingute läbiviimiseks, kus ettevõtte kontakteerub välismaalasega juba enne Eestisse tulekut, kaardistab tema eelistused (kus soovib elada, missuguseid teenuseid soovitakse kohapeal kasutada) ja tutvustab ka üldist Eesti elukorraldust (hinnatase, millises koolis saavad lapsed õppida jmt). Äri sektori tasulisi teenuseid kasutatakse ka elamislubade menetlemise protsessis. Advokaadibüroost palgatud advokaat viib protsessi läbi algusest lõpuni ning on vahelüliks PPA ja välismaalase, PPA ja tööandja, ning vastavalt vajadusele ka tööandja ja tulevase töötaja vahel. Pigem kasutavad advokaadibüroode teenuseid keskmise ja väikese suurusega ettevõtted, kus ettevõtte töötajal pole kasumlik end sageli muutuvate juriidiliste ja protseduuriliste küsimustega pidevalt kursis hoida. Samuti kasutatakse advokaadibüroode teenuseid spetsiifilisematel juhtudel, kui elamisloa taotlemisega seoses on vaja tunda ka muid külgnevaid õigusakte ning nende nüansse. Siiski on advokaadibüroode abi kasutamine elamislubade menetlemisel pigem erand kui reegel.²⁹ Tugiteenuste sisseostmine on iseloomulik pigem Eesti IT-sektori ettevõtetele. Mitmetes teistes intervjuudes osalenud ettevõtetes valitses pigem seisukoht, et toetav roll elamislubade menetlemise protsessi juures võiks jääda ettevõtte personalijuhile. Samal arvamusel olid ka ettevõtted, kus välispäritolu töötajate arv on pigem väike (< 10 inimese). Ka Eesti ülikoolid saavad enamikel juhtudel omaenda jõududega hakkama ning teenuseid väljast sisse osta pole siiani peetud vajalikuks. Samas on elamislubadega seonduvad küsimused peamine valdkond, mille korraldamisele kulub nii ettevõtetel kui ka ülikoolidel enim aega ja ka rahalisi ressursse (vt teenuste kättesaadavusega seotud alaosa allpool).

Üldjuhul on tööandjad ja ülikoolid praegusel hetkel rahul olukorraga, kus suur osa tugiteenuseid välismaalastele tuleb osutada välismaalasi värbavate organisatsioonide endi poolt. Siiski soovitakse, et riik ja kohalik omavalitsus oleksid eestvedajad ja näitaksid üles omapoolselt tuge ja aktiivsust selliste teenuste nagu (inglisekeelne) arstiabi, kooliharidus, lasteaiakohad senisest parema kättesaadavuse tagamises ning keele- ja kultuuriõppeks võimaluste loomises. Riigilt oodatakse ka jätkuvalt elamislubade taotlemise protsessi lihtsustamist, mis viiks alla välismaalase värbamisega seotud tööandja kulud. Neli intervjuueeritud organisatsioonide esindajat avaldasid selget soovi infomaterjali järele, mis annaks ülevaate Eestisse kolimisega seotud erinevatest aspektidest, pakutavatest tugiteenustest ning nõuandeid praktiliste igapäevaprobleemide lahendamiseks (näiteks kuidas vormistada endale ID-kaart, kui palju maksab elekter, kuhu lapsi kooli panna jmt). Intervjuueeritavad leidsid, et selle infomaterjali koostaja võiks olla riik. Samas ei ole välismaalastega töötav personal kursis sellega, milline informatsioon riigi või mõne muu organisatsiooni poolt juba täpselt olemas on, mistõttu on näiteks mitu erinevat organisatsiooni hakanud paralleelselt ühel ajal looma sarnase sisuga materjale. Juba olemasolevate infomaterjalide näitena võib välja

²⁹ Mitmes intervjuus nii ettevõtete kui ka teiste kutseorganisatsioonidega tuuakse välja, et elamislubade taotlemise protseduur (s.o. reeglid ja tingimused) tervikuna ei ole väga keeruline, kuid ajanõudev on selles täpselt orienteerumine. Seadusest arusaamine nõuab pikemaajalist süvenemist. Samal ajal esineb teistes intervjuudes ka seisukohti, mis väljendavad soovi elamislubade menetlemise protsessi lihtsustamiseks ja kiirendamiseks.

tuua TLÜ poolt loodud kohanemisprogrammi koolitusmaterjalid või Archimedese poolt välja antud inforaamatu (*Survival Guide*), mille saavad kõik Eestisse tulevad välistudengid.

Elamislubade taotlemine

Riigiga asjaajamise arutlustes kerkis pea ainsa küsimusena üles elamislubade taotlemise ja menetlemise protseduur Politsei- ja Piirivalveametis (PPA). Kaks kolmandikku intervjueeritud välismaalastest ja neid värbavate organisatsioonide esindajatest tõid esile erinevat kriitikat seoses elamislubade taotlemise ja menetlemisega PPA-s. Kriitika on enamjaolt seotud informatsiooni puuduliku edastamisega PPA poolt elamisloa taotlejatele ning viitavad PPA teeninduse vähestele kliendikesksusele:

1. Mitmetes PPA teenindusbüroodes ei saa välismaalane valida endale sobivat suhtluskeelt (inglise või vene), või neis büroodes kus saab, tekib sageli olukordi, kus valitakse automaadsis küll inglise keel, kuid satutakse siiski vaid eestikeelse teenindaja juurde. Kuigi PPA kodulehel saab külastust eelnevalt eesti, inglise ja vene keeles broneerida, ei taga see kohapeale minnes alati inglisekeelse teeninduse. Selle lahendamiseks käiakse PPA-s dokumente sageli menetlemas kas grupiti koos tuutoriga (ülikoolid) või koos personalijuhiga (ettevõtted), mis on aga aja- ja ressursikulukas tööandjale. Ametnike ebapiisavat inglise keele oskust mainiti kümnes intervjuus.
2. PPA veebileht on keeruliselt üles ehitatud: informatsiooni on palju, see on juriidilise keelekasutusega, liiga õigustehniline ja keeruliselt arusaadav ning välismaalasele vajalik on raskesti leitav. See on viinud selleni, et mõned organisatsioonid (nt EURAXESS) on loonud eraldi lihtsustatud juhendid ja skeemid elamisloa taotlemisega kaasnevate protseduuride selgitamiseks. Lisaks on veebilehel olev informatsioon vaid osaliselt inglise ja vene keelde tõlgitud. Kodulehel esineb kohti, kus veebilingile vajutades avaneb ingliskeelse asemel eestikeelne tekst.
3. Kirjavahetusele elamisluba taotleva välismaalasega, ka alles lähteriigis asuva välismaalasega, vastab PPA eesti keeles. Vastuskirjade saamine eesti keeles (inglise keele asemel) toodi välja viies intervjuus.
4. Kriitikat esitati ka menetlusametnike abivalmiduse suhtes välismaalasi aidata (neljas intervjuus), näiteks:

"Neile [uussisserändajatele] ei selgitata [PPAs] asju, antakse mingi puhas blankett eesti keeles kätte ja ongi kõik. Siis nad tulevad selle blanketiga mulle siia, siis ma hakkamapsima ja vaatama, et kes sa oled, miks sa oled. Niivõrd vähe informatsiooni jagatakse. Vahepeal istume ja tõlgime siin vene või inglise keeles", tugiteenuseid pakkuva riigiasutuse esindaja

"Probleemid on ametnike keeleoskusega – inimesega on vaja, et keegi tõlgiks kaasa läheb. Kui ise kaasa ei lähe, ei saaks asi ühe korraga lahendatud. Tuleb enda poolt ametnikele seletada, kuidas asi toimib. Olenegi ka, kelle otsa satutakse – kas on pädev, motiveeritud jne. Neid on õnneks vähenenud ja teeninduse tase on tõusnud", ülikooli töötaja

Mitmed organisatsioonid on kritiseerinud, et elamislubade taotlemisega seonduv info on keeruliselt esitatud. Ei ole kergesti ja lihtsalt arusaadav, milliseid dokumente on vaja, millal neid peab esitama, kas need võib esitada samal ajal või ootama ühele vastust ning alles seejärel esitama teise. Ühe tööandja sõnul oli näiteks mitme loa taotlemise protsessile kulunud aeg väga suur just puuduliku info tõttu – tagantjärele vaadates oleks võinud taotlused korraga ära teha, mitte oodata vastust ühele ja alles siis esitada järgmine.

Nii ülikoolidel kui ka ettevõtjatel on väljakujunenud koostöösuhe kindlate ametnikega, kelle poole probleemide korral otse pöördutakse. Nn personaalse ametniku olemasolu peetakse ettevõtjate ja ülikoolide poolt üldjuhul positiivseks. Kindlate ametnike määramine ning nende vastav koolitamine välismaalaste elamislubadega tegelemiseks võib olla üks lahendus eespool esitatud kriitikale. Samal ajal tasub siiski kaaluda, kas selline juhtumite lahendamine personaalselt *ad hoc* baasil on jätkusuutlik, ning kas seda võib pidada süsteemseks lahenduseks PPA töös ilmnevatele probleemidele, eelkõige just info halvale kättesaadavusele. Mõned intervjuueritid lisasid, et PPA välismaalastele teenuse osutamise kvaliteet on viimastel aastatel märgatavalt paranenud. Positiivselt ollakse ootel ka välismaalaste seaduse muudatuste osas, mis peaks asjaajamist lihtsustama ja kiirendama.

PPA on nende suunal esitatud kriitikast osaliselt teadlik. PPA esindaja leidis, et ühelt poolt võib olla tõesti tegemist PPA enda mõningase puudujäägiga, eelkõige just tööandjate (nt Tööandjate Keskliit, erinevad kojad, katuseorganisatsioonid jmt) ja personalijuhtide koolitamise osas. PPA leiab, et koolitamine võiks olla järjepidevam, et tööandjad oleks muudatuste ja infoga paremini kursis. Teisalt nentis PPA esindaja, et neil "*puudub tagasiside, et info* [mis välismaalasele antakse] *oleks puudulik*". PPA hinnangul on kogu vajaminev info kolmes keeles kodulehel olemas ning küllaltki hästi on selgitatud, milliseid lube on milleks vaja ning kuidas neid taotleda. Informatsiooni paljususe kodulehel tuleneb nende hinnangul sellest, et PPA-l on seadusest tulenev kohustus teha kogu informatsioon korrektselt kättesaadavaks. Siiski mõõndakse, et info PPA kodulehel on keeruliselt esitatud, informatsiooni on palju ning erinevates keeltes esitatakse mõnevõrra erinevat informatsiooni. Peamine probleem nende hinnangul peitub selles, et PPA-l on siiani puudunud arusaam, kuidas täpsemalt kodulehte selgemaks ja lihtsamaks muuta.

PPA poolt edastatav elamislubadega seonduv informatsioon ning ka teeninduse kvaliteet on antud uuringus saanud üsna palju kriitikat ning seetõttu vajab tähelepanu. Kuigi ei ole mõeldav kõikide PPA poolt pakutavate teenuste ja info tõlkimine inglise ja vene keelde, on oluline analüüsida spetsiifiliselt välismaalastele suunatud informatsiooni ning teenuste (näiteks elamislubade taotlemine ja menetlusprotsess) inglise ja vene keeles kättesaadavaks tegemist, eelkõige aga selle kohandamist välismaalasele lihtsasti arusaadavaks. PPA on võtnud plaani veebilehte edasi arendada, toetudes siinkohal ka toodud kriitikale, ning viia menetluse jälgimine elektroonseks ning eesmärgiks on seatud ka ametnike keeleoskusega tegelemine.

Lisaks teatud riigi poolt seatud ülesannete täitmisele tuleks PPA-l senisest rohkem teadvustada ka enda rolli kodanike ja välismaalaste klienditeenindajana. Kliendikeskus tähendab siinkohal teenuste kujundamist kliendi vajadustest lähtuvalt, teenuste kättesaadavaks tegemist näiteks teenuste viimisega *online* keskkonda ning teenuste turustamist (infovoldikud, veebileht). Kliendikeskse lähenemise kujundamine teenuste osutamisel on oluline ka seetõttu, kuna PPA on koos välisesindustega esimene riiklik institutsioon, kellega välismaalased Eestisse kolides kokku puutuvad. Sarnaselt välisesindustele peab PPA oma rollina tajuma ka maa visiitkaardiks olemist ning avatud ja sõbraliku võrustajariigi maine kujundajana. Häid näiteid teenuste kliendikesksuse kohta on võimalik tuua ka uuringus vaadeldud teistest riikides. Nii on Singapuris, Taanis ja Soomes võimalikult suur hulk elamisloa menetlemisega seotud teenuseid viidud *online* keskkonda vähendamaks teeninduskeskuste koormust ning vajadust inglisekeelse teeninduse järele. Lisaks on välismaalastele loodud ka eraldi infokeskkond, mis edastab kogu vajamineva informatsiooni elamislubade taotlemiseks.

Kohanemisprogrammid

Alates 2009. aastast pakub Eesti riik välismaalase kohanemisele kaasaaitamiseks kohanemisprogrammi ja tugiisikuteenust. Tasuta kohanemisprogramm kolmandatest riikidest pärit uusimmigrantidele töötati välja koostöös Integratsiooni Sihtasutuse (nüüdne MISA) ja Tallinna Ülikooliga. Projekti rahastati Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fondist ja Kultuuriministeeriumist. Kohanemisprogramm

koosneb keeleõppest (A2 või B1 tasemeni), Eesti elu ja ühiskonda tutvustavatest loengutest ja ekskursioonidest ning riigi poolt pakutavate teenuste (tööturg, sotsiaalteenused, tervishoid, haridus) tutvustamisest. Alates 2009. aastast on kohanemisprogrammis osalenud 251 inimest, lisaks 56 programmi piloteerimisel osalenud kolmandate riikide kodanikke; 2014. aasta lõpuks on plaanis koolitada veel 170 välismaalast.³⁰ Uuringus osalenud välismaalaste ja neid värbavate organisatsioonide esindajate teadlikkus kohanemisprogrammist oli aga väga madal. Vaid alla kolmandiku välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajatest oli teadlik programmi olemasolust, selle sisust või sellest, kellele programm suunatud on, samas kui intervjueeritud välismaalastest ei olnud keegi kohanemisprogrammis osalenud. Kohanemisprogrammist olid teadlikud vaid paar välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajat, kelle välispäritolu töötajad olid programmi koolitustel osalenud. Vähese osaluse tõttu ei olnud käesoleva uuringu raames võimalik hinnata ka riigi poolt pakutava kohanemisteenuse mõju ning sihtrühma hinnanguid teenusele. Madal teadlikkus võib olla seotud asjaoluga, et kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistid ja välistudengid ei ole olnud kohanemisprogrammi sihtrühm. Samas annab madal teadlikkus nii välismaalaste kui ka neid värbavate organisatsioonide esindajate hulgas märku sellest, et informatsioon riigi poolt pakutavast teenusest ei pruugi jõuda sihtrühmani ning teenuse mõju välismaalaste kohanemisele on seni jäänud tagasihoidlikuks. Mitmel juhul leidsid ülikoolide ja nendega seotud organisatsioonide esindajad ja ettevõtted, et riigi poolt pakutud kohanemisprogramm on suures osas täpselt sama, mida asutused ise oma välispäritolu töötajatele või välistudengitele eesti kultuuri tutvustavate kursuste näol pakuvad. Ühelt poolt võib vähene huvi riikliku kohanemisprogrammi vastu tuleneda ka sellest, et osad tööandjad pakuvad samu kohanemisteenuseid ise. Teiselt poolt on alust väita, et asutusesisesed kohanemismeetmed on loodud põhjusel, kuna ei olda teadlikud riiklikest sarnastest toetustest.

Välismaalasi värbavate asutuste esindajad leidsid, et riigi poolt pakutavad kohanemisteenused peaksid olema sihtgrupi vajadustest lähtuvalt diferentseeritud ning vältida tuleks kõigile suunatud ühetaolise teenuse pakkumist. Vajadus toetuse järgi kohanemisel sõltub nii välismaalase Eestisse elama asumise põhjusest, perioodi pikkusest, samuti isiku kultuurilisest ja keelelisest taustast ja oskustest.

Informatsiooni kättesaadavus teenustest

Suurimaks probleemiks teenuste kättesaadavusel välismaalastele osutus info killustatus või kohati ka info puudumine teenuste kohta inglise keeles. Ligi 3/4 intervjueeritutest leidsid, et info on tõenäoliselt olemas, kuid nii välismaalased ise, kui neid värbavate organisatsioonide esindajad ei oska seda leida:

"Praegune süsteem on killustunud, info jaguneb erinevate kodulehtede vahel, võiks olla ühtne süsteem",
ettevõtete katusorganisatsiooni esindaja

"Võiks olla ühtne koht, kus on info selle kohta kuhu pöörduda ja mida teha erinevate probleemide korral, et ei peaks kõiki institutsioone ükshaaval läbi helistama", rahvusvahelise kooli esindaja

Välismaalasi puudutava info killustatust, kohati ka ebatäpsust ning info selgusetust pidasid probleemiks enamuse intervjueeritud välismaalasi ja neid värbavate organisatsioonide esindajaid. Nn *one-stop-shop* puudumine tekitab infosulgu välismaalastele ning lisakoormust tööandjale. Info halva esitamise ja killustatuse osas viidati kahele kitsaskohale:

³⁰ SA MISA (18.02.2014).

- osadel veebilehtedel on info osadest teenustest, samal ajal kui teiste välismaalastele oluliste teenuste või olulise info saamiseks tuleb külastada teisi veebilehti.
- sageli ei ole informatsioon esitatud piisavalt selgelt. Informatsiooni erinevatest teenustest, nõuetest, tingimustest jmt ei ole vaja mitte üksnes kokku koondada ja omavahel linkida, vaid ka lihtsustada ning esitada välismaalase seisukohast, et parandada sellest arusaamist. Informatsioon võiks olla selgelt struktureeritud, süstematiseeritud ja mitmes keeles.

Info paremaks esitamiseks toodi välja kaks lahendusviisi: luua virtuaalne infokeskkond või lisaks ka kontaktpunkt koos infotelefoni võimalusega.

Enamik intervjuerituid leidis, et Eestis piisab info koondamisest ühte virtuaalsesse keskkonda (vt infoportaalide alast kokkuvõtet heade praktikate sissejuhatuses ptk 6). Selle keskkonna puhul ei pruugi tegemist olla täiesti uue internetikeskkonnaga kus on põhjalikult kirjeldatud eri teemavaldkondi, vaid pigem portaaliga, mis süstematiseeritult lingib ühte kohta kokku kogu olulise info välismaalaste jaoks. Intervjuudes toodi välja järgmised näited teemadest, mis lisaks üldteenustele vajaksid välismaalastele selgitamist: mida teha ID-kaardiga; millises linnaosas on turvaline elada; info tugiteenuste kohta; kuidas toimib ühistranspordi roheline kaart Tallinnas; milliseid makse tuleb maksta; kui palju tuleb tasuda ravikindlustuse eest; kui palju maksavad lasteaiad; kust saada tasuta juriidilist abi; kust saada infot inglise keeles selle kohta, kuhu pöörduda erinevate hädade korral (arst, kiirabi, torumees) jm.

Samuti pakuti paari intervjueritava poolt välja mõte, et infoportali funktsioon võiks olla ka töövõimaluste vahendamine sarnaselt "Talendid Koju" internetikeskkonnaga. Näiteks selgus intervjuust EASi rahvusvahelistumise divisjoniga, et ainuüksi nende osakonda saabub nädalas 2-3 töötamise alast küsimust välismaalastelt. EAS ja Teenusmajanduse Koda on koos välja arendamas talendiportaali *workinestonia.com*, mille esialgne versioon rakendub 2014. aasta jooksul.

Vähem avaldati soovi lisaks infoportaalile ka kontaktpunkti loomise järele. Kontaktpunktina nähti kohta, kuhu välismaalased või neid abistav tugijärg saab pöörduda ning kust saab vastuse kõikidele Eestisse värskest elama asunud inimeste jaoks olulistele küsimustele. Intervjuudes kõlas ettepanek luua kontaktpunktid suuremates linnades asuvate turistide infopunktide juurde ning luua juurde infotelefon, mis oleks oluline just väiksemates asulates elavatele välismaalastele. Teiste riikide praktika näitab, et kasutatud on nii infoportali kui ka kontaktpunkti meedet informatsiooni kättesaadavaks tegemiseks välismaalastele. Täpsemalt on kahe erineva tegevuse tugevusi ja nõrkusi analüüsitud teiste riikide näitel peatükis 6.

Eesti keele õpe

Välismaalased ja neid värbavate organisatsioonide esindajad leidsid, et eesti keele oskus on oluline, kuna soodustab paremat hakkamasaamist, kohanemist, võimaluste avarumist ning üldist rahulolu kasvu enda eluga Eestis. Eesti keele oskamine elementaarsel tasandil vähendab eelpool nimetatud probleeme nii asjaajamisel, informatsiooni leidmisel ja tööturule sisenemisel. Teisalt nentisid aga nii mitmedki vastajad, et eesti keele oskus ei ole Eestis elamiseks ja hakkama saamiseks tingimata vajalik. Kuna mitmes suuremas sektoris, valdavalt IT-ettevõttes ja akadeemilises sektoris, on töökeeleks inglise keel ning inglise keel on levinud Eestis ka sõpruskondades, siis puudub surve eesti keelt õppida. Eestlaste kalduvust erasuhtluses kiirelt inglise keelele üle minna kritiseerisid nii intervjueritud välismaalased kui ka välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajad. Eesti keele õppimise motivatsioon on arusaadavalt suurem neil, kes plaanivad riiki jääda kauemaks või kellel on Eestiga tekkinud perekondlikud sidemed. Samuti on suur huvi keeleõppeks pigem tippspetsialistide elukaaslastel/abikaasadel. Sageli taandub keeleõpe ka asjaolule, et kuna laps või lapsed käivad Eesti koolis või lasteaias ning personaliga tuleb suhelda eesti keeles, siis on ka lapsevanemad rohkem motiveeritud keelt õppima. Mõnel juhul tunnetavad välismaalased ka teatud

sisemist kohustust eesti keele õppimiseks - külalisena peavad nad olema viisakad ja kohalikku keelt tundma.

Keeleõppe praeguses korralduses välismaalastele toodi välja mitmeid kitsaskohti. Välisüliõpilastele pakuvad ülikoolid akadeemilise õppe raames eesti keele kursuseid. Mujal töötavad välismaalased aga kurtsid, et inglise keele baasil pakutavaid kursuseid on vähe ning eriti vähe on edasijõudnutele (alates tasemest B1) pakutavaid kursuseid. Väljaspool ülikooli eksisteerivad eesti keele õppe võimalused toimivad nõudluse põhimõttel – erasektor pakub kursuseid juhul, kui on nõudlus või riigi vastav tellimus. Nõudlusel toimival keeleõppe süsteemil on aga mitmeid puudujääke, mis ka intervjuudest välismaalastega esile kerkisid. Informatsioon keeleõppe võimaluste kohta ei ole piisavalt kergesti kättesaadav ja selle saamiseks kulub välismaalasel palju aega. Lisaks ei ole kindlust erasektori poolt pakutavate kursuste kvaliteedi osas. Ühe olulise probleemina nimetati raskust leida sobival ajal toimuvaid keelekursuseid ning hilisõhtuste kursuste väikest kasutegurit. 2009. aastal Haridus- ja Teadusministeeriumi tellimisel valminud 26 keeltekooli uuringust³¹ selgus, et uussisserändajate kohanemiskoolituses moodustas keeleõppest väljalangejate hulk 21%, keskmiselt oli keelekursustelt väljalangejate hulk aga 30%. Peamise põhjusena toodi välja ajapuudust ning raha ja motivatsiooniga seotud tegureid.

Keeleõppe korraldusele seab olulised piirangud tööaeg, millega tuleks keelekursuste pakkumisel arvestada. Ühtlasi toodi välja, et e-õpe ei ole motiveeriv ning õpe peaks toimuma vestluse-laadsetes ringides, mitte akadeemiliste tundidena. Ka keeleõppe arendamise programmide mõju uuringus hinnati kõige vajalikumaks vestluse olulisust ja suhtlust eesti keeles, samuti nimetati vajadust välja töötada uusi väikestele sihtrühmadele sobivaid õppematerjale.³²

Arvamused keeleõppe kohustuslikuks muutmise osas kõikidele välismaalastele olid lahkuminevad. Enamus intervjuuerituid välismaalastest ja välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajatest leidsid, et keeleõppe kohustuslikuks tegemine võib potentsiaalseid Eestisse tulijaid pigem ehmatada ning sellega ei kaasneks positiivset efekti. Kaks intervjuueritavat - ettevõtjate katusorganisatsiooni esindaja ja riigiasutuse esindaja – aga leidsid, et keeleõppe osas peaks siiski olema teatud minimaalne sundus ning nii kohustuslikud kui ka ergutavad meetmed (nõ "piits ja präänik") peaksid olema tasakaalus.

Intervjuuerituid välismaalaste hinnangul peaks eesti keele õpet pakkuma või koordineerima pigem riik kui tööandjad või erasektor. Oluliselt suuremana nähti keeleõppe korraldamisel riigi rolli, kuna sageli ei ole tööandjad motiveeritud oma töötajatele eesti keele õpetamisest:

„Meie ei näe vajadust pakkuda eesti keele õpet, sest meil on töökeeleks inglise keel. Aga sellel sügisel küsisid esimesed välismaalased ka eesti keele õppe võimaluste kohta. Riik võiks seda pakkuda,“ IT-ettevõtte esindaja

Eesti keele õppimise korraldamisel nähakse riigi rolli olulisena ka seepärast, et tagada eesti keele õppe kvaliteet. Sugugi mitte kõik intervjuuerituid välismaalased ja neid värbavate organisatsioonide esindajad ei eelda aga, et see peaks toimuma keeleõppijale tasuta:

„Keeleõpe ei peaks olema täiesti tasuta, aga programmid peaks looma ja võimaluse andma riik, kes selle teenuse mõnelt asutuselt tellib,“ akadeemilist koostööd edendavad organisatsiooni esindaja

³¹ Viidatud Rannut, Ü. „Uusimmigrantide keeleõppe motivatsioonist ja õpetamise metoodikast.“ Immisoft/IRI Uusimmigrantide keeleõppe korralduse ja metoodika sari 1/2012 kaudu.

³² [Keeleõppe arendamise programmide mõju uuring](#) (2013), Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed, Saar Poll OÜ.

„Keelekursus võiks toimuda sümboolse tasu eest, et motiveerida õppima, sest tasuta asjad võivad tekitada tunde, et see pole midagi väärt,“ välismaalane

Seda, et soodsa hinnaga kuid mitte tasuta keeleõpe on motiveerivam, leidis kinnitust ka keeleõppe arendamise programmide mõju uuringus.³³

Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed (MISA) on eesti keele õpet välismaalastele toetanud mitmel moel. Esiteks pakutakse tasuta eesti keele kursuseid, millega toetatakse eelkõige kolmandate riikide kodakondsusega töötute ja vähemkindlustatud isikute tööturule naasmist või positsiooni parandamist keeluskuse kaudu. Alates 2009. aastast on tasuta keelekursustel osalenud 2158 inimest ning 2014. aasta kevadel lisandub veel ligikaudu 500 inimest.³⁴ Teiseks hüvitatakse keelekursuse kulu õppijale olenemata tema kodakondsusest kuni 320€ ulatuses üks kord iga positiivselt sooritatud eesti keele tasemeeksami (A2, B1, B2, C1) kohta. Vahemikus 2011-2013 hüvitati keeleõpe kulud 2300 inimesele. Keeleõppe hüvitise saajatest sooritas tasemeeksami 74%, valdav osa jäi kursustega rahule ning peaaegu kõik tundsid vajadust täiendava eesti keele õppe järele. Seega võib kursuste pakkumist ja hüvitamist pidada õnnestunud tegevuseks. Keeleõppe uuring kinnitab sama, et keeleõppe hüvitamine on oluline keeleõpet soodustav tegur, kuid suurem osa välismaalastest ei ole kursis eesti keele õppe hüvitamise võimalustega.³⁵ Lisaks on MISA toetanud keeleõpet avaliku sektori asutustes. Näiteks valiti 2013. aastal 186 avaliku sektori asutuse seast 57 asutust, neist ühes valituks osutunud asutuses, Ida-Viru Keskhaiglas (IVKH) käivitus MISA toel eraldi projekt uussisserändajatest arstide eesti keele õppeks. IVKH on projektile pannud suured lootused, sest haigla jaoks on tegemist seni kõige suuremamahulise ja põhjalikuma keeleõppe alase programmiga, mida organisatsioonis on läbi viinud.

Kuna välismaalaste motivatsioon eesti keelt õppida on madal, samal ajal on keelekursuste pakkumine riigi poolt tagasihoidlik ning baseerub peamiselt nõudlusest tuleneval pakkumisel, lisaks puudub ka ühiskondlik surve ja kohustus eesti keelt õppida, on sama olukorra jätkudes üsna vähetõenäoline, et Eestisse kolivad uussisserändajad senisest aktiivsemalt tulevikus eesti keelt õppima asuksid. Üldist lahendust, mis paneks või innustaks inimesi eesti keelt õppima, intervjuude käigus ei ilmnenu. Ülikoolid pakuvad oma akadeemiliste õppekavade raames ka võimalust eesti keele õppeks, mida teadustöötajad siiski vähe kasutavad. Samuti on mõned erasektori töötajad leidnud võimaluse pakkuda eesti keele õpet oma välismaalastest töötajatele. Samas näevad intervjuueeritud eesti keele õppe pakkumisel peamist rolli riigil. Riigi poolt pakutav eesti keele õppimise võimalused peaksid olema senisest laiaulatuslikumad, järjepidevamad ning tagama ka keeleõppe kõrge kvaliteedi. Välismaalaste seas on motivatsioon eesti keelt õppida kõrgeim vahetult pärast riiki saabumist, ehk enne, kui kohanetakse teatud keelebarjääriga. Seetõttu tuleb eesti keele õppe võimaluste loomisel eritähelpanu pöörata riiki värselt saabuvatele välismaalastele eelkõige informatsiooni kättesaadavaks tegemisel keeleõppe võimaluste kohta. Tabelis 7.1. (ptk 7) on hinnatud keeleõppe pakkuja - riigi või vabaturu - nõrku ja tugevaid külgi.

³³ [Keeleõppe arendamise programmide mõju uuring](#) (2013), Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed, Saar Poll OÜ

³⁴ Vt nt <http://edukool.ee/2013/07/25/tasuta-est-keele-kursused/>

³⁵ [Keeleõppe arendamise programmide mõju uuring](#) (2013), Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed, Saar Poll OÜ

Hinnang üldteenuste kättesaadavusele

Olulisemate üldteenuste kasutamisele Eestis välismaalastele üldjuhul piirangud puuduvad. Nii on näiteks sarnaselt kohalikele koolikohustuslikud ka välismaalaste lapsed, välisinvestoritel on ühesugused õigused kohalikega, e-teenused on vabalt kättesaadavad kõigile ID-kaardi omanikele. Teatud piirangud on töötutoetuse maksmisel ja ravikindlustuse puhul, kus kolmandate riikide kodakondsusega õppijatel puudub riiklik ravikindlustus. Õiguslikud piirangud ligipääsule üldteenustele on põhjalikumalt esitatud Lisas 1.

Peamiseks probleemiks on aga vajaliku informatsiooni kättesaadavus välismaalastele, kes ei oska piisaval tasemel eesti keelt. Intervjuudes korduvalt väljendatud kitsaskohana on üldhariduse ja eelkooli lasteasutuste puhul probleemiks ka vabade kohtade nappus. Siiski ei ole probleemid niivõrd teravad, et takistaksid välismaalaste Eestisse elama asumist. Allpool on esitatud hinnangud ligipääsule üldteenustele, millele välismaalased või neid värbavate asutuste töötajad ise tähelepanu pöörasid.

Tervishoid

Ligipääs ja rahuolu tervishoiuteenustega näib oleva hea – enamikes intervjuudes probleeme selles valdkonnas ei rõhutatud. Mitmetes intervjuudes rõhutati EMO-st saadava esmase arstiabi tasuta kättesaadavust ning selle head kvaliteeti. Peamised probleemid on aga seotud peamiselt vajaliku ja sobiliku informatsiooni puudumisega, täpsemalt:

- perearstide nimistutes nii Terviseameti kui ka KOV-ide kodulehtedel ei ole juures märget, kas arst suudab patsiente vastu võtta ka inglise või mõnes muus keeles. Seetõttu on välismaalastel üsna aeganõudev ja keeruline sobiliku perearsti valimine. Mitmetel välismaalasi värbavatel suurettevõtetel on sõlmitud koostöölepingud erapraksistega, kus on võimalik saada ingliskeelset teenindust.
- puudulik on informatsioon, mis selgitaks Eesti tervishoiu ja Haigekassa süsteemi tervikuna (nt kirjeldati juhtumeid, kus pika järjekorra puhul ei tea välismaalane võimalusest minna tasulisse vastuvõttu).
- probleeme on olnud ka eriarstidega, kes ei oska suhelda inglise keeles.

Mõnevõrra rohkem probleeme esines aga kolmandate riikide kodanikel, peamiselt kraadiõppuritel, kellel puudub Eestis riiklik ravikindlustus. Mitmed välismaalased märkisid, et info sobilike erakindlustuste kohta liigub suures osas suusõnaliselt, on kohati eksitav ja segadusse ajav. Ka ei ole selge, kuidas toimub tasumise ja kulude kompenseerimise protsess, kui tekib reaalne vajadus arsti poole pöörduda. Enne Eestisse tulekut on keeruline leida informatsiooni, millist tervisekindlustuse pakkujat Eesti välisministeerium aktsepteerib. Kirjeldati juhtumit, kus kraadiõppur oli Eestisse kohale jõudes Eestis aktsepteeritava tervisekindlustuse saamiseks sunnitud sõlmima lepingu uue teenusepakkujaga, kuid eelmiselt teenusepakkujalt raha tagasi saada ei õnnestunud. Osad välismaalased, kellel on kogemusi kulude väljanõudmisega tervisekindlustuselt ei ole teenusega rahul, kuna raha tagasisaamine võtab kaua aega ning raha saamise tähtaega ei ole võimalik ette ennustada. Lahendusena pakuti välja, et kraadiõppurite tervist võiks kindlustada eraldi Haigekassa fond või vähemalt võiks olla tegemist riigi poolt koordineeritud teenusega, mistõttu ei peaks pöörduma eraettevõtjate poole.

Lasteaiakohad ja üldharidus

Lastega Eestisse saabuvad välismaalased puutuvad kokku Eesti eelkooli lasteasutustega ning üldharidussüsteemiga. Vastavalt põhikooli -ja gümnaasiumiseadusele (PGS) on koolikohustuslikud kõik lapsed (v.a. diplomaatide lapsed) ning KOV on kohustatud koostöös kooliga võimaldama koolikohustuse rääkimist kõikidele lastele olenemata nende riigis viibimise alustest, kodusest keelest ja kodakondsusest. Seega üldharidusele ligipääsu osas juriidilisi takistusi pole ning üldhariduse ning eelkooli lasteasutuste kvaliteediga ollakse üldjuhul väga rahul. Siiski ilmnesid intervjuudes mitmed kitsaskohad: teadustöötajad, õppejõud ja ettevõtetes töötavad tippspetsialistid soovivad sageli Eestisse saabuda koos perega, kuid sobilike kooli- ja lasteaiakohtade puudus paneb neid otsustama Eestisse tulemise kahjuks. Peamise probleemina joonistub intervjuudest välja sobiva hinnaga kohtade puudus inglisekeelsetes üldhariduskoolides ning lasteaiakohtade nappus. Kuigi viimastel aastatel on Tallinnas ja Tartus on rahvusvahelise programmi õppekohtade arvud suurenenud ja juurde on tulnud ka rahvusvahelisi lasteaedu, tunnetavad välismaalasi värbavad organisatsioonid jätkuvalt, et nõudlus ületab pakkumise. Lisaks on osade rahvusvahelise kooli teenuse hinnad väga kõrged, mis tekitab probleeme kooliealiste lastega välismaalaste Eestisse meelitamisele. Ida-Virumaa tööandjate esindajate intervjuudes antud teemat probleemina välja ei toodud, kuna üldjuhul on välispäritolu töötajad vene keelt kõnelevad ning ka kohtade leidmisega venekeelses või eestikeelses koolis või lasteaias probleeme pole. Kuna ei ole vähesed juhtumid, kus välismaalase tulek Eestisse on jäänud selle taha, et lastele ei ole leitud sobivat kooli või ei ole tollel hetkel vabu kohti koolides ja lasteaedades, on kooli- ja lasteaiakohtade probleemiga tegelemine välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajate hinnangul üks olulisemaid küsimusi, millele tuleks kiire lahendus leida.

Elukoht

Sobiva elamispinna leidmisel abistavad välismaalasi enamasti tööandjad. Välismaalastel endil on keeruline olulisest infost aru saada, kuna kinnisvarakuulutused, eelkõige aga pikem sisukirjeldus, on üldjuhul ainult eesti keeles. Ka sõlmitavad üürilepingud on eestikeelsed. Majutusega seotud probleemidena toodi välja kaks kitsaskohta, mis mõlemad on seotud Tartuga: 1) Tartus on puudus sobivatest elamispiindadest (3 intervjuueeritavat), kus puudu on sobivate tubade arvuga kortereid või maju üürimiseks ning 2) välistudengite puhul on probleemiks ka üürituru kallidus. Mõlemad probleemid on seotud Tartu üürituri väiksusega, kus nõudlus ületab pakkumise.

Lisaks ei ole välismaalased harjunud sellega, et Eestis on üüriturg suures osas "must", s.t. makse üüritulult enamasti ei maksta. See toob kaasa üürileandja soovi arveldada sularahas, mis paljudele välismaalastele ei sobi. „Musta“ üürituruga kaasneb ka probleem, kus omanikud ei ole nõus välismaalaste üüritud kortereid nende elukohana registreerima.

E-teenused

E-teenuste kasutamise aktiivsus välismaalaste hulgas on erinev – näiteks välistudengite puhul on see madal, IT-sektori töötajatel seevastu üsna kõrge. E-teenustega ollakse rahul, kuigi esialgu tekitab e-riik välismaalastes mõningast segadust: ei osata ID-kaarti ja infosüsteeme kasutada, anda digiallkirja jne. E-riigiga harjutakse siiski kiirelt ning eriti rahul ollakse piletite (bussi-, rongi-, kino- jmt piletid) ostmise võimalusega internetist, samuti internetipanga teenustega. ÕIS õppeinfosüsteem nii Tallinna kui Tartu ülikoolides on välismaalaste hinnangul mugav ja kiire. Eesti e-riigiga on EASi esindajate sõnul väga rahul ka välisinvestorid, näiteks ettevõtte asutamise alase e-teenusega.

Paaris intervjuus toodi välja, et inglise keeles võiks olemas olla pikem selgitus e-teenuste kohta, eelkõige kuidas neid kasutada ja millised on teenuste kasutusala. Teise puudusena mainiti, et enamiku e-teenuste kasutamiseks on mingilgi tasemel vaja osata eesti keelt, sest osa ankeedist või protsessist on vaid eestikeelne.

Näiteks e-teenusega makse deklareerivad välismaalased töid välja, et täidetav ankeet on osaliselt eestikeelne. E-teenuste kasutusulatus kohta selgitava info loomine ning senisest ulatuslikumalt teenuste kättesaadavamaks tegemine inglise keeles võib lahendada mitmed probleemid üldteenuste osas, muutes nad välismaalastele kergemini kättesaadavaks. Väga vajalik on kaaluda internetipõhiste teenuste osakaalu suurendamist elamislubade taotlemise protsessis. Hea näitena võib siinkohal tuua Singapuri, kus osade elamislubade taotlemine toimub elektroonselt ning taotlejal on võimalik kontrollida eelnevalt oma kvalifikatsioonide sobivust ning ka jälgida elamisloa menetlemise protsessi internetikeskkonnas (vt täpsemalt peatükk 6.2).

Transport

Transpordi korralduse ja info kättesaadavuse osas esitati intervjuudes kaks kommentaari, mis mõlemad puudutavad kohalikke omavalitsusi:

- Tallinna puhul hindavad välismaalased kõrgelt tasuta ühistransporti ning internetis olevat ühistranspordi infosüsteemi, kust on võimalik leida lihtsalt sõidugraafikuid, marsruute, juhendeid jms.
- Tartus tegutsevad organisatsioonid, nii ülikoolid kui eraettevõtted, leiavad, et olematu lennuühendus Euroopa suurlinnadega on üheks määravaks linna, ülikoolide ja ettevõtete arengut ning rahvusvahelistumist takistavaks teguriks.

Kokkuvõttes võib välja tuua järgmised olulisemad järeldused kohanemist toetavate teenuste kohta välismaalastele:

- I. Akadeemiline sektor on tänu oma rahvusvahelisusele oluliselt aktiivsem välistudengite värbamisel kui erasektor välistöötajate värbamisel. Ka ettevõtjate katusorganisatsioonide roll meelitamisel ja värbamisel on pea olematu. Kui akadeemiline sektor kasutab laiahaardelisi meetmeid nagu rahvusvahelisi kõrghariduse messe, võrgustikke ning infoliste, kasutavad ettevõtjad ebakorrapäraselt värbamisfirmade abi. Saatkondade roll on ülikoolide ja ettevõtjate toetamisel jäänud tagasihoidlikuks, olles peamiselt vaid info vahendajaks, kuid mitte ise aktiivselt kõrge kvalifikatsiooniga välismaalaste värbamisprotsessis osaledes.
- II. Eestil puudub ühtne välismaalaste meelitamise turunduskampaania ning akadeemiline ja äri sektor kasutavad omi kanaleid ja meetodeid. Süstemaatilist riiklikult toetatud või koordineeritud välistööjõu või –tudengite värbamist täna ei toimu. Paljud välismaalased saavad Eestisse endiselt peamiselt perekondlikel põhjustel, eestlasega abielludes. Lisaks meelitavad välismaalasi Eestisse teatud maailma tipptasemel teadusvaldkonnad nii reaali- kui humanitaarteadustes ning äri sektorid, peamiselt IT. Seevastu Eestisse tulemata jätmise olulisemateks põhjusteks on kolmandate riikide kodanikel suur aja- ja ressursikulu viisa või elamisloa taotlemisel; perega välismaalastel kerkivad sageli elukaaslase ja lastega seotud lisakistused. Eesti konsulaarvõrgustiku väiksus maailmas muudab värbamise teatud riikidest väga aja- ja rahakulukaks. Lahenduseks võib olla võimalikult suure osa elamislubade ja viisadega seotud toimingute viimine elektrooniliseks.
- III. Välistöötajate ja välistudengite kohanemise toetamine on suures osas jäänud ettevõtete ja ülikoolide enda kanda. Tööandjad ja ülikoolid on loonud nende enda hinnangul küllaltki tõhusalt toimiva kohanemis- ja tugisüsteemi välistöötajatele ja -tudengitele. Siiski soovitakse, et riik ja kohalik omavalitsus oleksid eestvedajad ning näitaksid üles omapoolselt tuge ja aktiivsust üldteenuste nagu (inglisekeelne) arstiabi, kooliharidus, lasteaiakohad senisest parema kättesaadavuse tagamises, spetsiifiliste teenustena aga keele- ja kultuuriõppeks võimaluste loomises. Riigilt oodatakse ka jätkuvalt

elamislubade taotlemise protsessi lihtsustamist, mis viiks alla välismaalase värbamisega seotud tööandja kulud.

- IV. Välismaalasi värbavad organisatsioonid ei ole kursis sellega, millist informatsiooni ja spetsiifilisi teenuseid riigi, kohaliku omavalitsuse või mõne muu organisatsiooni poolt välismaalasele kohanemiseks täna juba pakutakse. Teadlikkus kohanemisprogrammidest on väga madal, lisaks on mitmed erinevad organisatsioonid paralleelselt loonud või loomas sarnase sisuga infomaterjale (infovoldikuid, veebilehti). Lisaks on riigi poolt rahastatud projektipõhised algatused välismaalastele tugiteenuste pakkumisel lühiajalised ning jätkusuutmatud. Informatsioon on killustatud ja nii välismaalasele kui ka teda värbavale organisatsioonile raskesti leitav. Nn *one-stop-shop* puudumine tekitab infosulgu välismaalastele ning lisakoormust tööandjale. Lahendusena nähakse nii keskse infoportaali loomist kui ka võimalusel suuremates keskustes kontaktpunktide ja infotelefoni käimalükkamist.
- V. Politsei- ja Piirivalveameti töös nähti elamislubade taotlemise ja menetlemisega mitmeid puudusi, mis olid põhjustatud ühelt poolt ametnike vähese suutlikkusega suhelda inglise keeles nii kirjalikult kui ka suuliselt teenindustes, ning teiselt poolt elamislubasid puudutava informatsiooni halva kättesaadavuse, selgusetuse ja kohati ka inglise ja vene keelde tõlke puudumisega. Sarnastele probleemidele viidati ka üldteenuste kättesaadavuse puhul.
- VI. Motivatsioon õppida eesti keelt on välistöötajate ja kraadiõppurite hulgas suhteliselt madal. Samal ajal on erasektoris tööle tulijatel ka keeruline leida informatsiooni sobilike eesti keele kursuste ja õppevormide kohta. Kriitikat kostus nii keelekursuste kättesaadavuse, nende kvaliteedi kui ka sobilike õppevormide puudumise osas. Lahendusena nähti riigi või kohaliku omavalitsuse suuremat rolli keeleõppe pakkumisel välismaalastele kas õppe tellijana või siis täieliku korraldajana.
- VII. Välistudengitel ning pereliikmetel eksisteerivad takistused tööjõuturule sisenemisel. Takistuseks on puudulik eesti keele oskus, tööturu mittetundmine, aga ka sotsiaälvõrgustiku puudumine, mille kaudu töötamise võimalusi otsida. Targa talendipoliitika puhul on oluline mitte üksnes talentide riiki meelitamine, vaid ka nende hoidmine ja arendamine. Seetõttu on oluline leida lahendused välistudengite ja pereliikmete tööturule rakendamisele. Teiste riikide näitel on lahendusteks karjäärinõustamisteenuse pakkumine, intensiivne keeleõpe ning sotsiaalse võrgustiku arendamise alased tegevused.³⁶
- VIII. Ligipääs ja rahuolu üldteenustega on üldiselt hea. Peamiseks puuduseks on abiinfo puudumine inglise keeles, näiteks inglise keeles teenindavate perearstide või eriarstide kohta. Kolmandatest riikidest pärit välistudengite jaoks on probleemiks ka usaldusväärse informatsiooni saamine tervisekindlustust pakkuvate firmade kohta. Lisaks leiavad välismaalased, et e-teenused võiksid rohkem kättesaadavad olla ka inglise keeles ning nende kasutusala tuleks välismaalastele, kes võivad e-teenustega vähem kokku puutunud olla, rohkem tutvustada.
- IX. Lastega peredega välistöötajatele on probleemiks nii eelkooli lasteaiakohtade kui ka inglisekeelsete üldhariduse õppekohtade nappus. Kuna ei ole vähesed juhtumid, kus välismaalase tulek Eestisse on jäänud selle taha, et lastele ei ole leitud sobivat kooli või ei ole tollel hetkel koolides ja lasteaiadades vabu kohti, on kooli- ja lasteaiakohtade probleemiga tegelemine välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajate hinnangul üks olulisemaid küsimusi, millele tuleks kiire lahendus leida.

³⁶ Üheks näiteks välismaalastele oluliste ühiskondlike kontaktide loomise tegevusena on Kanda Halifaxi linnas loodud [Connector Programm](#), mis viib kokku kohalikud ettevõtjad ja ärksad inimesed ning välistudengid.

5.4. Institutsionaalne koostöö

Heal tasemel koordineeritud tugiteenuste parandamiseks välismaalastele on lisaks teenuste kvaliteedi tõstmisele ja informatsiooni kättesaadavamaks tegemisele vajalik ka institutsionaalne koostöö akadeemilise sektori, erasektori, riigi ja kohalike omavalitsuste vahel. Uuringus analüüsisime välismaalastele informatsiooni ja teenuseid pakkuvate organisatsioonide omavahelist koostööd ning kogusime kokku ettepanekud riigi, kohalike omavalitsuste ning ettevõtjate ja ülikoolide omavaheliseks koostööks ja rollidejaotuseks välismaalastest tippspetsialistidele teenuste pakkumisel.

Organisatsioonide omavahelise koostöö analüüsist joonistub välja kolm peamist klastrit, kus igäühes asuvatel institutsioonidel on välja kujunenud omaenda suhtlusvõrgustikud (vt ka joonis 5.1. ptk lõpus):

- (1) ülikoolid ja akadeemilist koostööd edendavate organisatsioonide koostöövõrgustik;
- (2) ettevõtted ja ettevõtete katuseorganisatsioonide koostöövõrgustik; ning
- (3) riigiasutused.

Tinglikult võib juurde lisada veel neljanda, suhteliselt eraldiseisva klatri, kuhu kuuluvad kohalikud omavalitsused ja kodanikuühendused, kuid kellega enamikel juhtudel toimub koostöö vaid väga piiratud ulatuses. Lisaks klatri sees toimuvale koostööle ja suhtlusele võib eristada ka klatri omavahelisi suhetumisi. Klatri omavaheline koostöö on sageli erineva kaaluga: nii võivad näiteks ülikoolid suhelda ja teha aktiivset koostööd riigiasutustega, kuid ülikoolide ja ettevõtete omavaheline suhtlemisaktiivsus on sellega võrreldes oluliselt madalam. Samuti tuleb ära märkida, et suurem enamus asutustevahelisest koostööst on keskendunud Eestis pakutavatele teenustele ja vähem tehakse omavahelist koostööd lähertiigis teenuste pakkumisel ja välismaalaste värbamisel. Allpool on esitatud analüüs igas klattris toimuvast koostööst ning ettepanekud klatri omavahelise koostöö tõhustamiseks.

Ülikoolid ja akadeemilist koostööd edendavate organisatsioonide koostöövõrgustik

Tallinnas ja Tartus asuvad ülikoolid tegutsevad aktiivselt ka väljastpoolt Eestit, kasutades nii Eesti välisesinduste abi, rahvusvahelisi akadeemilisi koostöövõrgustikke ning osalevad kõrghariduse messidel. Ülikoolide esindajad suhtlevad Eesti konsulaartenistustega viisade ja elamislubade menetlemisega seoses ning saatkonnad abistavad ülikooli lisaks ka infomaterjalide jagamisel ja ürituste korraldamisel. Ülikoolide esindajad hindavad suhtlust Eesti välisesindustega toimivaks ja üldjoontes positiivseks. Teatud riikides asuvaid Eesti saatkondi nimetatakse intervjuudes korduvalt kui väga vastutulelikke ning abivalmeid. Samal ajal tõdetakse, et senisest suurem ülikoolide ja saatkondade vaheline koostöö või sellele ametlikuma vormi andmine ei ole vajalik, pigem nähakse koostöövõimalusi teiste riikide saatkondadega neis riikides, kus Eesti esindusi pole. Seetõttu ei ole taoline tegevus ka väga süstemaatiline ning regulaarne koostöömehhanism kui selline puudub.

Siseriiklik koostöö välistöötajate ja välistudengite värbamisel ja tugiteenuste pakkumisel toimub regulaarselt kolme akadeemilist koostööd edendava organisatsiooni kaudu, kelle poolt pakutavaid teenuseid ülikoolid aktiivselt kasutavad:

- SA Archimedes ning selle kõrghariduse arenduskeskuse osakonna poolt koordineeritud *Study in Estonia* (SiE) koostööprojekt. SiE poolt loodi 2010. a. ühtne Eesti kõrghariduse rahvusvahelise turundamise kontseptsioon, mida saavad välistudengite ja –teadlaste meelitamisel ning värbamisel kasutada kõik ülikoolid. Lähtuvalt Eesti kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegiast aastateks 2006–2015 on Rektore Nõukogu eestvedamisel koostatud ning Eesti ülikoolide ja mitmete teiste

kõrgkoolide rektorite poolt allkirjastatud "Eesti kõrghariduse rahvusvahelistumise heade tavade lepe" (detsember 2007), kus on määratud kindlaks välistudengitele ja -õppejõududele pakutavad minimaalsed teenused ja tingimused.³⁷

- EURAXESS võrgustik, mille eesmärgiks on aidata ülikoole välisteadlaste Eestisse meelitamisel ning värbamisel. Igas suuremas ülikoolis töötab EURAXESS võrgustiku kontaktisik, kelle ülesandeks on pakkuda infot ja nõu ülikoolidele ning välisteadlastele erinevatel teemadel: alates elamisloaga seotud küsimustest kuni Eestis pakutavate (tugi)teenusteni.
- Eesti Teadusagentuuri (ETAG). ETAG kaudu populariseerivad ülikoolid oma teadustööd rahvusvahelisel tasandil. Välismaale suunatud tegevuste eesmärgiks on suurendada välisteadlaste huvi teadustöö tegemise vastu Eestis, aga tõsta ka välisinvestorite huvi Eesti teadusesse investeerimisel. Ülikoolid ning teised teadusasutused kasutavad ETAG Brüsseli büroo teenuseid, näiteks osaletakse Eesti teaduse tutvustamise infopäevadel ja seminaridel või kasutatakse kohapealset nõupidamisruumi erinevate kohtumiste tarbeks.

Kolmandatest riikidest pärit välisüliõpilaste ning välisteadlaste Eestisse värbamisel puutuvad ülikoolid kokku ka Politsei- ja Piirivalveametiga (PPA). PPA-ga koostöö ei ole reguleeritud ametliku kokkuleppega vaid toimub üldistel alustel. Üksikutel juhtudel, peamiselt seoses välismaalaste elukoha registreerimisel, puututakse kokku ka kohaliku omavalitsusega. Samas ei ole ülikoolidel koostöökokkuleppeid kohalike omavalitsustega välismaalastele teenuste pakkumise osas. Välismaalaste värbamisel tehakse üksikutel juhtumitel koostööd ka ministeeriumidega. Ära tuleb märkida, et intervjuudes ei märkinud ülikoolide esindajad ministeeriume kui oma peamisi koostööpartnereid. Ka ülikoolide koostöö ettevõtetega on antud valdkonnas suhteliselt juhuslik ja ebaregulaarne, kuigi mitmel korral märgiti eelkõige just ettevõtete poolt vajadust senisest suurema infovahetuse järele. Ettevõtted soovivad teada, millised välistudengitest kraadiõppurid millistel erialadel õpivad, mis võimaldaks ettevõtetel otsida vajaminevat tööjõudu esmalt Eestis kohapeal õppivate välistudengite hulgast.

Ülikoolidesse värvatud välistudengitele ja -teadlastele tugiteenuste pakkumisel tegutsevad ülikoolid üsna iseseisvalt. Nii keelekursuseid, kohanemisüritusi ja kultuuriüritusi pakutakse aktiivselt ülikoolide endi välisüliõpilasteenistuste (kraadiõppurid) või personaliosakondade (välisteadlased) poolt. Siiski mainiti kolmes intervjuus Tallinna ja Tartu ülikoolidega soovi omavahelise koostöö edendamise vastu ka tugiteenuste pakkumisel, seda eelkõige samas linnas asuvate ülikoolide vahel, näiteks ühiste sotsialiseerimistegevuste läbiviimiseks välismaalastest kraadiõppuritele ja teadlastele.

Välja arvatud ülikoolide juures tegutsev rahvusvaheline tudengite organisatsioon AIESEC, siis aktiivset koostööd teiste kodanikuühiskonna organisatsioonidega välismaalastele tugiteenuste ja informatsiooni pakkumisel üksi ülikool intervjuude käigus ei nimetanud.

Ettevõtted ja ettevõtjate katuseorganisatsioonid

Erinevalt ülikoolidest teevad ettevõtted oluliselt vähem koostööd Eesti välisesindustega välistööjõu värbamisel. Reeglina suheldakse välisesindustega tehnilistes küsimustes seoses elamislubade ja viisade

³⁷ Lepe valmis Eesti Rektorite Nõukogu, Haridus- ja teadusministeeriumi ja SA Archimedes koostöös. Hiljem on leppega ühinenud veel mitmed Eesti kõrgkoolid ja ka eraülikool (EBS). Rahvusvahelistumise heade tavade leppe eesmärk on sätestada kohustused ja ülesanded, mille leppega liitunud kõrgkoolid endale võtavad ja mille järgimist nad kinnitavad. Leppega liitunud koolide nimekiri on saadaval [siin](#).

taotlemisega ning harvemad on juhtumid, kui pööratakse välisesinduste poole välistööjõu värbamise küsimustes. Välismaalaste värbamiseks välisriikides kasutavad ettevõtted pigem oma harukontorite abi, kuid kõige sagedamini toimub see välisriigis asuvate HR-agentuuride (värbamisfirmade) kaudu. Väga iseloomulik värbamisalane koostöövorm on lisaks ka nn võrgustikvärbamine, kus ettevõttesse juba varasemalt tööle tulnud välismaalasest töötajad levitavad infot vabadest töökohtadest oma tutvusringkonnas või oma professionaalses võrgustikus. See on eriti iseloomulik IT-sektorile, kuid sarnast trendi nimetasid intervjuudes nii ülikoolid kui ka teistes sektorites tegutsevad välismaalasi värbavad asutused, nagu näiteks haiglad ja loomemajandusvaldkonnas tegutsejad. Värbamisalane koostöö toimub ka erialaliitude kaudu ning nn kaubandus- ja töömessidel. Osade ettevõtete puhul on välismaalaste värbamine seotud rahvusvahelise kontserni sees toimuva töötajate liikumisega ametipositsioonide vahel ning tegemist ei ole otseselt värbamisega välismaalt.

Erinevalt ülikoolidest on ettevõtted sõlminud ka teenuslepinguid teiste ettevõtetega välismaalaste värbamise protseduuride kuluefektiivsuse saavutamiseks. Mitu intervjuueeritud ettevõtet on palganud advokaadibürood, kes võtavad kogu välismaalaste elamislubade taotlemisega seotud protsessi juhtimise enda kanda. Intervjuudes nimetati kahte Eestis tegutsevat advokaadibürood, kelle teenuseid kõige aktiivsemalt kasutatakse.

Välistööjõu värbamisel teevad ettevõtted koostööd ka riigiasutustega (peamiselt PPA-ga) ning ettevõtjate katuseorganisatsioonidega. Ettevõtjate koostöö ministeeriumitega toimub peamiselt katuseorganisatsioonide vahendusel. Samuti tuleb ära märkida, et kuigi katuseorganisatsioonid ise kirjeldavad intervjuudes oma saavutusena mitmetahulise koostöövõrgustiku koordineerimist eri valdkondade ettevõtete vahel, ei maini ettevõtjad ise siiski katuseorganisatsiooni asutustena, kellega toimuks väga aktiivne ja regulaarne koostöö kõrgelt kvalifitseeritud välistööjõu värbamisel ja teenuste pakkumisel.

Viis ettevõtjatega seotud organisatsiooni Eestis on aktiivsed eestvedajad välismaalastest tippspetsialistide värbamisega seotud teemade tõstatamisega nii riigi tasandil kui ka ühiskonnas tervikuna. Nendeks on Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS) ja neli ettevõtete katuseorganisatsiooni: Eesti Kaubandus-Tööstuskoda (EKT), Teenusemajanduskoda (TMK), Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit (ITL) ning Ameerika Kaubandus-Tööstuskoda Eestis (*American Chamber of Commerce in Estonia; AmCham*). Nii EKT, TMK, ITL kui ka AmCham eesmärgiks on oma liikmete huvide esindamise läbi kujundada Eesti majanduskeskkond ettevõtjasõbralikuks ja ettevõtlust soodustavaks. Selleks esindavad kõik neli koda oma liikmete huve erinevates valdkondades, sealhulgas välistööjõu teemadel.

Katusorganisatsioonid ja EAS teevad ka omavahelist aktiivset koostööd välismaalastest tippspetsialistide teemadel: näiteks on EAS ja TMK loomas ühist talendiportaali *workinestonia.com*, mille eesmärk on tutvustada Eestit kui välistalentidele soodsat sihtkohta. Portaalile on planeeritud olema nii mainekujunduslik kui ka praktiline funktsioon ning portaali integreeritakse ka konkreetseid töö- või praktikapakkumised välismaalastele. Esmane arendustöö rahastus tuleb EAS toetusest. KTK ja EAS teevad koostööd ka Eesti ja välisriikide ettevõtete kokkuviiimisel. Esmajoones on just EAS intervjuude käigus nimetatud asutus, keda erinevad osapooled (nii ettevõtted, ettevõtjate esindusorganisatsioonid kui ka ülikoolid) välismaalastest tippspetsialistide teemade juures sageli välja toovad. EASi nähakse eelkõige kui Eesti mainekujundusega tegelevat asutust, aga ka ettevõtete rahvusvahelist konkurentsivõimet toetavat asutust. Lisaks mainekujundusele on EASi eesmärgiks ka Eesti ettevõtluse arendamine pakkudes teatud juhtudel ka informatsiooni kohanemisest ja tugiteenustest juhul, kui välisinvesteeringuga tuleb pikemaajaliselt kaasa ka mõni välismaalane. EASi rolli ettevõtetele võib võrrelda SA Archimedes rolliga ülikoolidele ja teadusasutustele.

EAS enda hinnangul on nende esmaseks funktsiooniks eelkõige siiski välisinvesteeringute toomine Eestisse, Eesti turundamine töörande sihtriigina, ning alles seejärel välismaalaste Eestisse meelitamine. EAS

esindajad leidsid, et välismaalaste meelitamisega ehk talendijuhtimisega peaks tegelema mõni riigiasutus, näiteks Töötukassa³⁸ või EURES, ning nn rahvusvahelise tööbüroo rolli endal esialgu ei nähta.

Kuigi ülikoolid ja ettevõtted täna välismaalastest tippspetsialistide värbamisel ja neile teenuste osutamisel omavahel tihedalt koostööd ei tee, on huvi vastastikuse koostöö vastu olemas. Kaks ettevõtet väljendasid selget huvi info vastu Eesti ülikoolides õppivate välistudengite ja nende õpitavate erialade kohta. Sellise informatsiooni kättesaadavuse korral ei pruugi ettevõttel alati olla vajalik minna välisriikidesse töötajaid värbama, kuna vajaliku kogemusega inimene võib juba kohapeal olemas olla:

"Kui palju ettevõtted üldse teavad sellest, kui palju on Eesti ülikoolides välistudengeid ning mis erialadel nad õpivad? Võib-olla on TTÜs mõni tudeng, kes õpib keemiainseneriks, näiteks mõni hiinlane. Seega ei olegi meil võib-olla vaja Hiina minna, kas kedagi värbama või sealsetele turgudele. Praegu ei ole ettevõtetel mitte mingisugust infot millised välistudengid Eesti ülikoolides õpivad – võib-olla on selline spetsialist juba Eestis olemas, keda võiks kasutada, ilma, et peaks piiri taha otsima minema", suurettevõtte esindaja

Sellest lähtuvalt on vajalik tõhustada infovahetust välismaalastest spetsialistide ja välistudengite kohta ülikoolide ja ettevõtete vahel. Üheks lahenduseks on infovahetuse süsteemi loomine välismaalastele mõeldud infoportaali. Esimene välistudengeid ja ettevõtteid kokkutoov üritus on Eestis juba ka toimunud, kui 2013. aasta lõpus korraldati SA Archimedese poolt infopäev välistudengitele ja ettevõtetele "Välistudengite töötamisvõimalused Eestis". Samas oli ürituse peamiseks puuduseks suhteliselt väheste ettevõtete (6) kohalolu, mis omakorda viitab ka vähesele infoliikumisele sihtrühmadeni. Üritusega ei olnud näiteks kursis intervjueeritud suurettevõtte (üle 2000 töötaja), kes avaldas soovi taolise informatsiooni järele.

Riigiasutused, kohalikud omavalitsused ja kodanikuühendused

Igapäevaste välismaalastega ettetulevate probleemide lahendamisel teevad ülikoolid ja ettevõtted koostööd PPA-ga ja Töötukassaga EURES-e raames. Paljudel ettevõtetel ning ülikoolidel on tekkinud nõ oma inimene PPA-s, kelle poole regulaarselt erinevate elamisloaga seotud küsimustes pööratakse, mis teatud mõttes on institutsionaliseerunud koostöö osapoolte vahel. Süstemaatilise koostöötegevuse alla saab liigitada PPA poolt teatud regulaarsusega korraldatavad koolitused elamislubadega seotud teemadel, viimati näiteks uue välismaalaste seadusega kaasnevatest muudatustest. PPA enda hinnangul on koostöö ülikoolide ja akadeemiliste katuseorganisatsioonidega hea ning regulaarne, kuid puudulik on koostöö ettevõtete ja nende katuseorganisatsioonidega. Ülikoolide ega ettevõtete poolt ei mainitud pea üldse koostööd Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutusega (MISA) ei keeleõppe võimaldamise ega kohanemisprogrammide osas. Vaid üks ettevõtte nimetas MISA kui head koostööpartnerit, kellelt on saadud toetust keeleõppe kursuste ja uussisserändajate esmase kohanemise toetamiseks.

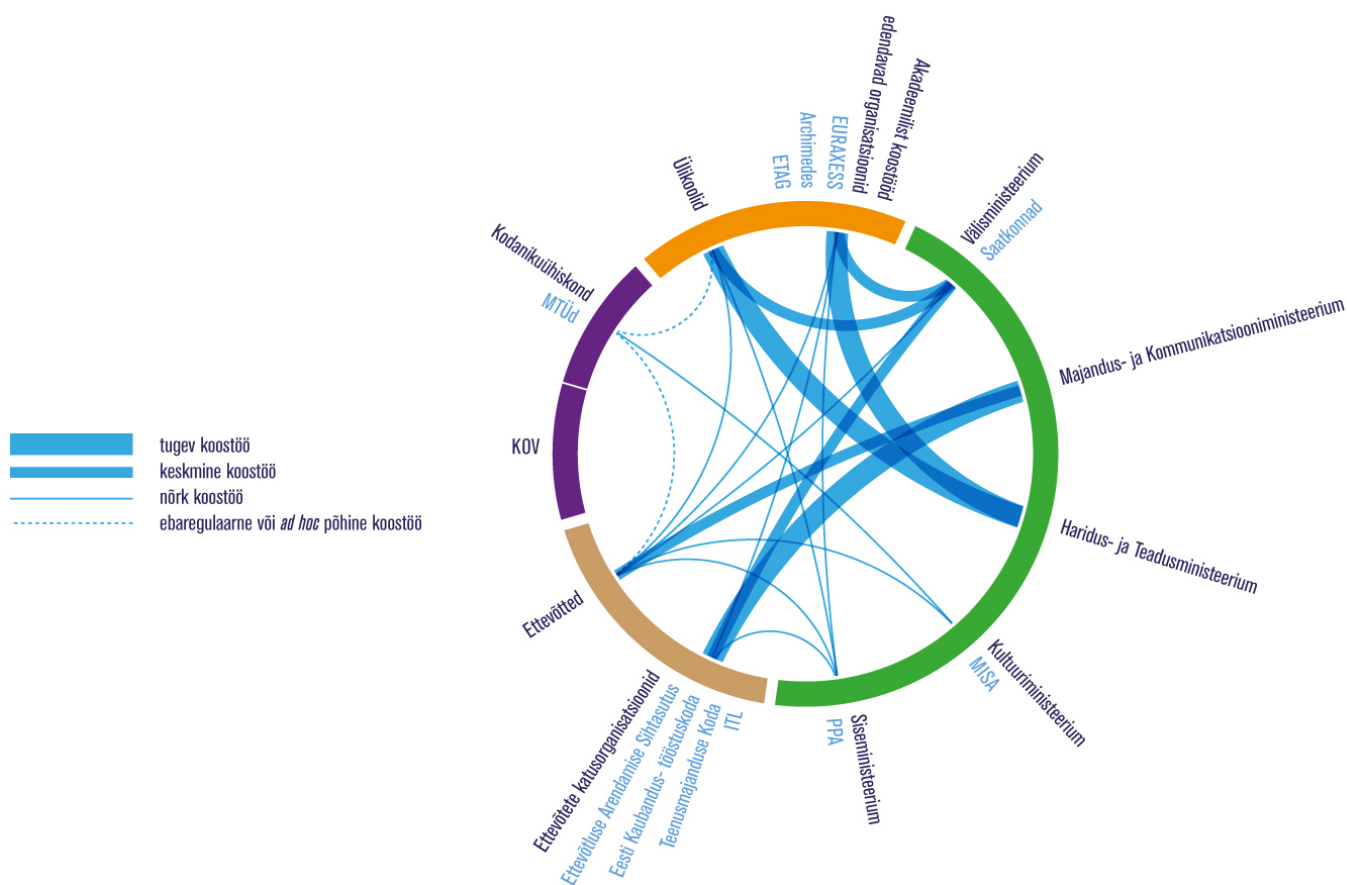
Kohalike omavalitsuste koostöö ülikoolide, ettevõtjate ja riigiasutustega on pigem puudulik. Tallinna ja Tartu linnavalitsused on teinud episoodilist koostööd SA Archimedes ja EURAXESS võrgustikuga, kuid valdava enamuse intervjueeritute hinnangul on KOV roll kõrge kvalifikatsiooniga välismaalaste värbamisel ja neile teenuste osutamisel passiivne või siis sootuks olematu. Samal ajal näevad KOVid ise enda rolli

³⁸ Mitmetes intervjuudes on välja toodud, et kuna Töötukassa funktsioonid, eelkõige just välismaalaste värbamisega seoses, on palju enam kui töötutega tegelemine, siis tuleks asutuse nimetust muuta. Ühe võimalusena on välja pakutud nimetust *Tööturuamet*.

pigem soodsa ettevõtluskeskkonna loomises (välis)investeeringute meelitamiseks. KOV-ide rolli on pikemalt analüüsitud allpool.

Olulise kitsaskohana tuleb välja tuua aga pea täieliku koostöö puudumist välismaalasi värbavate organisatsioonide ja kodanikuühiskonna organisatsioonide vahel. Kodanikuühiskonna organisatsioonid (MTÜd) pakuvad teatud tugiteenuseid välismaalastele, mis kas osaliselt või täielikult on finantseeritud riigi või EL rahadest, mistõttu on nende kaasamine oluline tõhusama tugisüsteemi loomiseks. Samal ajal märgiti intervjuude käigus koostööd MTÜdega või nende poolt pakutavate teenuste kasutamist väga minimaalsel määral. Ainsa organisatsioonina, kellega intervjueritud asutused regulaarset koostööd teevad on ülikoolide ja paari ettevõtte poolt nimetatud AIESEC, kes lisaks Eesti tudengite vahendamisele praktikale välismaale on vahendajaks ka praktikaprogrammile, millega tuuakse kokku Eesti ettevõtted ja välismaa noored. Selline olukord, kus MTÜd pakuvad küll teenuseid, kuid eri osapooled neil erilist funktsiooni välismaalaste kohanemisel täna ei näe, erineb oluliselt teistest käesolevas uuringus vaadeldud riikidest, kus MTÜdel on täita tugev toetav roll välismaalase kohanemisel ning lõimumisel (vt nt Taani või Tšehhi näidet). Seega on oluline määratleda ka kodanikuühiskonna organisatsioonide roll tulevase tugisüsteemi raames ja teenuste pakkumisel välismaalastele. Eri osapoolte omavaheline koostöö on visuaalselt illustreeritud joonisel 5.1.

Joonis 5.1. **Institutsionaalne koostöö välisalentidega tegelemisel**



Joonis illustreerib Eestis täna eksisteerivat eri institutsioonide omavahelist koostööd välistalentidega tegelemisel – kujutatud on eri klastrid (kokku 4) ning eri klastrites olevate institutsioonide omavaheline suhestumine. Oluline on silmas pidada, et klastrite sees ei ole eri osapoolte seoseid eraldi välja toodud, sest eelduseks on võetud juba *a priori* koostöö olemasolu klastrisiseselt.

Ettepanekud institutsionaalseks koostööks ja rollide jaotuseks

Lisaks hinnangutele asutuste omavahelisele koostööle küsisime intervjuude käigus ka osapoolte arvamusi, milline võiks välja näha institutsioonide omavaheline koostöö. Eelkõige soovisime teada saada, millisena nähakse ette riigi kohalike omavalitsuste ning ettevõtete/ülikoolide rolli nii tegevuste koordineerimisel kui ka teenuste pakkumisel välismaalastele.

Riigi roll

Riigi rolli kogu tugiteenuste süsteemi koordineerimisel nähti üsna olulisena. Ettevõtjad nägid teadusasutustest enam vajadust ka riiklikult seatud talendipoliitika sihtide ja strateegia järele ning riigi koordineerivat rolli talendijuhtimises. Intervjuudest saab välja tuua kümme olulisemat tegevust, mida välismaalasi värbavad organisatsioonid ning katusorganisatsioonid ja sihtasutused nimetasid. Kõiki tabelis 4 loetletud ülesandeid nimetati vähemalt kahes või enamas intervjuus. Tabelis 5.1. on välja toodud tähtsuse järjekorras ülesanded, millega intervjuueeritavate arvates peaks riik tegelema välistalentide värbamisel ja neile tugiteenuste pakkumisel.³⁹

Tabel 5.1. **Peamised ülesanded millega peaks tegelema riik (tähtsuse järjekorras)**

1.	Talendipoliitika strateegia kujundamine ja tugisüsteemi loomine ning koordineerimine
2.	Eesti mainekujundamine välismaal muutmaks Eesti atraktiivseks välistalentidele
3.	Välismaalastele vajaliku informatsiooni teenuste kohta kokkukoondamine ja inglise keeles pakkumine
4.	Õigusliku raamistiku edasiarendamine ning elamislubade taotlemise tingimuste lihtsustamine
5.	Paindliku kohanemisprogrammi loomine, keelelise ja kultuurilise kohanemise toetamine
6.	Elamislubade menetlemisprotsessi sujuvamaks muutmine PPAs
7.	Soodustava maksusüsteemi loomine tippspetsialistidest välismaalaste rände soodustamiseks
8.	Saatkondade / välisesinduste vähesuse olukorra parendamine
9.	Väheste kooli- ja lasteaiakohtade probleemi lahendamine*
10.	Eesti keele õppe senisest suurem (tasuta) võimaldamine ja info levitamine keelekursuste kohta

* kuigi kooli- ja lasteaiakohtade tagamine on omavalitsuste ülesanne, peeti mõnedes intervjuudes selle probleemiga tegelemist ka riigi ülesandeks

Kõige enam (1/3 intervjuudes) nimetati riigi olulisemaks ülesandeks rändestrategie raames talendipoliitika kujundamist, tugisüsteemi loomist ja senisest tõhusamat koordineerimist. Tugisüsteemi kujundamisel

³⁹ Kuna tabeli aluseks olevad andmed on kogutud süvaintervjuudest, ei pruugi teemadejärjestus iseloomustada täpselt kõiki prioriteete. Tabelit peaks vaatama kui eri osapoolte poolt välja pakutud ülesandeid lahendust vajavate probleemide lahendamiseks.

eeldati eri osapoolte kaasamist.⁴⁰ Siinkohal tuleks talendipoliitika kujundamist vaadelda laiemalt kui vaid näiteks koostööd välismaalaste seaduse muudatuse ettepanekute läbiarutamisel. Välismaalasi värbavate organisatsioonide ja ettevõtjate katuseorganisatsioonide hinnangul on riigil lõpuni läbi mõtlemata ja kujundamata välismaalaste riiki toomise üldine eesmärk. Seda tõdeti ka ülikoolide esindajate poolt, et kuigi välistudengite riiki meelitamist soositakse, ei ole siiski välja kujundatud aktiivseid meetmeid millega meelitada neid Eestisse jääma. Kui arvestada ka pererändega riiki saabunud välismaalasi, on vajalik kõikide erinevate osapoolte koostööd.

Teisena nägid intervjuueeritud riigi rolli Eesti maine kujundamisel välismaal. Kuigi kuvandiloome juures tunnevad enamik intervjuueeritute olulist rolli ka endil, peeti siiski vajalikuks mainekujundamise riigipoolset koordineerimist. Mitmetes intervjuudes toodi välja, et ainult EASi poolt tehtavast ei piisa Eesti tutvustamiseks välismaal. Teisalt leitakse, et tugeva, ühtse ja koordineeritud sõnumiga mainekujundamine nõuab eri sektorite omavahelist koostööd. Ühe ülikooli esindaja poolt toodi näide, et *Study in Estonia* (SiE) ja EAS kujundavad oma strateegiaid sihtriikide valikul sageli teineteisest eraldatult, mistõttu edastatavad sõnumid ja prioriteettriigid välistudengite ning välistöötajate osas alati ei kattu. See teeb ühtse ja fookuseeritud mainekujundamise neis riikides keeruliseks. Sarnasele järeldusele on varem jõutud ka Praxise analüüsis, mis toob välja, et "*Study in Estonia ei ole Eesti riigi turunduskontseptsiooni Welcome to Estonia osa ega sellega seotud. Intervjuueeritavate hinnangul ei sobi Study in Estonia Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse (EAS) tegevuse eesmärkidega*".⁴¹ Selline koostöö puudus SiE ja EAS vahel muudab aga keeruliseks ka Välisministeeriumil konsulaarvõrgu arendamisel ettevõtjate või ülikoolide huvidega arvestamise, kuna ühtset nägemust prioriteettriikide osas eri sektoritel suuresti veel tekkinud ei ole. 2013. aasta lõpus otsustati Eesti kõrghariduse ja teaduse rahvusvahelistumise juhtnõukogu poolt, et vajalik on kokku panna Eesti kõrghariduse rahvusvahelise tutvustamise strateegia, mis oleks aluseks kõrghariduse turundustegevustele kuni 2020 aastani. Jätkuna juba ellu rakendatud kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegiale (2006-2015) on kavandatava strateegia üheks eesmärgiks keskenduda Eesti kõrghariduse rahvusvahelise turustamisele, kus on muuhulgas pööratud tähelepanu ka koostööle erinevate institutsioonide vahel, mis Eestit väljapoole turundavad. Töörühmas osaleb lisaks SA-e Archimedes ja SiE esindajatele mh ka EAS.

Mainekujundamise teema juures ilmnis intervjuudes eraldi teemana vajadus tegeleda ka nn siseriikliku mainekujundamisega ehk Eesti elanike teadlikkuse tõstmist sisserändega seonduvatel teemadel. Korduvalt toodi nii ülikoolide, ettevõtete kui ka riigiasutuste poolt välja vajadus selgitada senisest palju enam ka kohalikule elanikkonnale miks on välistööjõudu vaja, kas ja keda nad Eesti tööturul asendavad, millised eelised ja millised väljakutsed kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste sisserändega kaasnevad. Sellist rolli nägid intervjuueeritavad eelkõige riigil, kuid mitmetel juhtudel peeti seda ka KOVi või ettevõtte/ülikooli enda rolliks.

Kolmanda olulisima riigipoolse ülesandena nähti välismaalastele ja neid värbavatele organisatsioonidele vajaliku informatsiooni tugiteenuste kohta kokkukoondamise ja inglise keeles pakkumise. Ettepanekud infoportaal loomiseks on sõnastatud peatükis 7.

Välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajad soovisid ka senisest suuremat kaasamist riigi poolt otsuste tegemise protsessi, eelkõige just kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste sisserändega seotud teemadel. Samas puudus intervjuueeritavatel ühtne arusaam ja teadmine, kui sagedasti ja millises vormis võiks selline

⁴⁰ Kuigi rändepoliitika on laiem poliitikavaldkond kui talendipoliitikat, kasutati intervjuudes osalejate poolt eelkõige just rändepoliitika/rändestrategie mõistet. Sageli mõisteti selle all siiski kitsamalt talendipoliitikat.

⁴¹ Tamtik, M. et al (2011), "Kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia vahehindamine: lõpparuanne", Poliitikauuringute Keskus Praxis.

koordineeritud koostöö toimuda. Välja pakuti ministeeriumidevahelise komitee või ümarlaua loomist, mis oleks eelkõige riigiasutuste endi omavaheline koostööplatvorm, kuid kuhu oleks kaasatud ka teised osapooled. Neile osapooltele, kes jäävad koostöövõrgustikust välja, kuid on teemast huvitatud, tuleb pakkuda aga lihtsat ja kiiret ligipääsu informatsioonile kõikidest teemaga seotud arengutest.

Uuringus vaadeldud teiste riikide näitel joonistub mitmeid erinevaid mudeleid, kus riigi ja välismaalaste värbajate rollid varieeruvad. Kui Euroopa riikidele – Soomele, Taanile ja vähemal määral ka Hollandile – on iseloomulik riigi juhtiv roll välismaalastele tugiteenuste pakkumises, rahastamises ja koordineerimises, siis näiteks Singapuri puhul on riik vaid koordineerivas ja võimaluste looja rollis, samas kui teenuseid pakuvad ja neid rahastavad siiski välismaalasi värbavad organisatsioonid ise koostöös teiste osapooltega. Eestis on käesoleval hetkel Singapurile sarnaselt tööjaotuslik mudel, kus riik ise välismaalastele teenuseid ei paku, kui üksikud projektipõhised tegevused välja arvata, ning riigi rolliks on peamiselt õigusliku keskkonna kujundamine ning võimaluste loomine ettevõtjatel ja ülikoolidel välismaalaste värbamiseks. Samas näitab käesolev uuring, et vajadus on senisest tõhusama koordineeriva jõu järele, mis looks võimalused huvide koostöömiseks ning ressursside koondamiseks ühiste tegevuste suunas, nagu näiteks mainekujundus. Samas, vaatamata osade intervjuueeritavate arvamusele ning Euroopa riikide praktikale, ei pea riik siinkohal võtma juhtivat otsustaja rolli. Eestile soovitatav koostöömudel, kuhu on kaasatud kõik olulised osapooled, kes Eestis talendipoliitika teostamisel osalevad, on kirjeldatud peatükis 7.

Kohalike omavalitsuste roll

Kohalikud omavalitsused (KOV) tagavad üldjuhul sisserändajatele püsielanikega võrdse ligipääsu kohalikul tasandil pakutavatele üldteenustele (nt lastehoid, kooliharidus ja kohalik transport) ning võimaluste piires ka avalike teenuste kohta informatsiooni kättesaadavuse inglise või vene keeles. Kui välja arvata KOV poolt pakutavate üldteenuste kasutamine, on välismaalastel vahetu kokkupuude omavalitsuse ametnikega piirdunud vaid elukoha registreerimisega. Intervjuude käigus kirjeldati mitmeid kitsaskohti seoses ligipääsuga KOV poolt pakutavatele teenustele, mis peamiselt olid seotud info puudumisega teenuste kohta. Välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajad nimetasid vaid üksikutel juhtudel näiteid koostööst KOV-iga välistalentidele teenuste pakkumisel: ühel korral nimetati linnakaartide jagamist välismaalastele (akadeemiline katuseorganisatsioon) või omavalitsuse abistamist KOV veebilehel oleva informatsiooni tõlkimisel inglise keelde (akadeemiline katuseorganisatsioon). Seega koostöö kohalike omavalitsustega on olnud pea olematu.

Kuigi senine koostöö on olnud piiratud, nähakse omavalitsuste rolli siiski mõnevõrra suuremana kui vaid pelga avalike teenuse pakujana. Tabelis 5.2. on reastatud tähtsuse järjekorras intervjuudes välja toodud peamised ülesanded, millega kohalikud omavalitsused peaksid intervjuueeritute hinnangul tegelema. Tabelist nähtub, et kohalikel omavalitsustel nähakse kolme peamist funktsiooni: informatsiooni avalikest teenustest süstematiseerimine ja tõlkimine inglise keelde; laiema visiooni ja teadlikkuse tekitamine/tõstmine kõrge kvalifikatsiooniga välismaalaste teemadel kaasarääkimiseks; ning avalike teenuste kättesaadavuse tagamine, eelkõige lasteaia- ja koolikohtade puuduse lahendamine.

Tabel 5.2. **Peamised ülesanded millega peaks tegelema omavalitsus (tähtsuse järjekorras)**

1.	Informatsiooni pakkumine avalikest teenustest vajalikus ulatuses ka inglise keeles
2.	Lasteaia- ja koolikohtade puuduse probleemi lahendamine
3.	Visiooni ja teadlikkuse tekitamine välistalentide teemadel kaasarääkimiseks
4.	Avalike teenuste kättesaadavuse tagamine ja elukeskkonna üldine arendamine
5.	Muud üksikud teemad (majutus, üldine turvalisus, lennuühendus, huviklubid jmt)

Esmajärjekorras nähti kohalikul omavalitsusel rolli informatsiooni jagajana omavalitsuse territooriumil kättesaadavatest avalikest teenustest, mis on välismaalastele olulised: näiteks inglise keeles kliente teenindavate perearstide või eriarstide märgistamine, samuti peeti vajalikuks üle vaadata KOV kodulehel olev dokumentatsioon, et see oleks ka välismaalastele ilma kohaliku kultuuritausta või õigusruumi tundmata hõlpsasti arusaadav. Mitmetes intervjuudes tõdeti, et võrreldes varasemate aastatega on lasteaia- ning koolikohtade olemasolu Tallinnas ja Tartus mõnevõrra paranenud. Teisalt aga tõdeti, et kohtade süsteemne puudus on jätkuvalt väga oluline probleemkoht, mille lahendamisel nähakse omavalitsuse juhtivat rolli.

Kahe eelmise punktiga seondub ka intervjuudes sageli kordunud seisukoht, et kohalikel omavalitsustel, eelkõige Tallinnas ja Tartus, puudub arusaam sellest, milline võiks olla KOVi toetav roll välismaalaste kohanemise ja lõimumise protsessis. Kuigi näib valitsevat arusaam, et omavalitsuste huvi temaga süstemaatiliselt tegutseda jääb sageli rahaliste vahendite ja vajalike teadmiste ja oskuste puuduse taha, sooviti siiski näha KOV-idelt senisest aktiivsema rolli võtmist. Selle all peeti silmas näiteks abi majutusvõimaluste lahendamisel (eelkõige Tartus); pererändega saabunud inimeste (abikaasa ja/või laste) kohanemise toetamine; välistudengite praktikale võtmine ning sellega eeskuju näitamine või välistudengite abistamine töö- ja praktikakoha leidmisel; kohalike elanikkonna harimine ja hirmude leevendamine; ühiskondliku töö soodustamine ehk vabatahtliku tegevuse abil eri rahvusesse kuuluvate inimeste kokkutoomine. Samuti peeti oluliseks suurimate kohalike omavalitsuste omavahelise koostöö edendamist, nii siseriiklikult kui ka kogemuste jagamist rahvusvaheliselt. Oluline on ära märkida, et ka "Eesti kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia aastateks 2006–2015" toob eraldi välja omavalitsused kui olulised partnerid välistudengite- ja õppejõudude kohanemisel ning lõimumisel. Strateegias on sätestatud, et kohalikud omavalitsused peaksid senisest enam teadvustama ja arvestama, et kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste kohalolek muudab kohaliku elukeskkonna atraktiivsemaks, mistõttu peaksid ka kohalikud omavalitsused koostöös ülikoolidega pakkuma tuge nende kohanemisel.⁴²

Intervjueeritud omavalitsuste esindajad ja katuseorganisatsiooni esindajad olid seisukohal, et senisest kõrgema teadlikkuse tekitamine välismaalastest tippspetsialistidest omavalitsuse ametnike ning juhtide hulgas on vajalik. Siiski leiti, et teiste kriitika KOVide passiivsuse osas ei ole alati õigustatud, kuna KOVide rollid on seadusega väga kindlates piirides fikseeritud. Samuti oldi seisukohal, et kuigi sageli nõutakse omavalitsustelt senisest suuremat aktiivsust, ei suuda kriitika esitajad väga selgelt defineerida, milliseid täiendavaid teenuseid peaks KOV kõrgelt kvalifitseeritud välismaalastele pakkuma või millist koostööd, millises ulatuses ja kellega tegema.

Paljuski on koostöö puudus KOVide, riigi ja välismaalasi värbavate organisatsioonide vahel tingitud puudulikkusest suhtlusest ja informatsiooni jagamisest, kus KOVid ei tea, millises vormis koostööd neilt oodatakse, ning teised osapooled ei ole konkreetseid probleeme ning lahendusettepanekuid suutnud otse KOVideni viia. Teisalt on koostöö takistuseks ka omavalitsuste suhteliselt madal teadlikkus välismaalastega seotud temaatikast, millest võivad omakorda olla tingitud ka muud probleemid, mille lahendamist ettevõtted ja ülikoolid KOV-idelt ootavad.

Uuringus vaadeldud riikidest võib näiteks tuua Taani, kus kohalikele omavalitsustele on asetatud kande roll välismaalaste kohanemise toetamisel (vt ptk 6.3). Taanis pakuvad kohanemisprogramme ning korraldavad keeleõpet kohalikud omavalitsused riigiga sõlmitud teenuselepingu alusel, mis on sätestatud integratsiooniseaduses. Lisaks riigiga sõlmitud teenuste osutamise kokkulepetele on kohalikud omavalitsused, eelkõige suuremates linnades, omalt poolt aktiivsed sotsiaalse ja kultuurilise kohanemise

⁴² Haridus- ja Teadusministeerium (2007), "Eesti kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia aastateks 2006–2015".

toetamisel tehes selles vallas koostööd kohalike ettevõtete ja kodanikeühendustega. Kopenhaageni Talendisilla projekt, mida finantseeritakse EL ja kohalikest vahenditest, on loonud regionaalse platvormi ja koostöövõrgustiku välistalentide ja nende pereliikmete meelitamiseks ja hoidmiseks Kopenhaagenis. Koostöövõrgustikku on omavahel kokku viidud erinevad huvirühmad alates teenuste pakkujatest kuni välismaalaste huvikaitseorganisatsioonideni. Koostöövõrgustikus on nii eraettevõtted kui mittetulundusühingud koos avaliku sektori asutustega ning ülikoolidega.

Kohalik omavalitsus on inimese igapäevatoimetuste areen ning seetõttu on oluline linna või piirkonna juhtimisse sisse viia ka välismaalaste kohanemist toetavad teenused. Eesti kohalikud omavalitsused, eelkõige välistalentide peamised elukohad Tallinn ja Tartu, vajavad järgmist tuge kandmaks suuremat rolli välistalentidele teenuste pakkumisel ning nende hoidmisel Eestis:

- teadlikkuse suurendamine riigi talendipoliitika eesmärkidest, meetmetest ja oodatavatest tulemustest; samuti KOV-i rollist nende eesmärkide saavutamisel.
- suutlikkuse tõstmine nii informatsiooni edastamise, koolituse kui ka lisaressursside eraldamisega välismaalastele avalike teenuste senisest parema kättesaadavuse tagamiseks ning spetsiifiliste teenuste (kultuuriline ja sotsiaalne kohanemine) väljakujundamiseks. Suutlikkust on vaja suurendada ka kohalikul tasandil eri osapoolte koostöö kujundamiseks ja juhtimiseks KOV-ide poolt välismaalastele teenuste pakkumiseks. Riigipoolse toe näiteks on Siseministerium kavandanud Euroopa Liidu uuel eelarveperioodil (2014-2020) meetme „Linnapiirkondade jätkusuutlik areng“ raames ühe tegevusena toetada lapsehoiu- ja alushariduse infrastruktuuri arendamist, aitamaks suurematel linnadel ja neid ümbritsevatel kohaliku omavalitsuse üksustel lapsehoiu- ja lasteaiavõimaluste olemasolu tagada. Kohalikul tasandil vajavad suutlikkuse tõstmist ja võimestamist ka kodanikuühendused, kes on omavalitsustele partneriteks nii avalike teenuste kui ka spetsiifiliselt välismaalastele suunatud teenuste pakkumisel.
- kaasata suuremad omavalitsused riikliku talendipoliitika kujundamise protsessi, samuti teenuste tugisüsteemi võrgustikku (vt peatükk 7).

Ettevõtete ja ülikoolide roll

Ettevõtted ja ülikoolid näevad enda rolli välismaalastest tippspetsialistidele ja välistudengitele tugiteenuste pakkumisel rangelt piiritletud, kuid seevastu väga olulistest valdkondades. Kuigi tänapäeval on suur osa tugiteenuste pakkumisest ja välismaalase kohanemisest ettevõtete ja ülikoolide enda kanda, töömeespool välja teenused ja rollid, mille teostamist näevad ettevõtted ja ülikoolid pigem teiste institutsioonide vastutusalas. Tabelis 5.3. on seevastu loetletud peamised ülesanded, millega tegelemisel nähakse just endal kandvat rolli.

Tabel 5.3. **Peamised ülesanded millega peaksid tegelema ettevõtted/ülikoolid (tähtsuse järjekorras)**

1.	Kogu välismaalase Eestisse toomisega seotud asjaajamine
2.	Välismaalase esmane sotsialiseerimine, lõimimine töökeskkonda
3.	Teiste organisatsioonide ja elanikkonna harimine välistööjõu teemal, sh eeskujuks olemine
4.	Rohkemate praktikakohtade pakkumine
5.	Muud üksikud teemad (nt seadusandluses kaasaraäkimine)

Esmajärjekorras peavad ettevõtted ja ülikoolid enda ülesandeks toetada välismaalasi esimestes asjaajamistes (elamisloa taotlemine, Eestisse kolimine, elukoha leidmine ja registreerimine, perearsti leidmine jne), kuna nemad ise on välismaalase Eestisse toomisel huvitatud osapool:

"Ettevõtted, kes toovad välisspetsialisti, peaksid ise temasse investeerima. See on ettevõtte enda investeering, kuna eelkõige nende jaoks on oluline, et välismaalasel oleks mugav, et ta jääks", suurettevõtte esindaja

Samal ajal peetakse väga oluliseks, et elamislubadega seotud menetlusprotsess oleks kiire, lihtne, eelkõige inglise keeles kättesaadav ning üheselt arusaadav.

Teiseks näevad ettevõtted ja ülikoolidel endal olulist rolli välismaalase esmase sotsialiseerijana, seda nii ettevõtte/ülikooli töökultuuri kui ka ühiskonda laiemalt. Taolist esmast lõimumist peeti vajalikuks ka pragmaatilistest kaalutlustest lähtuvalt, et üleminekuperiood uuel töötajal oleks võimalikult kiire ja lihtne. Laiemas plaanis nähti välismaalase pikaajalist kohanemise ja lõimumise toetamist siiski ka riigi ülesandena.

Kolmanda rollina nimetasid nii ülikoolid ja ettevõtted kui ka katuseorganisatsioonid vajadust toimida nn teenäitajatena välismaalaste värbamisel. Sageli võib Eestis tegutsevatel ettevõtetel olla tekkinud väärarusaam, et välismaalase Eestisse värbamisega kaasneb suur ajakulu, ressursikulu, indiviidist endast tulenevad probleemid kohanemisel uues keskkonnas jmt. See võib olla aga põhjuseks, miks ettevõtte või ülikool ei soovi juba eos välismaalase värbamisega tegelema hakata ning ei pruugita ette näha ka potentsiaalset saadavat kasu välismaalaste värbamisest. Siin on aga koht, kus ettevõtted ja ülikoolid saavad olla eeskujuks, näidates ning selgitades välismaalase värbamisest saadavat kasu nii ettevõttele, majandusele kui ka ühiskonnale tervikuna. Oluline ei ole mitte ainult eeskju loomine teistele ettevõtetele või ülikoolidele, vaid sellise rolli võtmine aitab teemat paremini selgitada ka elanikkonnale. Lisaks toodi pigem teiste osapoolte poolt välja, et ettevõtted võiksid pakkuda rohkem praktikakohti Eesti välistudengitele, samuti toonitati üksikutel juhtudel soovi ja vajadust olla kaasatud välismaalasi puudutava seadusandluse või muude teemaga külgnevate arengute juures.

Kokkuvõtteks, välismaalaste värbamisel, meelitamisel ja neile tugiteenuste pakkumisel toimuva eri osapoolte koostöö ja rollide jaotuse osas saab teha järgmised järeldused:

- I. Välismaalaste värbamisel ja neile tugiteenuste pakkumisel jaotuvad organisatsioonid nelja koostööklastrisse: 1) ülikoolid ja akadeemilist koostööd edendavate organisatsioonide koostöövõrgustikud; 2) ettevõtted ja ettevõtete katuseorganisatsioonide koostöövõrgustikud; 3) riigiasutused; ning 4) kohalikud omavalitsused ja kodanikuühendused. Kui klasterite sisene koostöö eri asutuste vahel on üldjuhul üsna aktiivne, siis klasterite vaheline koostöö on väga erineva kaaluga: näiteks suhtlevad ülikoolid aktiivselt riigiasutustega, kuid ülikoolide ja ettevõtete omavaheline suhestumine on sellega võrreldes oluliselt madalam. Koostöö kohalike omavalitsuste ja kodanikuühendustega toimub kõikide klasterite puhul seevastu väga piiratud ulatuses. Vajalik on ühise koostööplatvormi loomine, mis koondaks kokku erinevate sektorite klasterid ja nende pakutavad teenused ning kaasaks ka kohalikud omavalitsused ja kodanikuühendused teenuste pakkujana. See saab toimuda võrgustikumudeli kujul, kus kesksesse teenusteplatvormi on kokku koondatud kõik välismaalase meelitamise ja kohanemise toetamisega seotud osapooled. Mudeli kirjeldus on esitatud ptk 7.
- II. Suurem enamus asutustevahelisest koostööst on keskendunud Eestis pakutavatele teenustele ja vähem tehakse omavahelist koostööd lähteriigis teenuste pakkumisel ja välismaalaste värbamisel. Ülikoolid teevad aktiivset koostööd Eesti välisesindustega välistudengite ja -teadlaste värbamisel, ettevõtete koostöö Eesti välisesindustega välistööjõu värbamisel on seevastu märgatavalt väiksem. Siseriiklik koostöö erinevate ministeeriumitega toimub ülikoolidel ja ettevõtjatel peamiselt katuseorganisatsioonide vahendusel, kuigi mõnevõrra rohkem on märgata ülikoolide vahetut otsesuhtlust ministeeriumitega. Välistööjõu teemal vesteldes on EAS enim nimetatud organisatsioon, keda erinevad osapooled - nii ettevõtted, esindusorganisatsioonid kui ka ülikoolid - sageli välja toovad. EASi nähakse eelkõige kui Eesti mainekujundusega tegelevat asutust, aga ka ettevõtete rahvusvahelist konkurentsivõimet toetavat asutust.

- III. Soov tihedamaks ja rohkem formaalseks koostööks on olemas kõikidel osapooltel. Mõned ettevõtted väljendasid soovi saada informatsiooni Eestis õppivate välisstudengite kohta. See võimaldaks ettevõtetel otsida vajaminevat tööjõudu esmalt Eestis kohapeal õppivate välisstudengite hulgast. Kuna praegusel hetkel jääb taoline infovahetus väga minimaalseks, on vajalik tõhustada infovahetust välismaiste spetsialistide ja välisstudengite kohta ülikoolide ja ettevõtete vahel. Välisstudengites nähakse olulist potentsiaali näiteks ettevõtte rahvusvahelistumise võimekuse tõstmisel. Lisaks on Tallinna ja Tartu ülikoolid väljendanud soovi omavahelise koostöö edendamise vastu ka tugiteenuste pakkumisel, seda eelkõige samas linnas asuvate ülikoolide vahel, näiteks ühiste sotsialiseerimistegevuste läbiviimiseks välismaalastest kraadiõppuritele ja teadlastele.
- IV. Riigi ülesandena nähti ka talendipoliitika loomist, seda toetava rändepoliitika kujundamist, tugisüsteemi loomist ja senisest tõhusamat koordineerimist välis tööjõu valdkonnas. Tugisüsteemi kujundamisel eeldatakse sellesse eri osapoolte kaasamist. Väga oluliseks peeti riigi mainekujundust, nii Eesti reklaamimist välismaal kui ka kohalikule elanikkonnale suunatud siseriiklikku mainekujundamist välismaalastest kui ühiskonna olulisest osast. Välismaale suunatud mainekujundamisel nähti aktiivset rolli eelkõige riigil, siseriikliku mainekujundamise juures nähti rolli nii riigil, ülikoolidel/etevõtetel kui ka kohalikel omavalitsustel. Hiljuti vastu võetud Eesti ettevõtluse kasvustrateegias järgnevas kuueks aastaks on MKM võtnud juhtrolli talendipoliitika väljatöötamisel, seades eesmärgiks lihtsustada talentide leidmist, värbamist, sisseõppimist ja kohanemist nii ettevõtjate kui tööjõu osas. Lisaks on strateegias seatud oluliseks eesmärgiks Eesti maine kujundamise parandamine välismaal. Seega on sihid seatud, kuid ees ootab talendipoliitika ellurakendamise mehhanismide väljatöötamine.
- V. Kohalikel omavalitsustel nähakse kolme peamist funktsiooni: avalikest teenustest informatsiooni kättesaadavaks tegemine ka inglise keeles ning avalike teenuste kättesaadavuse tagamine, eelkõige lasteaiade ja koolikohtade puuduse lahendamine; sotsiaalse ja kultuurilise kohanemise toetamine koostöös teiste osapooltega ning senisest aktiivsem kaasaraadimine välis talentide kohanemisega seotud küsimustes. Soome, Taani ja Hollandi kogemus näitab, et kohalikul omavalitsusel on kandev roll välismaalaste kohanemise toetamisel, kuna suur osa inimese igapäevatoimetustest on tihedalt seotud kohaliku omavalitsuse juhitavate valdkondadega (transport, lasteaiad, koolid, avalik ruum). Võttes eeskujuks teistes riikides loodud koostöövõrgustikke kohalikul või regionaalsel tasandil on vajalik ka võimestada ning kasvatada Eesti suuremate omavalitsuste suutlikkust pakkuda välis talentidele teenuseid ning toetada nende kohanemist. Kohaliku tasandi koostöövõrgustike või koostööprojektide loomine on meede, mis võimaldab võimestada omavalitsusi kui ka koordineerida kõikide osapoolte pakutavaid teenuseid välismaalastele.
- VI. Oluline kitsaskoht on kodanikuühenduste vähenemine kaasatus välis talentide kohanemise toetamisel. Ühelt poolt pakuvad MTÜd täna teenuseid, mis on riigi poolt tellitud ja rahastatud kuid nende enda suutlikkus teenuseid pakkuda on madal. Teiselt poolt ei ole ka eri osapooled kodanikuühenduste võimalikku rolli välismaalaste kohanemisel teadvustanud. Olukord erineb oluliselt teistest käesolevas uuringus vaadeldud riikidest, kus MTÜdel on eri tasanditel täita oluline roll välismaalase kohanemisel ning loomumisel. MTÜd on kaasatud riiklikul või regionaalsel tasandil teenuste pakkujana, samal ajal aga ka välismaalaste ja kohalike elanike huvide esindajatena koostöövõrgustikesse. Sellega on suurendatud nende suutlikkust nii kaasa rääkida teenuste kujundamisel kui ka ise neid teenuseid pakkuda. Eestis on oluline riiklike ja kohaliku tasandi koostööplatvormide ja –võrgustike kujundamisel kaasata ka kodanikuühendused ning pöörata tähelepanu nende suutlikkuse tõstmisele, seda nii läbi koolituste, informatsiooni edastamise kui ka rahalise toe.

5.5. Vihakõne ja sallivus kui rännet mõjutavad tegurid

Vihakõne on verbaalne rünnak, käitumine või žest inimese suhtes tema nahavärvi, rahvuse, soo, usuliste veendumuste või seksuaalse sättumuse tõttu. Eesti karistusseadustik sätestab karistused tegevuse eest, millega avalikult on kutsutud üles vihkamisele või vägivaldale seoses rahvuse, rassi, nahavärvi, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste veendumuste, varalise või sotsiaalse seisundiga.⁴³ Vihakõne rikub inimõigusi nagu õigust saada kaitset ebainimliku ja alandava kohtlemise eest, aga ka põhiõigusi nagu diskrimineerimise keeldu.⁴⁴ Vihakõne on seotud ka ühiskonna üldise sallivusega, mida iseloomustab võimelisus taluda ja tunnustada harjumuspärasest erinevaid arvamusi, uskumusi, hoiakuid, tavasid, kombeid, ideoloogiaid või kultuure. Sallivus ei pruugi alati tähendada heakskiitu või mõistmist, kuid enamasti sisaldab austust. Vihakõne on sallimatuse äärmuslik vorm, mis on oma ühiskonna lõhestamise jõu tõttu ohuks sotsiaalsele sidususele ning pärsib ühiskonna stabiilset arengut. Sallimatus ja selle äärmusliku vormina avaldub vihakõne, kui see on ühiskonnas muutumas tuntavalt tajutavaks, mõjutab negatiivselt erinevate ühiskonnaliikmete võimalusi oma potentsiaali realiseerida ning õõnestab kõikide elanike, eelkõige aga välismaalaste turvatunnet.

Vihakõne levimine võib saada muuhulgas takistuseks edukale välistalentide ligimeelitamisele ning nende Eestis hoidmisele. Vihakõne esinemissagedust on Eestis aga vähe uuritud. Mõningast informatsiooni võib leida uuringutest, mis oma põhifookuses keskenduvad sallivusele, võrdsele kohtlemisele ning ühiskonna hoiakutele teisest rahvusest inimeste suhtes. 2007. aastal läbiviidud uuringust⁴⁵ selgus, et Eestis on vihakõne meedias suunatud peamiselt venelastele, kuid vähesel määral ka teiste rahvuste esindajatele. Samas, teisest rahvusest inimesega ei sooviks koos töötada vaid 2,8% inimestest. Märkimisväärne eesti- ja venekeelsete vastajate erinevus ilmneb küsimuses, kas võrdsed võimalused peaksid olema tagatud kõigile Eesti elanikele hoolimata nende rassilisest või rahvuslikust päritolust – kui venelastest on selle poolt 95%, siis eestlastest vaid 65%. 2013. aastal läbi viidud uuringust saab järeldada, et Eesti elanikud pidasid sallimatust üldiseks murekohaks ning eriti märkimisväärne oli probleem mitte-eestlaste hinnangul.⁴⁶ Teisest küljest saab välja tuua Eesti kodanike madala sallimatusetunnetuse, kus diskrimineerimist, sallimatust, sealhulgas vihakõne situatsiooni ei märgata. Erinevad tajumistunnetused selle kohta, kus lõppeb sõna- ja mõttevabadus ning algab sallimatus ja vihakõne, eestlaste ja välismaalaste vahel ilmnesid ka käesolevas uuringus. Eesti Inimarengu Aruanne 2012/2013⁴⁷ toob välja, et kuigi viimase kümnendi jooksul on eestlased muutunud veidi sallivamaks, siis samal ajal paikneb Eesti jätkuvalt koos endiste Nõukogude Liidu vabariikide ja Aafrika riikidega pingerea lõpus.

Võttes arvesse vihakõne võimalikku mõju välistalentide ligimeelitamise edukusele, võeti ka käesolevas uuringus intervjuude läbiviimisel arutlusele vihakõne levimine Eestis. Palusime intervjuueeritutel, nii välismaalastel kui ka neid värbavate organisatsioonide esindajatel, kommenteerida vihakõne, sallimatuse või diskrimineerimise juhtumeid, mis on juhtunud kas nende endiga või nende välismaiste tippspetsialistidest töötajatega. Samuti palusime vastajatel anda hinnang Eesti ühiskonna üldisele avatusele, sallivusele ja tolerantsusele Eestisse elama asuvate välismaalaste suhtes. Vihakõne, sallivuse ja

⁴³ Karistusseadustik, [RT I 2001, 61, 364](#), §151.

⁴⁴ Eesti Vabariigi Põhiseadus, §12.

⁴⁵ Laineste, L., Raus, T., Timmi, M., Vetik, R., Vihalemm, T. (2007). *Rassi ja võõravimm Eestis*. Justiitsministeerium, Kriminaalpoliitika osakonna analüüsitalitus

⁴⁶ Aavik, K., Kus, L., Raudsepp, M., Roosalu, T. (2013). *Võrdse kohtlemise edendamine ja teadlikkus Eestis. Uuringuaruanne*. Toimetajad Kallas, K., Kaldur, K. Balti Uuringute Instituut.

⁴⁷ Eesti Inimarengu Aruanne 2012/2013. (2013). Eesti Koostöö Kogu, Tallinn

diskrimineerimise temaatika oli käesoleva uuringu raames siiski täiendavaks uurimisküsimuseks, mitte põhifookuseks. Seetõttu ei ole võimalik käesoleva alaosa tulemuste põhjal teha põhjanevaid järeldusi ega välja tuua mustreid, mida võiks üldistada olukorrale terves riigis või tervele elanikkonnale.

Intervjueritud välismaalasi värbavad tööandjad ja teadusasutuste töötajad nendivad, et nemad on igati avatud välismaalaste Eestisse meelitamisele ning enamasti mõtleb samamoodi ka nende tutvusringkond. Ühiskonna kui terviku osas jaotuvad aga mõlemate intervjueritud tööandjate grupi hinnangud kolme kategooriasse: väikese osa moodustavad need, kes leiavad, et Eesti ühiskond on võõramaalaste suhtes vaenulik ning teise väikese osa need, kes on täpselt vastupidisel arvamusel pidades Eestit täiesti avatuks ja sallivaks. Kõige enam aga usuti, et Eesti ühiskonnas on erisuguste arvamustega inimesi ning leidub nii sallimatuid kui ka avatumaid grappe.

Intervjueritud organisatsioonide esindajad olid välismaalasi puudutavate vihakõne juhtumitega võrdlemisi vähe kursis - näiteid oli tuua vähe, pigem arutleti ühiskonna sallivusküsimuse üle. Intervjuudes oldi ettevaatlikul seisukohal, et konkreetselt vihakõnet esineb Eestis minimaalselt, samas valdav enamus organisatsioonide esindajatest ei suutnud kindlat seisukohta võtta, kuna vähestel oli tuua näiteid vihakõne juhtumite kohta seoses välismaalastega. Ka need üksikud välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajad, kes pidasid olukorda kriitilisemaks ning leidsid, et välismaalased Eestis langevad tihti vihakõne ohvriks, ei osanud siiski enamasti välja tuua ühtegi näidet konkreetsetest vihakõnega seotud juhtumitest.

Välismaalasi värbavate organisatsioonide puhul eristusid teadusasutuste töötajad äri sektori tööandjatest ja avaliku sektori esindajatest. Kui teadusasutuste esindajad leidsid, et vihakõne puhul on tegemist probleemiga, siis enamik äri sektori ja avaliku sektori esindajaid arvasid, et vihakõne temaatika ei ole päevakajaline ja reaalne probleem. Mitmele vastajale meenus paari aasta tagune juhtum Tartus, kus rünnakute tõttu lahkus ülikoolist üks mustanahaline inimene. Intervjueritud organisatsioonide esindajad leidsid, et seesugused situatsioonid tekitavad eestlastes piinlikkustunnet ning mõjutavad paljude välismaalaste hoiakuid isegi siis, kui neil isiklikku kokkupuudet ebameeldiva olukorraga ei ole. Pinged võivad tekkida ka välismaalaste endi vahel, kelle kultuurilised või muud eripärad võivad tekitada arusaamatusi. Intervjuude käigus välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajatega toodi välja kaks juhtumit, mida peeti vihakõne ilminguteks, samas kui teise juhtumi põhjal peeti ka välismaalast konfliktis süü osaliseks. Lisaks nenditi, et informatsioon põhineb meedias ja tuttavatelt kuulnud informatsioonil:

1. India teadustöötaja sai mõne aasta eest e-kirja teel anonüümseid ähvardusi. Tegemist oli otseselt juhtumiga, kus ähvarduste aluseks oli teadustöötaja rahvus. E-kirjade sisu põhisonum oli: „*Miks sa siin oled ja mida sa siit tahad*“. Juhtumi käigus pöörduti politseisse, kes sellega ka asjakohaselt tegeles. Indiast pärit töötaja selle intsidendi peale Eestist ei lahkunud, juhtumi lahendus jäi aga intervjueritava jaoks teadmata.
2. Mustanahaline töötaja astus õue suitsetajate grupi juurde ning lausus „*Hello, white boys*“, mille peale vastati „*Hello, negro*“. Sellest sündmusest kujunes välja skandaal. Intervjueritava hinnangul oli see konflikt pigem mustanahalise töötaja enda süü.

Märkimisväärne on aga, et suur osa tööandjatest tunnistas, et ei ole teadlik sellest, mida vihakõne endast täpsemalt kujutab, s.t. millistes olukordades võib juhtumit pidada vihakõneks. Välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajad on üldiselt teadvustanud endale, et välismaalased võivad kogeda enda suunal vihakõnet või ebameeldivaid sallimatuse juhtumeid, kuid reaalse juhtumite lahendamisest on tööandjad jäänud kõrvale. Võimalik, et välismaalased ise ei soovi seesuguseid kogemusi tööandjaga jagada eelistades sõpru ja teisi välispäritolu inimesi. Samas leiti, et sallimatuse või vihakõne hirmus keegi Eestisse tulemata ei jäta, lisades, et need võivad küll saada faktoriteks, mis sunnivad või kallutavad Eestist lahkuma.

Oluliselt rohkem oskasid organisatsioonide esindajad rääkida üldisest sallivusest või sallimatusest välismaalaste suhtes. Üksikud vastajad (peamiselt äri sektori esindajad) leidsid, et Eesti ühiskond on salliv ja

avatud sisserändajatele, samas kui kaalukalt suurem osa intervjueritud inimestest leidis, et Eesti ühiskond on siiski ebatolerantne ning ei soovi sisserändajate saabumist. Sallimatuse põhjustena loetleti Eesti inimeste vähest kokkupuudet välismaalastega, vähest rahvusvahelist mobiilsust, ehk olukordi, kus eestlane ise oleks mõnda aega elanud välismaal välismaalasena. Kõige vähem sallivaks peeti vanemaid inimesi, kes intervjueritavate hinnangul ei mõista tööjõu ja tippspetsialistide sisserände vajadust. Selliseid arvamusi põhjendati ka vanema elanikegrupi negatiivsete kogemustega seoses Nõukogude Liidu perioodil Eestisse toimunud sisserändega. Ka 2011. aasta integratsioonimonitooringu andmetel suhtuvad inimesed vanuse kasvades vastumeelsemalt sisserändajatesse.⁴⁸ Teise grupina toodi välja madalama haridusega inimesed, kes intervjueritavate hinnangul ei oska hinnata vajadust kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistide ja välistööjõu järele. Leiti, et antud grupi sallimatuse taga on hirm kaotada töö sisserände tõttu ning samuti puudub info või kogemus, et näha nõ "suuremat pilti" välistööjõu vajalikkusest. Intervjueritavate hinnangul on inimeste hirmu taga ka sisserändest tulenevad võimalikud riskid nagu kuritegevuse suurenemine, rahvusliku identiteedi ohustatus, ning võimalikku kasu väga selgelt ei tajuta. Mõned intervjueritavad siiski leidsid, et sallimatust esineb ka kõrgelt haritud inimeste hulgas.

„Ka juhtivatel positsioonidel inimesed [...] ütlevad, et ma ei tea, kas ma tahan, et need hiinlased mu jalgevahel seбивad“, teadustöötajatega kokku puutuva asutuse esindaja

Intervjueritavad olid samal ajal ka seisukohal, et inimeste suhtumine võib erineda juhtudel, kui hinnang antakse sisserändajast lihttöölisele või tippspetsialistile leides, et viimaste suhtes ollakse pigem positiivsed ja heakskiitvad. Samas nenditi, et juhtivatel positsioonidel võidakse eelistada siiski rahvuskaaslast, mistõttu ei saa alati järeldada, et sisserändajatest tippspetsialistide suhtes ollakse täiesti avatud.

Ühiskondlike hoiakute kujundamisel nähti kindlat rolli ka meedial. Intervjueritavad viitasid, et meediakajastuste põhjal võib sageli jääda inimestel mulje, et *"Eestit ohustab vaeste immigrantide tulv, kes Eestisse jõudes toovad kaasa ka enda suguvõsa ning halvemal juhul jäävad käed rüpes istuma"*. Leiti, et ka aramusliidritel ja poliitikakujundajatel on ühiskondlik vastutus hirmude hajutajana ja teenäitajana, kuhu tuleks liikuda.

Välismaalasi värbavad tööandjad ja teadusasutuste töötajad, kes välismaalastega kokku puutuvad vajavad informatsiooni, mis tõstaks nende teadlikkust vihakõnest, nii selle seaduslikust regulatsioonist kui ka ilmingust endast. Samuti on vajalik teadlikkuse tõstmine sallimatuse ja diskrimineerimise osas. Nii intervjuudes kui ka aruteluseminaril ilmnes erinevus eestlaste ja välismaalaste suhtumises sallimatuse ja vihakõne piiride suhtes. Kui välismaalased pidasid sallimatuse ilminguks ka negatiivse arvamuse avaldamist inimese kohta etnilise, rassilise või religioosse tunnuse põhjal, siis eestlaste arvates oli selliste aramusavalduste kaitsmine sõnavabaduse õiguse kaitsmine. Erinevad tajumistunnetused selle kohta, kus lõppeb sõna- ja mõttevabadus ning algab sallimatus ja vihakõne eestlaste ja välismaalaste vahel viitab ühelt poolt seni vähesele kultuurilisele integratsioonile, kus kumbki pool vastastikuseid väärtushinnanguid ei tunne, kuid teiselt poolt ka eestlaste madalale kultuuriteadlikkusele ja ka teadlikkusele sellest, mis on sallimatus ja vihakõne. Eestlaste kultuuriteadlikkust ning teadlikkust sallimatusest, diskrimineerimisest ja vihakõnest tuleb tõsta ning teisalt on vajalik välismaalaste kultuurilise integratsiooni toetamine näiteks loengute või infomaterjalide abil, mis selgitaks esmapilgul mõnevõrra ebaviisakana näivat eestlaste suhtlemisstiili ning teisi kultuurierinevusi.

Intervjueritud välismaalased ise leidsid, et üldjuhul ning teiste riikidega võrreldes on Eesti ühiskond välismaalastele avatud ning sallimatuse ilmingud on peamiselt põhjustatud kohalike vähesest varasemast

⁴⁸Kruger, T., Tammaru, T. (2011). *Integratsiooni monitooring 2011*. Uusimmigrantide kohamine Eestis. Tartu Ülikool, TNS Emor, Praxis

kokkupuutest välismaalastega ning sellest tulenevatest kultuurikonfliktidest. Vihakõnega on välismaalased aga ise või sõprade kaudu kokku puutunud märgatavalt rohkem kui intervjuueeritud välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajad arvasid. Ootuspäraselt olid vihakõne või sallimatusega kokku puutunud kõige enam tumeda nahavärviga välismaalased, samas kui euroopiidse rassi või aasiapärase välimusega inimestel oli taolisi kokkupuuteid väga vähe või puudusid need üldse. Kui intervjuueeritud välismaalased defineerisid vihakõne kui solvavat või ründavat väljaütlemist inimese kohta tema etnilise või rassilise kuuluvuse alusel, mis viitab alusetusele vihale ja agressiivsusele, siis välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajad olid vihakõne põhjuste ja aluste defineerimisel ebalevad ning samavõrd konkreetset määratlust tuua ei osanud, kuigi seda iseloomustati sarnaselt „ründava ütlemina“.

Fookusgrupiintervjuudest välismaalastega selgus, et välismaalaste vastu suunatud vihakõne ning sallimatus häirib ka neid, kes ise selle ohvriks sattunud ei ole. Suur osa välismaised tippspetsialiste väärtustavad kõrgelt mitmekultuurilisust, kõrget tolerantsust ja avatust. Näitena saab tuua sõna *neeger* kasutamise Eestis, millega olid mitmed välismaalased kokku puutunud. Selle sõna kasutamine solvab ka neid välismaalasi, kellele see sõna ei ole suunatud. Välismaalased on märganud ka eestlaste negatiivset suhtumist eestivenelastesse ning vihakõne ilmingutesse eestivenelaste kohta näiteks internetikommentaaries. Nagu eespool viidatud, on ka varasem uuring⁴⁹ toonud välja, et eestikeelsetes internetikommentaaries on etnilise või rassilise sallimatuse sihtmärk kõige sagedamini venelane, kelle kohta on kasutusel ka kõige enam vaenunimetusi. Lisaks kinnitavad varasemad uuringud, et uussisserändajad tajuvad ebaviisakamat suhtumist vene keelt rääkivatesse inimestesse võrreldes inglise keelt rääkivate inimestega.⁵⁰

Välismaalased tõid järgnevaid näited erinevatest vihakõne või diskrimineeriva käitumise juhtumitest Eestis, mis on alljärgnevalt jaotatud vahetuteks ja kaudseteks sõltuvalt sellest, kas intsident juhtus inimese endaga või teise välismaalasega.

Vahetud intsidendid:

- Fookusgrupis osalenule (Indiast pärit tüdruk) visati kuklasse lumepall, mida tema tõlgendas rünnakuna enda vastu tulenevalt tema nahavärvist.
- Türgi doktorant sattus olukorda Tallinna ühistranspordis, kus talle öeldi midagi vene keeles, kuid ta ei vastanud ning sellepeale löödi teda rusikaga näkku. Kuivõrd intsident toimus teisel Eestis viibimise nädalal, siis viis see mõtted Eestist lahkumisele. Osaleja jäi siiski Eestisse. Sama isik sattus ka teist korda olukorda, kus ta suhtles sõbraga inglise keeles ning juurde astus eestlane, kes küsis vestluses osalevalt teiselt eestlaselt „Miks sa temaga inglise keeles räägid? Miks sa sellega räägid?“ ning püüdis muul moel tüli norida. Türgi doktorant kohtus tülinorijaga veel mõnes situatsioonis ning ähvardas politsei kutsuda. Selleni pole hetkel asi läinud.
- Aafrikast pärit mustanahaline õppija jalutas Tallinnas vanalinnas ning möödus laste grupist, kellel olid kaasas ruuporid. Omavahel suhtlesid lapsed eesti keeles. Ühel hetkel hakati läbi ruuporite rääkima puhtas inglise keeles „*Nigga nigga, what are you doing here nigga*“. Ringi vaadates võis täheldada, et ta oli ainus mustanahaline, seega oli see kindlasti tema pihta suunatud. Teine intsident sama vastajaga toimus Tallinnas Vabaduse väljakul, kus ta oli koos kolme Indiast pärit sõbraga. Nende juurde astusid eestlased, kes olid esialgu viisakad, küsisid, miks te siin olete, kust te siia saite, kes soovitas tulla jne.

⁴⁹Laineste, L., Raus, T., Timmi, M., Vetik, R., Vihalemm, T. (2007). *Rassi ja võõravimm Eestis*. Justiitsministeerium, Kriminaalpoliitika osakonna analüüsitalitus

⁵⁰Kruger, T., Tammaru, T. (2011). *Integratsiooni monitooring 2011*. Uusimmigrantide kohamine Eestis. Tartu Ülikool, TNS Emor, Praxis

Eestlased olid militaarriietuses (vastaja hinnangul teenistuses, nädalavahetuseks saanud linnaloo). Järgnesid küsimused, kas te alustate meie riigiga sõda, kas te tahate seda üle võtta? Me oleme sõjaväest ja hakkame vastu. Välismaalased proovisid vaikselt eemalduda, äkitselt ilmus kuskilt veel viis inimest, millepeale välistudengid jooksu pistsid.

Kaudsed intsidendid:

- Näide Martin Helme väljaütlemise „Kui on must, näita ust“ kohta. Mitmed fookusgrupis osalenud välismaalased leidsid, et see on vihakõne, millele lisaks Eesti poliitikud ei reageerinud. Peaministri reageerimata jätmist peeti ebasobivaks ning selle üle avaldati hämmeldust. Mitmetes Euroopa riikides oleks sellise avalduse tegemisele järgnenud tugev avalikkuse, eelkõige aga valitsuse tauniv seisukohavõtt, leidsid välismaalased.
- Toodi näide Pakistanist pärit naisterahvast, kes oli sunnitud tänaval võõraste poolt tema vastu suunatud sallimatuse tõttu Eestist lahkuma, kuna ei suutnud seda taluda. Ta kõndis Tartu tänaval, kus keegi ütles, et „Oh, nad lasevad neid ka siia või?“.
- Üleüldise nõustuva kaasanoogutamise osaliseks sai näide ühelt fookusgrupis osalenud välismaalaselt selle kohta, kuidas teistsuguse välimusega (mustanahaline, tõmmu) inimesed satuvad ostukeskustes turvameeste poolt automaatselt jälgitavateks kahtlustatavateks. Turvamehed jälgivad pingsalt ja tekitavad ebameeldiva ja ebaturvalise tunde.

Samas tuleb silmas pidada, et nii mitmeidki teised intervjuu käigus näidetena toodud ebameeldivad situatsioonid kohalikega olid pigem põhjustatud kultuuridevahelise suhtluse ja olukorra tajumise erinevustes ning neid ei saa pidada otseselt vihakõne ilminguteks. Välismaalaste ja eestlaste piiritaju sellest, kust algab sallimatus, on sageli erinev kusjuures eestlased kipuvad oma välismaalaste tajutavat ebaviisakust ja sallimatust põhjendama õigusega sõnavabadusele. Ka 2011. aasta integratsioonimonitooringu kohaselt tekib uussisserändajatel sageli konflikte ja arusaamatusi, sest efektiivseks suhtlemiseks on vaja tunda ühiskonna ja kollektiivi väärtushinnanguid, käitumisnorme ja –reegleid, mitte ainult keelt. Kui kultuur on liiga erinev, tõlgendatakse esialgu kõike negatiivselt.⁵¹ Kultuuri- ja väärtuskonflikte aitab vähendada või ära hoida välismaalaste kohanemise toetamine läbi koolituste ja ka kohalike elanike kultuuriteadlikkust suurendavate tegevuste. Ka on oluline kasvatada eestlaste teadlikkust sellest, mis hetkest muutub käitumine või arvamuseavaldus vastaspoolele ründavaks ja tegemist on sallimatusega.

Teisest küljest toodi ka positiivseid näiteid olukordadest, kus eestlased on olnud välismaalaste suhtes viisakad ja abivalmid. Leiti, et teistsugune väljanägemine on Eestis pigem haruldane ning ei tekita mitte ainult negatiivseid vaid ka positiivseid reaktsioone. Sarnaselt EXPAT uuringu tulemustele⁵² nentisid välismaalased, et enamasti suhtutakse välismaalastesse lugupidavalt ning välismaalased on Eestit sageli sihtriigina soovitanud ka oma tuttavatele. Uuringu sihtrühmaks olnud välismaalaste – kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistide ja välistudengite – vähest kokkupuudet vihakõnega ja otsese sallimatusega nende endi vastu saab selgitada keskkonnaga, kus need välismaalased Eestis viibivad. Enamus tippspetsialiste töötab rahvusvahelistes suurtes ettevõtetes, kus mitmekultuurilisus on väärtustatud ning avatus erinevuste suhtes on kollektiivne väärtus. Ka ülikoolid on Eestis täna mitmekultuurilised keskkonnad, kus erinevate kultuuritaustaga inimestega koos töötamine on pigem reegel kui erand.

⁵¹ Kriger, T., Tammaru, T. (2011). *Integratsiooni monitooring 2011*. Uusimmigrantide kohamine Eestis. Tartu Ülikool, TNS Emor, Praxis

⁵² EXPAT küsitluse kohaselt tunnetasid sisserändajad, et neid koheldakse nii avalikkuses kui ka töökeskkonnas lugupidamisega.

Välismaalaste toodud näited võõravimma juhtumitest olid kõik eranditult seotud avaliku ruumiga ning ühtegi näidet ei toodud töökollektiivis või ülikoolis esinenud juhtumitest. Vihakõne leviku analüüsiks Eestis on tähelepanu vaja pöörata avalikus ruumis toimuvatele kontaktidele kohalike elanike ja välismaalaste vahel, sealhulgas ka meedia poolt edastatavatele seisukohtadele ning internetikommentaariidele. Nii sõna “neeger” kasutamine nii inimeste poolt tavavestlustes kui ka meedias, rassistlike seisukohtade edastamine meedia poolt on näited sallimatuse ja vihakõne juhtumitest, mida esile toodi. Lisaks tuleks eraldi tähelepanu pöörata laste ja noorte hulgas levivate hoiakute kaardistamisele, seda nii lasteaedades kui ka koolides.

Kokkuvõtteks on vihakõnega otseseid kokkupuuteid välismaalastel olnud harvadel juhtudel ning need on eranditult olnud seotud inimese tumedama nahavärviga. Sõna “neeger” kasutamine eestlaste poolt on häiriv nii nendele, kellele see suunatud on, kui ka valdavale enamusele teistele välismaalastele. Hämmingut tekitab välismaalastes asjaolu, et avalikkus ja poliitikud ei reageerinud Martin Helme väljaütlemisele, mida enamus välismaalasi pidas selgelt rassistliku vihakõne ilminguks. Välismaalased leidsid, et sallimatuse või vihakõne hirmus keegi Eestisse tulemata ei jäta, küll aga võivad need saada faktoriteks, mis sunnivad või kallutavad Eestist lahkuma.

Välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajatest eristusid teadusasutuste töötajad, kes avaldasid mõningast muret Eesti ühiskonna sallimatuse ja võimalike vihakõne ilmingute osas. Üldjuhul ei osanud tööandjad siiski vihakõne juhtumeid nimetada lisades, et tõenäoliselt ei tule välismaalastest töötajad juhtumitest neile ka rääkima. Tähelepanuväärne on asjaolu, et suur osa tööandjatest nii äri sektoris kui avalikus sektoris ei osanud selgelt defineerida vihakõnet. Välismaalased ise peavad aga vihakõneks eeskätt solvavat või ründavat väljaütlemist inimese kohta tema etnilise või rassilise kuuluvuse alusel.

Intervjuude põhjal saab teha järgmised ettepanekud vihakõne leviku peatamiseks ja sallivuse suurendamiseks:

- I. Välismaalasi värbavaid tööandjaid ja teadusasutuste töötajaid, kes puutuvad kokku välismaalastega, tuleb informeerida ja koolitada tõstmaks nende teadlikkust vihakõnest. Teadlikkust on vaja tõsta nii sellest, mis täpselt on vihakõne, kuidas reageerida vihakõne juhtumitele ning kuidas toetada välismaalasi nii, et nad usaldaksid tööandjat ning teavitaksid vihakõne juhtumitest. Lisaks peab koolitama sidusrühmi selles, kuidas toetada neid välismaalasi, kes on langenud vihakõne või sallimatuse ohvriks. Siinkohal on oluline, et koolitusel osaleksid ka välismaalased, kes aitavad vahetumalt mõista, kus ja millises vormis nad vihakõnet või sallimatust Eestis on kogenud ning kuidas see neid isiklikult mõjutab. Välismaalaste kaasamine võib olla edukas ka seetõttu, et õpitakse ühiselt nägema probleemseid olukordi, kus eestlaste käitumine võib tahtmatult välismaalasi solvata ning vastupidi.
- II. Kultuurilise kohanemise toetamisel ning sallimatuse vastu võitlemisel on roll ka kohalikel omavalitsustel ja kodanikuühendustel. Kodanikuorganisatsioonide ning kohalike omavalitsuste suutlikkust võidelda vihakõne ja sallimatuse levikuga kogukondades tuleb tõsta läbi koolituste. Neid kohalikke initsiatiive, mis on suunatud vihakõne leviku tõkestamisele, sallivuse suurendamisele ning eestlaste kultuuritundlikkuse parandamisele, tuleks toetada näiteks loimumise arengukava, ettevõtluse kasvustrateegia ning teiste arenguprogrammide meetmete raames.
- III. Vihakõne leviku ulatuse täpsemaks analüüsimiseks Eesti ühiskonnas on vaja tähelepanu pöörata avalikus ruumis toimuvatele kontaktidele kohalike elanike ja välismaalaste vahel, sealhulgas ka meedia poolt edastatavatele seisukohtadele ning internetikommentaariidele. Vajalik on analüüsida meediakanalite juhtide, ajakirjanike ja toimetajate teadlikkust sellest, mis on vihakõne, rassism, ja sallimatus ning kuidas selliste seisukohtade vahendamine meedia poolt mõjutab ühiskondlikke protsesse. Ka avaliku arvamuse kujundajate, eelkõige poliitikute tähelepanu tuleb pöörata vihakõne pärssivale mõjule ühiskondlikule sidususele. Lisaks tuleks eraldi tähelepanu pöörata laste ja noorte hulgas levivate hoiakute kaardistamisele ning õpetajate teadlikkusele vihakõnest, rassismist ja sallimatusest nii lasteaedades kui ka koolides.

6. Teiste riikide head praktikad

Käesolevas peatükis kirjeldatakse viie riigi – nelja Euroopa riigi ja Singapuri - sisse- ja välisrände tugisüsteeme ning tuuakse välja head praktikad välisrändajate ja välisstudengite värbamisel ning nende kohanemise toetamisel. Teiste riikide head praktikate tundmaõppimine võimaldab Eesti poliitikakujundajatel saada informatsiooni ja ideid edukaks osutunud poliitikameetmetest ning neid Eesti poliitikakujundamises rakendada. Teisalt on tegemist ka võrdlemismeetodiga, kus ennast teiste riikidega kõrvutades saab oma poliitikat hinnata. Seetõttu ei ole antud uuringus kirjeldatud üksnes häid praktikaid, vaid esile on toodud ka riikide rändepoliitika ja tugisüsteemide üldiseid eesmärke, ülesehitust ja lähtepunkte, millega on võimalik Eesti poliitilisi praktikaid kõrvutada.

Hea praktika tähendab, et tegemist on meetmega, mis on asjakohane (seda on testitud ja see toimib), mis on tõhus (selle tulud ületavad kulusid), mis on tulemuslik (selle rakendamine viib soovitud tulemuse või mõjuni) ja mis on paindlik (seda on võimalik kohandada vastavalt olukorra muutumisele). Sõltuvalt informatsiooni kättesaadavusest eri riikide puhul on head praktikate uuringus proovitud lähtuda kõikidest neist kriteeriumitest. Siiski oli mitmete meetmete puhul avalikult kättesaadav informatsioon sageli kas katkendlik või mitte piisavalt detailne, samuti tekkis tõrkeid ka informatsiooni kättesaamisega, kus osades riikides ei olnud alati järelepärimistele vastama ega intervjuusid andma. Keskendutud on riigi rändepoliitika üldise raamistiku ning kesksete meetmete kirjeldamisele ning vähem on tähelepanu pööratud üksikutele ajaliselt piiratud tegevustele. Teistes riikides edukaks osutunud praktikate tundmaõppimine võimaldab hinnata, kas sarnaseid strateegiaid või meetmeid on võimalik rakendada ka Eestis, kohandades need Eesti oludele vastavaks.

Uuringus võeti vaatluse alla Soome, Singapuri, Taani, Hollandi ja Tšehhi rändepoliitikad ja seda toetavad tugisüsteemid. Riikide valikul lähtuti järgmistest kriteeriumitest:

1. Rahvusvahelise konkurentsivõime indeksi WEF Global Competitiveness Index alusel (2012/2013). GCI indeksi aluseks võtmist toetab ka asjaolu, et uuringuga loodava uue teadmise rakenduslik eesmärk on tõsta Eesti majanduse konkurentsivõimet. GCI indeksi üheks sambaks on tööturu mobiilsus ja efektiivsus.
2. Riigi sisse- ja välisrände reguleerituse aste (konservatiivse versus liberaalse sisse- ja välisrände poliitikaga riigid): viiest maailma (GCI 2013) kõige konkurentsivõimelisemast majandusest (Šveits, Singapur, Taani, Rootsi, Luksemburg) on kõik viis üsna tugevalt reguleeritud migratsiooniga riigid.
3. Riigi välisrändajate värbamise strateegiad (proaktiivne versus passiivne strateegia, või strateegia puudumine): kõik viis kõige konkurentsivõimelisemat riiki viivad ellu poliitikat, mis võimaldab kohalikul ettevõtjal globaalselt tööjõuturul kõrge kvalifikatsiooniga töötajate ja tudengite värbamise teha odavamaks ja lihtsamaks.
4. Riigi rändepoliitika ajalugu (väikeriigid versus endised koloniaalimpeeriumid): kõik viis kõige konkurentsivõimelisemat riiki on ka väikeriigid ehk toimivad Eestile sarnastes oludes.

Kuivõrd Eesti on avatud majandusega riik ning integreerunud globaalsesse majandusruumi, võeti riikide valikul aluseks konkurentsivõime globaalne tasand, sealjuures ei piiratud ainult Euroopaga. Lisaks ei toimu tippspetsialistide ja teadustöötajate turg mitte kitsalt Euroopa vaid siiski globaalsel tasandil, kus Eesti konkureerib selliste riikidega nagu USA, Austraalia, Singapur jne. Kõik vaadeldud riigid, v.a. Tšehhi Vabariik, on enda siseriiklikud poliitikad - majandus-, sotsiaal- ja hariduspoliitikad – rakendanud majandusarengu vankri ette. Välisrändajate ja välisstudengite värbamine on osa tööturu efektiivsuse

meetmist, mis on suunatud ettevõtete ja ülikoolide rahvusvahelise konkurentsivõime kasvu toetamisele ja selle kaudu majanduskasvule.

Riikide puhul on kirjeldatud nii välistalentide meelitamise meetmeid, sisserände tugisüsteeme, toodud välja head praktikad tugisüsteemide toimimise osas ning kirjeldatud ka edukaid riiklike programme, institutsioonide omavahelist koostööd ning huvipakkuvaid uuenduslike lahendustega projekte. Lisaks on vaadeldud ka avalike teenuste – üldhariduse ja lasteaiakohtade ning arstiabi – kättesaadavust ja sellega seotud probleeme. Lõpuks on võrdlevalt esitatud neljas Euroopa riigis elluviidavad kohanemisprogrammid ning keeleõppe korraldus välismaalastele.

6.1. Soome

Soome on näide riigist, mis vaatamata oma väikesele rahvaarvule on tõusnud innovatsioonile toetuva ettevõtluse poolest maailma majandusruumis esiliigasse. Maailma konkurentsivõime edetabelis (GCI) on Soome väärikal kolmandal kohal. See on saavutatud eelkõige tänu riigi pikaajalistele investeeringutele avalike teenuste kõrgesse kvaliteeti, tugevasse sotsiaal- ja haridussüsteemi ning erasektori teadus- ja arendustegevuse toetamisse.

Soomes on kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste jaoks välja arendatud erinevaid tugiteenuseid, mis tagavad sisserändajatele ja neid värbavatele ettevõtetele kiire ning asjakohase informeerituse riiklike regulatsioonidega kaasnevast asjaajamisest, teabe elamise-, töötamise- ning õppimisvõimalustest Soomes, võimaluse õppida soome keelt ning teadus- ja arendustegevusega kaasnevate kulude osalise kompenseerimise välisriikidest teadus- ja arendustööle värvatud isikutele. Kõrge kvalifikatsiooniga välismaalastele ja neid värbavatele ettevõtetele tarvilik informatsioon on kättesaadav mitmetes eri kanalites (e-keskkond, infopunktid), mitmes võõrkeeles, paljudes lähteriikides ja Soomes kohapeal (infopunktid ülikoolide kampuses, suuremate omavalitsuste juures). Loodud on riiklik toetusprogramm teadus- ja arendustöötajate värbamise stimuleerimiseks, mis katab konkursi korras parimateks tunnistatud projektide puhul välismaise tipp-spetsialisti teadustöö ja tema elamise kaaskulude ca 95%-lise rahastamise.

Riiklikud poliitikad ja strateegiad

Selektiivse rändepoliitika meetmed

Kolmandate riikide kodanikel on võimalik elamisluba töötamiseks omandada kahel viisil: kiire menetlusprotseduur (*one-step*) või aeglane (*two-step*). Kaheetapiline aeglane menetlusprotseduur on mõeldud nõu tavapäraste elamislubade taotlemiseks töötamiseks, kus taotleja puhul hindab Töö- ja ettevõtlusbüroo ning Soome immigratsiooniamet tööturu vajadusi vastava inimese vajaminekuks. Üheetapiline menetlusprotseduur toimub aga ilma tööturuvajaduse hindamiseta ning selleks peavad olema täidetud järgmised tingimused:

- spetsialist peab suunduma ametikohale mis nõuab kõrgetasemelist oskusteavet, nagu näiteks ettevõtte juhtimine, tööülesandeid erialaspetsialistina või tööülesanded uurijana akadeemilises sektoris;
- töötaja palk peab olema kõrgem kui Soome keskmine palk, kuid mitte vähem kui 3000 € kuus.

- lisaks on olemas erinevad elamisloa tingimused õppimiseks ülikoolis ja töötamiseks teadurina.⁵³

Soome sisse- ja välisrändesüsteemis on oluline roll tööandjatel: tööandja valib välja potentsiaalse töötaja ja sõlmib temaga töölepingu. Seejärel täidetakse ja saadetakse tööandja poolt vastav taotlus Soome migratsiooniametisse. Sarnaselt Eestile on Soomes lubatud välisstudengitel töötamiseks riiki jäämine 6 kuuks peale õpingute lõpetamist.

Eritähelepanu on pööratud ka kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste pererändega seotud aspektidele. Sisse- ja välisrändestrategias on väljendatud seisukoht, et pererände puhul tuleks igat juhtumit vaadelda eraldiseisvalt ning lubada suuremat paindlikkust minimaalse sissetuleku piirmäära osas välismaalase pereliikmete.

Strateegiad

Soome valitsuse tegevusprogrammis aastateks 2011-2015 on sõnastatud, et sisse- ja välisrändajad on Soome ühiskonna püsiv ning teretulnud osa, millega on võetud selge hoiak ning sõnum sisse- ja välisrände prioriteetsuse rõhutamisel. Vajadus välisrändajate järele tuleneb eelkõige Soome demograafilistest tendidest: vananev ja kahanev elanikkond, mis on väljakutseks riigi jätkusuutlikule arengule. Tegevusprogrammis on üheks eesmärgiks seatud Soome konkurentsivõime suurendamine rahvusvahelisel areenil ning üheks selle eesmärgi saavutamise meetmeks on tööalase sisse- ja välisrände edendamine. Oluline on märkida, et tegevusprogrammis on tuvastatav prioriteetsus: esmajärjekorras soodustatakse riigis juba olemasolevate sisse- ja välisrändajate tööhõivet, seejärel eelistada tööjõudu Euroopa Liidu riikidest ning alles seejärel värvata tööjõud kolmandatest riikidest.⁵⁴

Rändepoliitika kujundamise ja haldamise eest vastutab Siseministeerium. Siseministeeriumi alla kuuluv migratsiooniamet ([MIGRI](#)) on rändepoliitikat rakendavaks asutuseks ning välismaalaste jaoks on MIGRI esimene riigiasutus, millega nad elamisloa taotlemisel kokku puutuvad. Tööhõive- ja Majandusministeeriumi ([TMK](#)) ülesandeks on seevastu tegeleda Soome lõimumispoliitikaga (enne 2012. aastat vastutas lõimumispoliitika eest Siseministeerium). Lisaks lõimumispoliitika koordineerimisele haldab TMK ka 15 regionaalset keskust (nn [ELY-keskust](#)), mille ülesandeks on lisaks üldisele regioonide konkurentsivõime tõstmisele, ettevõtluse, transpordi, kultuuri, keskkonna ja tööhõiveteemadega tegelemisele, ka sisse- ja välisrändajate kohanemise ja lõimumise edendamine, sh teenuste pakkumine tööhõive edendamiseks (nt abi ettevõtte alustamisel jmt).

Lisaks valitsuse tegevusprogrammile on sisse- ja välisrändepoliitika alused sõnastatud juunis 2013 vastu võetud rändestrategias "Rändestrategia tulevik 2020" ([Future of Migration 2020 Strategy](#)). Strategias on rõhutatud, et Soome vajab "aktiivset, süstemaatilist ja suunatud" ehk selektiivset tööjõuallikat. Strategias on rõhk seatud nii lühiajalise kui ka pikaajalise sisse- ja välisrände edendamisele, erilise rõhuga just kõrgelt kvalifitseeritud sisse- ja välisrände soodustamiseks.⁵⁵ Taolise sisse- ja välisrände tõhustamiseks nähakse ette kahte olulist eeldust: arendada tuleb riiklikke tööjõuprognose, mis võimaldaks määratleda eri sektorite tööjõuvajadused, ning vastavalt sellele tuleb rakendada suunatud ehk selektiivset värbamist välismaalt.

⁵³ Vt tingimusi eri ametikohtadel [MIGRI veebilehelt](#).

⁵⁴ Programme of the Finnish Government, 22 June 2011, lk. 46.

⁵⁵ Strategias on sõnastatud "*highly qualified labour*", "*skilled workers*", "*experts, entrepreneurs*".

Strateegias on eraldi osutatud tööjõupuudusele tervishoiu ja sotsiaalteenuste sektoris. Kuivõrd strateegia on pigem raamdokument, mille põhjal arendatakse edasi spetsiifilisi meetmeid ja tegevuskavasid, siis ei ole seal otseselt määratletud kõrgelt kvalifitseeritud välismaalase definitsioon. Üldjuhul kasutatakse läbivalt määratlust 'kvalifitseeritud töötaja' (*skilled worker, skilled labour*). Ka Soome välismaalaste seaduses (VMS) ei ole eraldi määratletud kõrgelt kvalifitseeritud välismaalast.⁵⁶

Oluline on ära märkida, et rändestrategie toetub selgelt sõnastatud ja dokumendis läbivalt väljendatud kolmele aluspõhimõttele: 1) Soome on avatud ja turvaline riik; 2) igal juhul on võimalik riigis oma rolli etendada; ning 3) mitmekesisus on osa igapäevaelust. Taoline võrdsuse, diskrimineerimise vältimise jmt sotsiaalse sidususe alaste põhimõtete rõhutamine viitab väga üheselt soovile esitleda Soomet kui avatud, mitmekesist ja tolerantset ühiskonda. Sellise sõnumi sihtrühmaks ei ole aga mitte ainult välismaalased, vaid ka kohalik elanikkond, kes võib sissrände osas olla negatiivselt meelestatud. Strateegias tuuakse välja kasu, mida potentsiaalsed sissrändajad riigile tuua võivad, kuigi eelkõige rõhutatakse pigem sotsiaalseid (mitmekesisus) ja demograafilisi aspekte (elanikkonna vanusestruktuuri muutmine), majanduslikud eesmärgid näivad olevat mõnevõrra tagaplaanil.

Lisaks eelmainitud strateegiatele ning tegevusprogrammidele on Soome valitsuse poolt 2013. aasta detsembris välja antud arutelupaberis sõnastatud Soome jätkusuutliku kasvu tagamise pikema eesmärgid aastaks 2030.⁵⁷ Selles tuuakse välja, et seoses Soome vananeva ühiskonnaga on riik huvitatud ettevõtete rahvusvahelise konkurentsivõime kasvust ning ettevõtete tööhoive suurendamisest. Sellest tulenevalt on püstitatud strateegiline eesmärk: meelitada ja hoida Soomes maailma tippklassi kuuluvaid talente (kõrge kvalifikatsiooniga tööjõud, eelkõige majandusarengu seisukohalt olulisematel teaduse- ja tehnoloogia aladel) ning edendada haridusteenuste eksporti ehk meelitada Soome õppima rohkem välistudengeid.⁵⁸

Soome välistalentide poliitika üks oluline strateegiline sihtrühm on välistudengid ja teadusarendustöötajad. Suurendamaks välistudengite osakaalu Soome ülikoolides ja sidumaks Soome teadusruumi rohkem rahvusvahelise teadusvõrguga, koostas Soome haridusministeerium 2009. aastal pikaajalise "Soome kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia" (*Strategy for the Internationalisation of Higher Education Institutions in Finland*). Strateegia eesmärgiks on muuta Soome kõrgharidust pakkuvad institutsioonid rahvusvaheliselt tunnustatuks ning atraktiivseks õpi- ja töökeskkonnaks. Strateegiast tulenevalt on näiteks kolmandate riikide kodanikel võrdselt Soome ja EL kodanikega Soome kõrgkooli õppekohale sisse saades tasuta õppimise õigus (v.a. magistriõpe). Viimase viie aasta jooksul on Soomes õppivate välistudengite arv kasvanud ligikaudu poole võrra (10 000 tudengilt 2007 kuni 15 700 tudengini 2011 aastal, ning eesmärgiks on seatud jõuda 20 000 tudengini aastaks 2015).⁵⁹ Pärast ülikooli lõpetamist on välistudengitel võimalik esitada taotlus jäämaks riiki kuni 6 kuuks töötusloa eesmärgil. Seda perioodi võib eraldi pikendada veel kuni 12 kuuni ning uuringud näitavad, et valdav osa Soomes ülikooli lõpetavatest välistudengitest jääb tööle Soome.⁶⁰ Ülikooli lõpetanud välistudengeid tuuakse riiklikes strateegiates välja kui olulist ressursi, kelle potentsiaaliga peaks Soome tööturg arvestama.

⁵⁶ Finnish Aliens Act, Section 79.

⁵⁷ Vt ka selle aluseks olevat tulevikuseire alast veebilehte tulevaisuus.2030.fi/en/

⁵⁸ Government Report on the Future: well-being through sustainable growth, Prime Minister's Office Publications 20/2013.

⁵⁹ Vt [OECD statistikat](#) kõrghariduses õppivate välismaalaste kohta.

⁶⁰ Shumilova, Yulia (2012), "[Employment of international graduates from Finnish Higher Education Institutions](#)", Conference, ViAble security, Tallinn, 2012.

Avalikud teenused

Arstiabi ja tervisekindlustus

Soomes toimib kolmetasandiline (perearstid, regionaalhaiglate spetsialistid ning kolmandal tasandil viie ülikooli koostööl toimivad haiglad) riiklik tervisekindlustus ning väiksem roll on ka eratervisekindlustuse pakkujatel (3-4%). Alalistel elanikel ning ka tähtajalise elamisloa omanikele on universaalne riiklik tervisekindlustus. Siiski kolmandate riikide kodanikest välistudengitel on kohustus hankida tervisekindlustus erakindlustuse pakkujatelt. Kui õpingud aga kestavad vähemalt kaks aastat, katab kindlustuse Soome riiklik tervisekindlustus. Soome eristub teistest ELi riikidest ka sellega, et pakub koos ravikindlustusega tasuta hambaraviteenust. Kõik sisseandajad, kes viibivad riigis legaalselt, on kaetud riikliku tervisekindlustusega samadel alustel nagu kõik Soome alalised elanikud. 2013. aasta detsembris otsustati, et Helsingis pakutakse ka kõigile alaealistele (alla 18-aastastele) ning rasedatele, kes elavad Helsingis ilma kehtiva viisa või elamisloata, samal tasemel arstiabi nagu kõigile linna elanikele. Esineb ka selle uue süsteemi kuritarvitusi, kui Helsingisse saabutakse viisaga, lastakse sellel aeguda ning vastavasse gruppi kuuludes pääseb ligi kõigile arstiabi teenustele.

Probleemina ligipääsul arstiabile välismaalastel tuuakse välja keelebarjäär - uuringutest on selgunud, et keelebarjäär eksisteerib nii info saamisel arstiabi kohta kui ka teenuse osutamisel. Info puudulikkusest tingituna eelistavad välispäritolu inimesed seetõttu kohalikest sagedamini pöörduda erakorralise meditsiini osakonda. Soomes on [patsientide õiguste ja staatuse seadusega](#) sätestatud, et patsiendi emakeelt ja kultuuri tuleb teenuste pakkumisel võtta arvesse niipalju kui võimalik. Siiski, teenuse pakkumine rohkem kui ühes keeles nõuab märkimisväärseid rahalisi väljaminekuid mida teenusepakkujatel ei ole ning seega ei ole tõlketeenus sageli kättesaadav. Probleemiks on ka sobilike tõlkide puudus, kes valdaksid spetsiifilist sõnavara ning oleksid võimelised tegema kultuuridevahelist tõlget.

Uurimistulemused viitavad, et sisseandajate endi hinnangul on arstiabi Soomes kvaliteetne ning sellega ollakse rahul.⁶¹ Sama uuring viitab, et see grupp välispäritolu inimesi, kes vajaksid meditsiinilist abi kõige rohkem, ei pääse siiski teenustele ligi. Tegemist on eakate või väga haigete sisseandajatega, kellel puudub ressurss vajalike pingutuste tegemiseks, et teenusteni jõuda. Uuringutulemused on ka toonud välja, et meditsiinipersonali hulgas esineb teatud rahvusgruppide diskrimineerimist – nii on uuring toonud välja, et 28% vietnamlastest olid kogenud teenusepakkujate poolset ebavõrdset kohtlemist, samal ajal vaid 5% venelastest ja 2% saamidest olid taolise käitumise ohvriks langenud.⁶²

Lasteaiakohad ja üldharidus

Lähtuvalt Euroopa Nõukogus kokkulepitud nn Barcelona indikaatoritele on Soome lasteaiakohtade katvuselt keskel, jõudes lähedale indikaatorite täitmisele.⁶³ Seega ei ole üldjoontes Soomes probleeme lasteaiakohtade kättesaadavusega.

⁶¹ Pohjanpää K, Seppo P et al. (2003). Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somaliaalaisten ja vietnamläisten elämää Suomessa 2002 [Living conditions of immigrants. The lives of people from Russia, Estonia, Somalia and Vietnam in Finland in 2002]. Helsinki: Statistics Finland.

⁶² *ibid*

⁶³ Vastavalt 2002. aastal Euroopa Nõukogus Barcelona kohtumisel kokkulepitud lasteaiateenuste arendamise kokkuleppele pidid riigid 2010. aastaks tagama vähemalt 90% katvuse lasteaiakohtadega 3-aastastel kuni kooliealistel lastel ning 33% katvuse lastele, kes on nooremad kui 3 aastat.

Soomes on [Lastehoiunäärusega](#) sätestatud, et sisserännanute lapsed peavad lasteaeajades olema toetatud kodukeele ja -kultuuriga, mistõttu on oluline kaasata lastega tegelemisel teisest rahvusest inimesi. UNESCO *Education for All* hindamisraportis tõdetakse, et tegelikkuses see praktika ei toimi. Välismaalaste lastele on nõutud on ka pooleaastane eelkooli läbimine kuni kuueaastastele, mis aitab lastel paremini Soome ühiskonda ja keelekeskkonda sulanduda.⁶⁴

Informatsiooni inglise keeles lastehoiuteenuste ja –süsteemi kohta on võimalik leida Sotsiaalmeti infoportaalist www.kela.fi ja üldportaalist www.suomi.fi. Viimase puhul on võimalik otsida kõiki vastavaid teenuseid munitsipaalüksuste järgi.

Soomes on 8 kooli, kus toimub inglisekeelne õpe. Lisaks on koole, kes pakuvad haridust teistele keeltele põhinedes või pakutakse koolis mitmes erinevas keeles õpet – näiteks on inglise keele kõrval võimalik mõnedes koolides ka saksa või prantsuse keeles õppida. Helsingis asub Soome ainus Euroopa Kool, kus on võimalik õppida nii soome, prantsuse kui ka inglise keeles ning järgitakse Euroopa Koolide õppekava. Kool võtab võimalusel vastu ka KRKde lapsi ning koolis õppimine on tasuline.

Soomes on kombeks kooli poolt määrata õpetaja, kes saab sisserännanud õpilasele mentoriks, nõustajaks ja juhendajaks. Kui omavalitsuse piirkonnas on piisaval arvul samast rahvusgrupist sisserännanuid (kvoot määratakse valitsuse poolt), siis avatakse ka vastavakeelse õppe võimalus. Eesmärgiks on pakkuda edukat Soome õppekava läbimise võimalust õpilase emakeeles.

Soome kooliharidussüsteemi ning sellesse sisenemise kohta leiab informatsiooni mitmest infoportaalist, sh [Expat Finland](#) kodulehelt. Mitmed koolid Soomes avaldavad ise infomaterjale paljudes keeltes ning arvestatakse just suuremate keeleliste vähemusgruppidega. Infomaterjale koolihariduse kohta avaldab ka Rahvuslik lapsevanemate ja perede ühendus, sealjuures suunatakse informatsiooni just sisserändajate peredele. Info sisaldab kogu koolisüsteemi kirjeldust alates eelkoolist kuni keskkoolini ning pakutakse juhendeid ka uussisserändajast õpilaste peredele. Kohalikel omavalitsustel on kohustus tagada tõlk kõikidele rahvusvahelise kaitse saanutele, kui see on vajalik, sealhulgas koolides.

Riiklikud programmid

MATTO ja ALPO programmid – uudsed tugiteenused sisserändajatele

Tervikliku sisserände tugistruktuuri väljakujundamiseks käivitati Soomes 2007. a. programmid [MATTO](#) (*Maahanmuutto-ohjelmien tukirakenne*; EL sotsiaalfondi programm 2007-2013; algne rakendusamet siseministeerium, nüüd majandusministeerium; eelarve 32.6 miljonit eurot) ja [ALPO](#) (*Suomeen muuttaneiden alkuvaiheen ohjaus ja osaamisen kehittäminen –tukirakenne*; EL sotsiaalfondi programm 2007-2013; rakendusamet majandusministeerium koos haridusministeeriumiga; eelarve 23 miljonit eurot). Nende riiklike programmide kaudu pakutakse võimalusi erinevatele taotlejatele (KOV-d, ülikoolid, MTÜ-d) katsetamaks sisserännanutele suunatud teenuste uute ideede ja standardite loomisega. Programmide raames viidi läbi taotlusvoorud projektidele, mille elluviimisel soodustatakse eksperimenteerimist, uudeid ideid ja vastastikust õppimist. Projektide tegevuste käigus pakutakse enamasti välismaalasest spetsialistile tasuta soome keele kursusi või nõustamist seoses Soome kolimise, töölepingute ning muude elamis- ja tööloaga seotud küsimustes. Alates 2014. a. on plaan käivitada programmides õpitu baasil ühine ekspert-keskus majandusministeeriumi alluvuses. Silmas tuleb pidada, et MATTO ja ALPO programmid ei tee erisust

⁶⁴ UNESCO (2000), [Education for All](#).

kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste ja teiste töörändega inimeste vahel. Samal ajal on mitmed MATTO ja ALPO programmid olnud suunatud ka kõrge kvalifikatsiooniga töörände edendamisele (nt uuringute läbiviimine kõrge kvalifikatsiooniga sisserändajate osas jmt).

MATTO-programmi (*Maahanmuutto-ohjelmien tukirakenne*) eesmärgid on: a) sisserände alaste juhtnööride loomine välispäritolu töötajale ja teda värbavale tööandjale, b) välistööjõu sisserände tõmbetegurite määratlemine, c) soome keele, kultuuri, õppekavade ettevalmistamine Soome tööle asuvatele välismaalastele. MATTO programm on eelkõige mõeldud toetava tugistruktuurina, mille eesmärgiks on tagada eri osapoolte vahel erinevate projektide tulemuste ja kogemuste vahetamine. MATTO raames on läbi viidud mitmeid eri projekte: näiteks *Work in Finland* juhendi väljatöötamine ja väljaandmine eri keeltes (www.workfinland.fi), EURES kommunikatsioonistrategia kujundamine, veebipõhised tugiteenused näiteks meditsiiniõdedele vene, poola, inglise ja eesti keeles, eraldi keelekoolitused bulgaaria meditsiiniõdedele ning taustauuringuid (näiteks välismaalastest meditsiiniõdede kohanemine Soomes, Hiinast pärit sisserändajate perspektiivid Soome tööturul, eri regioonide sisserändevajaduse kaardistamine ja prognoosimine, regionaalse sisserändepoliitika kujundamine maakondadele, jmt).⁶⁵

MATTO-programm on hea näide sellest, kuidas riiklikult koordineeritud ESF rahastatud programmi kaudu on võimalik erinevatel osapooltel spetsiifiliselt just tööalase sissesiserändega seotud uuringuid ja projekte läbi viia ning üksteise kogemustest õppida. MATTO-kodulehele on kokku koondatud kõikide projektide lõpparuanded, uuringute raportid ning viited tegevuse käigus loodud infomaterjalidele või veebilehtedele.

ALPO-programmi (*Suomeen muuttaneiden alkuvaiheen ohjaus ja osaamisen kehittäminen –tukirakenne*) üheks eesmärgiks on esialgset nõustamist pakkuvate piirkondlike tugikeskuste süsteemi loomine sisserännanute paremaks kohanemiseks. Erinevates regioonides üle Soome rahastati kokku 30 projekti, näiteks: ALIPI (Lahti linn), Alma (piirkondliku migratsiooni projekt Tampere), AIKIS (soome keele õpet korraldav ja koordineeriv projekt), ERKKI (sisserände tugikeskus Põhja-Soome kagupiirkonnas), infoportaal infoFinland.fi (Helsingi linn), koolituskeskus (Uudenmaan ELY-keskus), immigrandi-tugipunkt (Aspen Water Institute), immigratsiooni koordineerimise ja partnerluse edendamise projekt (Edela-Soome ELY-keskus), MAMUINFO (Hämeenlinna omavalitsus), MINFO (Kotka omavalitsus), Mosaiikki (HYRIA-koolutus Oy), NEO-SEUTU (Helsingi sotsiaalamet), Puzzle 2 (Kesk-Soome ELY-keskus/Jyväskylän TE-toimisto), FIRE (Turu omavalitsus), Rovapolut (Rovaniemi haridusamet, Lapimaa kutsekool), TestPoint (täiskasvanud sisserändajate keeleoskuse hindamise keskus (Axxell Multicultural Centre), Vaiko (tõhusa integratsiooni multidistsiplinaarne koostööprojekt - Lapin ELY-keskus).⁶⁶

Nõustamist pakutakse kõikidele sisserändajatele ja neid värbavatele ettevõtetele. Koostatud on infomaterjale välismaalaste esmaseks kohanemiseks (vaata ka lisa 3). ELY-keskuste ja ALPO programmi raames läbiviidavad tegevused osaliselt kattuvad, kuid kui ELY-keskused on majandusministeeriumi regionaalsed allüksused ning uussisserändajatele teenuste pakumine on vaid väike osa nende põhitegevusest, siis ALPO raames läbiviidavad tegevused on suunatud spetsiifiliselt ainult sisserändajatele ning enamikel juhtudel on nende rakendajateks omavalitsused. ALPO programmi raames loodud nõustamis- ja infopunktide poolt pakutavad tugiteenused võimaldavad sisserändajatele ka soome keele õpet, sealhulgas ka e-keskkonnas (nt www.kotisuomessa.fi). Samuti on eraldi loodud mitmeid keeleõppealaseid e-teenuseid (nt soome keele õppevõimaluste otsingumootor www.finnishcourses.fi).

⁶⁵ Vt toetatud [projektide ja uuringute nimekirja](#) Soome majandusministeeriumi kodulehelt.

⁶⁶ Vt kõikide [tugikeskuste nimekirja](#) koos pakutavate teenuste infoga, teeninduskeeltega, lahtiolekuaegadega jmt.

Lisaks pakutakse infopunktides täiendavat nõustamist erinevates kohanemisega seotud küsimustes (kolimine, maksud, kultuurielu, ühiskonnakorraldus).

ALPO-programm on hea näide sellest, kuidas on rakendatud ja koondatud mitmed eri projektid sisserändajate esmase kohanemise toetamiseks. ALPO vahehindamise (2013) põhjal peetakse programmi edukaks ning tuuakse välja, et projektide käigus loodud tugikeskused ning teenused täidavad oma eesmärgi sisserändajate esmasel kohanemisel.⁶⁷ ALPO eesmärk on ka erinevate projektide kaudu kohanemiselaste parimate praktikate leidmine. Samas on vahehindamises just kritiseeritud mõningast puudulikkust heade praktikate jagamist eri osapoolte vahel. Lisaks on programmile ette heidetud, et ülesannete jaotus tugiteenuste pakkumisel keskvõimu ja kohalike omavalitsuste vahel on kohati ebaselge.⁶⁸ Vahemikus jaanuar 2010 kuni juuni 2013 kasutas ALPO programmi poolt toetatud nõustamiskeskusi 40 linnas kokku 50 382 inimest.⁶⁹ Laialt üldistatuna teeb see keskmiseks külastuseks 1259 uussisserändajat ühe keskuse kohta kolmeaastasel perioodil ehk ca 34 inimest kuus.

TEKES programmid

TEKESe üheks rolliks on Soome tutvustamine välismaal. Soome tehnoloogia ja innovatsiooni agentuur [TEKES](#) on koostöös majandus-, välis- ja haridusministeeriumiga loonud programmi [Team Finland](#), mida viivad peamiselt ellu TEKESe välisesindused. Programmi raames on välisriikides moodustatud 70 üksust, millega on võrgustatud erinevates maailma piirkondades tegutsevad Soome organisatsioonid (TEKESe välisesindused, saatkonnad, vabaühendused, kaubanduskoja esindused, ülikoolid, ettevõtted jne). Koostöös tehakse tugevat turundus- ja kommunikatsioonitööd tutvustamaks Soomet kui atraktiivset sihtriiki ning meelitamaks Soome ettevõtjaid ja investoreid Aasiast, USA-st, Lääne-Ameerikast jm.

Lisaks käivitas TEKES koos Soome Teaduste akadeemiaga 2006. a. välisalentide programmi [FiDiPro](#) (*Finland Distinguished Professor Programme*) (eelarvega ca 12 milj € aastas), mille eesmärk on maailma tipptasemel teadus- ja arendustöötajate meelitamine töötama Soome, et tõsta majanduse konkurentsivõimet. Eelkõige on programm suunatud nendele tehnoloogiaaladele, millel Soomes teadmisi napib, kuid millel on oluline roll tuleviku majanduse ülesehitamisel. Ettevõtted ning teadus- ja arendusasutused saavad rahastada (ca 85-95% ulatuses) välisriigist kaasatud teadustöötaja teadusprojekti osalemise kulu, töötasud (3-5 aastaseks perioodiks) ja töötaja riiki kolimisega seotud kulud (juhul kui kutsuvas teadusasutuses on ette nähtud nende kulutuste katmine). Programmi raames väljavalitud uurijad (professori või teaduri tasemel) peavad Soomes viibitud aja jooksul ellu viima rahvusvaheliselt konkurentsivõimelist teadustööd ning panustama Soome teadusmaastiku tugevdamisele. Taotluse grandi saamiseks peavad esitama ülikoolid või uurimisinstituudid, mitte uurija ise. Meetme laiem eesmärk on tekitada Soome uurimisgruppidele pikaajaline ja jätkusuutlik rahvusvaheline koostöösuhe tunnustatud ekspertidega üle kogu maailma. Tänapäevaks on rahastatud üle 100 maailmatasemel oleva tippteadlase meelitamist Soome ülikoolidesse.

⁶⁷ Vt ALPO programmiga seotud [uuringuaruandeid ning hindamisraporteid](#).

⁶⁸ [ibid](#)

⁶⁹ Työ- ja elinkeinoministeriö (2014). [Oikeilla neuvoilla, oikeaan paikkaan. Suosituksia ja hyviä käytäntöjä maahanmuuttajien neuvonnan kehittämiseen](#).

Veebiportaali infopankki.fi (IFP) on olulisim pidevalt uuendatav ja tugipersonaliga (33 keeles loetav) välismaalastele suunatud veebikeskkond Soomes. Tegemist on sisserrändega seotud teabe- ja tugiteenuseid koondava infoportaaliga. Infopankki on mitmekeelne veebileht, kuhu on kokku kogutud oluline teave Soome elama asumist planeerivale või seal juba elavale inimesele. Veebileht teenindab ka erinevaid ametkondi, sh ettevõtteid või ülikooli, olles abiks informatsiooni mitmekeelsel levitamisel. Kasutaja leiab IFP-st usaldusväärset ja omakeelset teavet Soome elama asumise, töötamise, õppimise, eluaseme, keelekursuste, tervishoiu, perekonna, probleemsete olukordade ja vaba aja veetmise kohta.

IFP veebilehe üheks heaks omaduseks on mitte kogu vajamineva informatsiooni dubleerimine teiste asutuste veebilehtedelt, vaid IFP koondab lisaks lühinfole eri ametkondade ja organisatsioonide lehtedele suunavaid väliseid linke. Lisaks saab kasutaja valiku „*Kohalik teave*” kaudu leida veebilingid ja informatsioon just teda huvitava omavalitsuse teabeallikate juurde. IFP on kasutatav soome, rootsi, inglise, vene, eesti, prantsuse, serbia-horvaadi, somaali, hispaania, türgi, albaania, hiina, kurdi, pärsia ja araabia keeles. Keeleversioonid on identsed, välja arvatud serbia-horvaadi-, albaania- ja kurdikeelne versioon.

IFP veebilehte haldab Helsingi linn (Helsingi linna avalike suhete osakond), kuid sisu poolelt panustavad sinna ka teised IFP liikmesomavalitsused, kelleks on: Espoo, Vantaa, Kauniainen, Turu, Tampere, Mikkeli, Oulu ja Rovaniemi. IFP rahastajad on majandusministeerium, siseministeerium, sotsiaalkindlustusamet (Kela) ja haridus- ja kultuuriministeerium. IFP aastane eelarve on ca 500 000 €. IFP külastajaid oli 2013. aastal 614 609, nendest 47% tehti väljaspool Soomet. Külastusstatistika alusel on veebilehe kõige populaarsemad leheküljed prioriteetsuse järjekorras soome keele õpe, elu Soomes, töötamine Soomes, kolimine Soome, elu sisserrändajana Soomes, laste ja noorte õigused ja kohustused.⁷⁰

IFP on hea näide sellest, kuidas kogu vajaminev info sisserrändajale on kokku koondatud ühele lehele, olles kasutajasõbralik ning pakkudes sh ka lihtsat ja visuaalselt hästi toimivat keeleõppevõimaluste otsingumootorit.

Riiklikud e-teenused

Riiklikud e-teenused on koondatud portaali suomi.fi (sarnane eesti.ee portaalile), mille kaudu juhatatakse kasutaja e-teenuseni vastava riigiasutuse veebilehel (nt maksude deklareerimine, elukoha registreerimine jmt). Veebilehel on iga teenuse juures välja toodud lühike inglisekeelne selgitus ning enamik teenuseid (nii online täidetava ankeedi kui ka arvutis täidetava pdf vmt faili puhul) on tõlgitud ka inglise keelde.

Head näited projektidest

Valoa – välistudengite tööhõive soodustamise projekt

Projekt [Valoa](#) ühendas 16 ülikooli, linna ja äriorganisatsiooni, et edendada Soome kõrgharidussüsteemis õppivate rahvusvahelise üliõpilaste tööhõivet Soome tööturul. Eesmärgiks oli parandada infovahetust ja koostööd tööandjate ja ülikoolide vahel. Projekti koordineeris Helsingi Ülikool ning seda rahastati lisaks Helsingi ülikooli ja majandusministeeriumi poolt ka ESF vahenditest. Lisaks olid projekti kaasatud Oulu, Lapimaa ja Tampere ülikoolid. Projekti raames palgati ülikoolide juurde töötajad, et a) abistada

⁷⁰ Vt täpsemat IFP [külastusstatistikat](#).

välitudengitel siseneda Soome tööturule vajamineva informatsiooni pakkumise läbi, b) pakkuda selleks ettevalmistavaid koolitusi, c) nõustada keeleõppe, kultuuri, tööloa vormistamise ja lepingulistest küsimustest. Projekti laiemaks eesmärgiks oli kokku koguda teadmine sellest, millised väljakutsed välisüliõpilasi pärast Soome ülikooli lõpetamist ees ootavad ning koondada sellealane karjäärilase nõustamise informatsioon ja parimad praktikad ühesse keskkonda.

Projekti raames arendati koostöös ülikoolide ja tööandjatega välja ühine ingliskeelne infoportaal studentintegration.fi, mille kaudu pakutakse eelkõige välismaalastega tegelevatele ülikoolide töötajatele vajalikku teavet välistööjõu värbamisest (värbamisprotsess, karjäärinõustamine, elamisloa/tööloa küsimuste selgitamine, lepingud, teave haridusprogrammide ja keeleõppe kohta, multikultuurne töökeskkond jmt). Portaal on ühtlasi hea näide ka institutsionaalsest koostööst ülikoolide ja tööandjate vahel.

VÄÄRT IDEE!

Projekti Valoa raames on loodud veebileht beglobal.fi, mille eesmärgiks on selgitada Soome tööandjatele, millist potentsiaalset väärtust endas Soome ülikoolides õppivad välitudengid kannavad, kuidas neid värvata ning kuidas teha sellealast koostööd ülikoolidega. Veebilehel välja toodud head praktikad, näited ning muu oluline taustainformatsiooni välismaalastest tudengite värbamisel Soome tööandjate juurde tugineb projekti raames välja antud uuringul.⁷¹



Aalto ülikooli välitudengite karjääriteenistus INTO

Helsingi erinevaid õppeasutusi ühendav interdistsiplinaarne Aalto ülikool on erilist tähelepanu pööranud lisaks välitudengite meelitamisele ka võimaluste loomisele tööleidmiseks Soomes. Aalto ülikooli

⁷¹ Shumilova, Yulia *et al* (2012), "[Employability of International Graduates Educated in Finnish Higher Education Institutions](#)".

karjääriteenistuse [INTO](#) poolt on perioodiliselt korraldatud töömessid ja kohtumised potentsiaalsete tööandjatega.

Välistudengite agentuur CIMO (Centre for International Mobility)

Välistudengite agentuur [CIMO](#) on potentsiaalsetele välistudengitele Soomes õppimisvõimalusi tutvustav agentuur. CIMO on Soome haridusministeeriumi haldusalas olev iseseisev rakendusüksus ning selle peamiseks tegevuseks on e-keskkonna kaudu [studyinfinland.fi](#) välistudengite informeerimine ning veebilehel oleva teabe uuendamine. Lisaks tegeleb CIMO erinevate vahetusprogrammide, stipendiumite jmt elluviimisega. CIMO analoog Eestis on SA Archimedes.

[EnterpriseHelsinki](#)

Enterprise Helsinki eesmärgiks on abistada välismaalasi ettevõtte alustamisega seotud küsimustes. Pakutakse tasuta nõustamist Soome ärikultuurist, asjaajamisest ja õiguslikust ruumist, äriplaani koostamiseks ning muude ettevõtte käivitamise ja tegutsemisega seotud küsimustes. Veebis pakutakse infot kuues keeles (rootsi, inglise, vene, eesti, saksa ja araabia) ning kohapealset nõustamist eelkõige soome ja inglise keeles. *Enterprise Helsinki* tööd koordineerib ja rahastab Helsingi linn.

Kokkuvõte

- I. Soomes on riigi poolt välja kujundatud rändestrateegia “Rändestrateegia tulevik 2020”, koos teiste külgnevate poliitikadokumentide ja toetava seadusandlusega. Lisaks töörande ja välistudengite ja –teadlaste värbamise vajalikkusele pööratakse rändestrateegias tähelepanu ka kohaliku elanikkonna sallivuse suurendamisele. Strateegiates ja teistes külgnevates dokumentides on välistöötajate värbamise põhjendamisel tugev rõhk seatud demograafilistest trendidest tulenevate probleemide lahendamisele. Samas Soome rakendab selektiivset rändepoliitikat, mis tugineb soovile arvestada tööjõuvajadusega eri sektorites ning suur rõhk on pandud riigi poolt teostatavatele tulevikuseirele ja (tööjõu)prognoosidele.
- II. Lisaks Soome turustamisele ja informatsiooni levitamisele lähteriikides kasutatakse välismaalaste meelitamiseks ka maksusoodustusi. Kõrgelt kvalifitseeritud välismaalastele pakutakse maksusoodustusi esimesel kahel aastal. Võrreldes tavapärase astmelise tulumaksuga on välismaalastele ette nähtud 35% maksumäär, mis on suunatud erioskustega välismaalastele (*spetsialistid*), kelle töötasu on 5800 € kuus või enam.
- III. Võrreldes Hollandi ja Taaniga alustas Soome üleriigilise ühtse tugisüsteemi loomist alles hiljuti, kui käivitati ALPO ja MATTO programmid. Nende programmide kaudu on tänaseks testitud erinevaid projekte ning uusi lahendusi uussisserändajatele tugisüsteemide loomiseks või edasiarendamiseks. ALPO ja MATTO programmide raames ellukutsutud projektide ja lahenduste tase on kohati ebaühtlane, kuid programmide raames on suudetud välja töötada mitmeid nutikaid lahendusi. Programmide üheks olulisemaks eesmärgiks on eri osapoolte - KOVID, maavalitsused, MTÜd jmt - kogemuste ja heade praktikate vahetamine. Kogu info on koondatud Majandusministeeriumi kodulehele ja selle tulemusena ning ministeeriumi eestvedamisel on tekkimas koordineeritud koostöösüsteem ning teenusteplatvorm tugiteenuste pakkumisel. Sarnaselt Taanile, kuid olulisemalt suuremal määral, on väga oskuslikult selleks ära kasutatud ESF finantsvahendeid.
- IV. Selgelt eesmärgistatud ja ambitsioonika kõrghariduse rahvusvahelistumise strateegia raames rakendatakse erinevaid meetmeid maailmaklassi tippteadlaste riiki meelitamiseks (FiDiPRO) kui ka välistudengite värbamiseks.

- V. Välismaalastele suunatud informatsioon on kokku koondatud kasutajasõbralikult veebilehele infopankki.fi. Lisaks pakuvad ingliskeelset informatsiooni ka nende riigiasutuste kodulehed, mis teenindavad ka välismaalasi, näiteks Sotsiaalamet. Riiklike e-teenuseid ja avalikke teenuseid koondav portaal suomi.fi on kättesaadav ka inglise keeles.

Praktikate kohaldatavus Eestile

Soomes toimib riigi poolt juhitud rände tugisüsteemi mudel, kus riik on asunud looma teenuste võrgustikku üle kogu riigi koostöös kohalike omavalitsuste ja teiste osapooltega. Teenused on sisseandajatele üldjuhul tasuta ja nende eest tasub riik. Teenuste kujundamiseks on kasutatud ka EL struktuurivahendite raha. Soome puhul saab Eestile eeskujuks tuua järgmised praktikad kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste meelitamisel ja kohanemise toetamisel:

- **Riiklikult koordineeritud talendipoliitika olemasolu**, mis põhineb tulevikuseirel ja tööjõuvajaduse prognoosidel. Lisaks muudele eesmärkidele pöörab talendipoliitika ka tähelepanu kohalike elanike sallivuse suurendamisele.
- **Info avalikest teenustest ja spetsiifiliselt välismaalastele suunatud teenustest on kättesaadav enamlevinud keeltes**, sealhulgas ka eesti keeles. Loodud on keskne infoportaal infopankki.fi, mis saab olla eeskujuks ka Eestile analoogse infoportaali loomisel. Avalike teenuste kohta on inglise keeles info kättesaadav lisaks ka suomi.fi veebilehel, sealhulgas üldhariduse ja eelkooli lastehoiu kohta.
- **Ülikoolid on loonud meetmed või rakendavad projekte välistudengite Soome tööturule integreerimise toetamiseks**. Ülikoolide karjääriteenistused pakuvad nõustamist ning koolitusi välistudengitele, kes soovivad jääda pärast õpingute lõppu Soome tööle. Ka Eesti ülikoolidel on lähtuvalt hiljutistest välismaalaste seaduse muudatustest vajalik senisest rohkem tähelepanu pöörata välistudengite abistamisele tööturule sisenemisel ning heaks eeskujuks on siinkohal Soome ülikoolid.
- **Välismaalastel (nii EL kodanikud kui ka KRKd) on võimalik õppida tasuta soome või rootsi keelt kuni tasemeni B1 kolme aasta vältel**, kui välismaalasele on tehtud individuaalne kohanemispiaan (vaata lisa 3). Kuigi keelõpet pakuvad eraõiguslikud keeltekoolid, on riik loonud toimivad koostöösuhted ning on peamine soome keele õppe tellija. Kuigi Eestis ei ole kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste ja välistudengite puhul mõistlik tasuta keeleõppe korraldamine B1 tasemeni, on siiski vajalik ulatusliku ja hästi kättesaadava eesti keele tasuta õppe korraldamine algtasemel.

Tabel 6.1. **Soome uussisserändajatele suunatud tugiteenuste loetelu**

SOOME

Välismaalaste värbamine: info ja turundus		
Teenus	Lühikirjeldus	Vastutaja
Foreigners Working in Finland	Voldik seitsmes keeles. Sisaldab kogu teavet elamise ja töötamise kohta välismaalasena Soomes	Tööhõive- ja majandusministeerium
Welcome to Finland	Voldik. Sisaldab teavet elu kohta Soomes. Kättesaadav 11-s eri keeles	
This is Finland	Veebileht. Üldine teave inglise keeles seoses Soomega, mis peaks olema oluline välismaalastele (sh uudised, töö, õppimine)	Soome Tutvustamise Amet ja Soome Välisministeerium, Kommunikatsiooni ja Kultuuri osakond
FiDiPro	Meede, mille eesmärgiks on maailma tipptasemel teadus- ja arendustöötajate meelitamine töötama Soome	TEKES koos Teaduste akadeemiaga
Välismaalaste kohanemine: riiklikud programmid		

<i>MATTO</i> ja <i>ALPO</i> programm	Uute ideede ja projektide testimine ja läbiviimine sisse­rändajatele kohanemise toetamiseks, sh rakendus­uuringute teostamine	Tööhõive- ja majandus­ministeerium
Töö otsimist edendavad meetmed pärast Soomes ülikooli lõpetamist		
Elamisloa pikendamine töö leidmiseks	Pärast kohaliku ülikooli lõpetamist on tudengitel võimalus jääda 6 kuuks riiki tööleidmise jaoks	Soome migratsiooni­amet
University of Helsinki Guide for International Students	Teave seoses töö- ja elamisloa pikendamisega (teistes ülikoolides on sama info kättesaadav karjääriteenistuse osakondadest)	Helsingi Ülikool
Study in Finland After studies	Üldine teave õppimisest ja töötamisest Soomes välistudengitele.	Rahvusvaheline mobiilsuskeskus (CIMO) (Center for International Mobility)
E-lahendused		
suomi.fi	Sarnaselt eest.ee-le riiklike e-teenuste ja avalike teenuste <i>online</i> keskkond, kus informatsioon on saadaval ka inglise keeles.	Toimetajad: Riigikantslei Rahastus: Rahandus­ministeerium
Guide for the new immigrant client	Tugi tööotsingutel, kutseõppel, keeleõppel, jm. Teenused lõimumise toetamiseks.	Tööhõive- ja majandus­ministeerium
Ejobs Careerjet Workinfinland	Erasektori poolt hallatavad tööotsimisportaalid (inglise keeles)	Erasektori organisatsioonid
Infopankki.fi	Põhjalik internetipõhine tugiteenus välismaalastele, kes elavad Soomes ja neile, kes soovivad Soome kolida. Samuti vajaminev informatsiooni riigiasutuste teenindajatele või ülikoolidele/ettevõtetele info edastamiseks välismaalasele. 15-s eri keeles.	Helsingi omavalitsus koostöös riigi ja teiste osapooltega
MTÜde ja ettevõtete poolsed tugiteenused		
Womento	Mentorprogramm naissoost sisse­rändajatele, kes on kvalifitseeritud ja oskavad soome keelt. Abi professionaalse võrgustiku laiendamiseks.	Soome Perede Föderatsioon (Väestölitto)
Expat Finland	Toetav <i>online</i> keskkond välismaalastele. Sisaldab teavet töötamisest, elukorraldusest ja kolimisega Soome. Erinevad asjakohased infoallikad.	
Elamisloa alused kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistidele		
Spetsialist	Minimaalne sissetulek: suurem kui 3000 € kuus. Ülikoolikraad vajalik.	
Uuriija	Kui töötab professionaalselt teadus­sektoris: õpetaja, lektor või teadur.	
EL Sinine Kaart	Minimaalse sissetulek: 4667 € kuus. Ülikoolikraad vajalik.	

6.2. Singapur

Silicon Valley could not have become the vibrant and dynamic centre for new start-ups and exciting ventures, just based on the population of Palo Alto, California, or even the whole of America. Silicon Valley thrives on top scientists, engineers, computer programmers, and entrepreneurs from all over the world, and especially from Asia.

Goh Chok Tong, Singapuri peaminister 1990-2004

Vaatamata oma eraldatusele saareriigina ning väiksusele on Singapuri majandus viimastel aastakümnetel olnud üks maailma kõige kiiremini kasvavaid majandusi ning üks maailma konkurentsivõimelisemaid majandusruume.⁷² Eelkõige on see olnud hästi korraldatud valitsemise, avaliku sektori strateegiliste infrastruktuuri- ja ettevõtlusinvesteeringute ning väliskapitalile atraktiivse ärikeskkonna kujundamise tulemus. GCI indeksis domineerib Singapur teiste seas ka tööturu efektiivsuse näitajates olles esikohal tööjõu produktiivsuse ja tasu suhtes ning teisel kohal maailmas suutlikkuses meelitada ning hoida kõrgelt kvalifitseeritud tööjõudu oma tööturul (saades Šveitsi järel 5.8 punkti maksimaalsest 7-st).⁷³

Tööjõuturu efektiivsus (tööjõu liikumine, välistööjõu osakaal, palga ja produktiivsuse suhe jms) on koos maailma tippasemel haridussüsteemiga Singapuri majanduse konkurentsivõime üks oluline alustala, tagades globaalsel turul konkureerivate Singapuri ettevõtete kõrge innovatsioonvõime. Tööjõuturu efektiivsust toetav **liberaalne selektiivne rändepoliitika** on Singapuri majanduspoliitika kujundamise instrumendina mänginud olulist rolli juba alates 1960. aastatel alanud industrialiseerimisest. Üsna liberaalne, kuid samas selektiivne rändepoliitika eristab omavahel madala kvalifikatsiooniga välistööjõudu, kes enamasti töötavad ehituse- ja teenussektoris (edaspidi välistööjõud) ja kõrge kvalifikatsiooniga välistööjõudu teadus- ja arendustöötajad, ärijuhid, õppejõud, ettevõtjad (edaspidi välistalent).

Intensiivse sisse- ja välisrände tulemusena kahekordistus 1970.–1980. aastatel Singapuri mittealaliste elanike arv ning sama trend jätkus ka 1990. aastatel. 2000-2011 mittealaliste elanike arv kasvas 754 500 (18,7% kogu elanikkonnast) 1,4 miljonini (26,9%). Võrdluseks on Singapuri kodanike osakaal elanikkonnast vähenenud 74,1%-lt (2000. a) 62,8%-le (2011. a). 2010. aastaks jõudis saareriigi elanike arv 5 miljoni inimese lähedale, kellest Singapuri kodanikke oli 3,2 miljonit ning iga kolmas Singapuri elanik oli välismaalane. Seejuures on valitsuse pikaajaliseks eesmärgiks hoida sisse- ja välisrändajate osakaalu tööturul keskmiselt 1/3 hõivatute koguarvust.⁷⁴ 2011. aastal oli kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu osakaal kogu sisse- ja välisrändajate arvust ca 20%, samas kui madala kvalifikatsiooniga ja kodumajapidamistesse tööle tulijate hulk moodustas 60% sisse- ja välisrändajatest.⁷⁵

Viimase kümnendi jooksul on Singapuri majanduse arengu kitsaskohana aga hakatud esile tõstma liigset sõltuvust välistööjõust. Valitsus on rakendanud hinna ja mahu põhiseid meetmeid tasakaalustamiseks sõltuvust välistööjõust ning soodustamiseks kohaliku tööjõu kvalifikatsioonide tõstmise eelistamist välistööjõule. Lisaks, viimastel aastatel on kasvanud kohalike elanike rahulolematuse suunal, kes on paljude meeletult tekitanud välistööjõu sisse- ja välisrände poliitikate mõjul liiga ägeda konkurentsiolukorra

⁷² The World Economic Forum (2013). [The Global Competitiveness Index 2013-2014: Country Profile Highlights](#).

⁷³ The World Economic Forum (2013). The Global Competitiveness Index 2013-2014. [2.2. Data Tables. Section VII: Labour Market Efficiency](#).

⁷⁴ OECD (2013). [Southeast Asian Economic Outlook 2013. Structural Policy Country Notes Singapore](#).

⁷⁵ OECD (2013). [Southeast Asian Economic Outlook 2013. Structural Policy Country Notes Singapore](#).

Singapuri tööjõuturul, suurendanud lõhet elanike sissetulekutes tekitanud ühiskondlikke pingeid püsielanike ja sisserännanute vahel. Singapuri valitsuse 2013. aasta alguses avalikustatud plaan jätkata välistööjõu sissetoomist ka järgmistel kümnenditel tekitaks muidu poliitiliselt stabiilses saareriigis lähiajaloo esimesed avalikud rahvakogunemised ja demonstratsioonid.⁷⁶

Riiklikud poliitikad ja strateegiad

Selektiivse rändepoliitika meetmed

Selektiivse rändepoliitika peamiseks meetmeks on sisserände reguleerimine lähtuvalt tööjõuturu vajadustest. Kõik välismaalased, nii välistöötaja kui välistalent peab Singapuris töötamiseks taotlema elamis- ja tööluba, mille peamiseks kriteeriumiks on Singapuri tööjõuturul pakutav palk. Elamis- ja tööloa väljastab Tööjõu ministeeriumi (*Ministry of Manpower*) välismaalaste osakond. Välistalentidele, kelle hulka on arvestatud ka ettevõtjad ja investorid, väljastatakse nelja tüüpi elamis- ja töölube:

1. Tööhõivepass (*Employment Pass, EP*)

Tööhõive pass on elamis- ja tööluba, mis on mõeldud kõrgelt kvalifitseeritud välismaalastele ja tippspetsialistidele, kellel on olemas tööleping tööandjaga Singapuris. Taotleja täidab ankeedi, milles fikseeritakse tema kvalifikatsioon, sissetulek (peab olema vahemikus 1750 – 4615 €)⁷⁷ ning hariduslik ettevalmistus. Kategooria P1 (sissetulek rohkem kui 4615 €) ja kategooria P2 (sissetulek rohkem kui 2600€ kuus) passitüübid väljastatakse lähtuvalt Singapuri majandusarengu seisukohast olulisemate majandusvaldkondade loetelust ning spetsialistide, ärijuhtide ja tippjuhtide ametikohtadele. Kategooria Q passitüüpi saab taotleda, kui on olemas vastav erialane kvalifikatsioon ja leping, mis garanteerib sissetuleku vähemalt 1906€ kuus. Alates 1. augustist 2014 jõustub regulatsioon, mis nõuab tööandjalt reklaamida vaba töökohta kohalikult tööjõuturul 14 päeva enne, kuid saab õiguse välismaalase palkamiseks.

2. Personaalne tööhõive pass (*Personalised Employment Pass, PEP*)

PEP on uusim elamisloa liik, mis on suunatud otse välistalentide meelitamisele. Erinevalt EP-st, ei ole PEP seotud ühegi tööandjaga ning see väljastatakse üksnes välismaalase kvalifikatsioonide põhjal. PEP väljastatakse kolmeks aastaks pikendamise õigusega, seejuures eeldatakse sissetulekut 83 000 € aastas. PEP luba annab õiguse vahetada välismaalasele töökohta tööluba muutmata ning seejuures olla töötu kuni 6 kuud, kui otsitakse uut tööd.

3. S-pass (*S Pass*)

S-pass on mõeldud keskmiselt kvalifitseeritud töötajate värbamiseks, kelle kuu sissetulek peab olema vähemalt 1155 € ning kelle kvalifikatsioone tõendab vastav haridusdokument.

⁷⁶ BBC (2013). [Rare mass rally over Singapore immigration plans](#). BBC News 16 February 2013.

⁷⁷ Rahavahetuskurs seisuga 13.02.2014.

4. Ettevõtjapass (*Entrepreneur Pass, EntrePass*)

Kuue kuu jooksul alates Singapuri äriregistris ettevõtte registreerimisest on õigus taotleda elamis- ja tööluba *EntrePass*. Selleks peab investeerima algkapitali vähemalt 28 842 € ning omama vähemalt 30% osalust ettevõttes. Lisaks on rida muid tingimusi, mis viitavad ettevõtte seotusele Singapuri turuga ja välistavad riulifirmade registreerimist. Lisaks on selles loast välistatud kohviku, restorani, massaaži ja personalivahendusega tegelevad ärid. Ettevõtjapass kaotab kehtivuse kui kuue kuu jooksul pärast Singapuri sisenemist pole käivitunud ettevõtlustegevus vastavalt taotluses märgitud äriplaanile ja pole esitatud firma tegutsemisaadressi.

Välismaalane saab ennast eelnevalt internetis küsimustiku abil testida ([Self-Assessment Tool for Employment / S Pass](#)), millise elamisloa tüübile ta kvalifitseerub, mis vähendab infopäringute tulva ning lihtsustab nii tööandjate kui töövõtjate arusaamist elamislubade süsteemist. Lisaks saab EP ja S-passi taotleda elektrooniliselt ([Employment Pass Online](#)) (vaata ka e-teenused allpool).

Välisalentide meelitamiseks on loodud ka töövaheaja programm ([Work Holiday Programme, WHP](#)), mis püüab riiki meelitada hiljuti õpingud lõpetanud 18-25-aastased noored maailma tippülikoolidest. Värsked lõpetajad saavad õiguse viibida Singapuris kuni 6 kuud otsides endale töötamise võimalust. Programm on ideaalne neile, kes soovivad teha praktikat Singapuris. WHP saamiseks on siiski paika pandud piirangud: taotleda saavad vaid teatud riikide ülikoolide lõpetajad, kodakondsusest sõltumata (Austraalia, Prantsusmaa, Saksamaa, Hong Kong, Jaapan, Uus Meremaa, Suurbritannia, USA) ning lõpetatud ülikool peab kuuluma 200 maailma tippülikooli hulka (arvesse lähevad pingeread: Quacquarelli Symonds World University Rankings; Shanghai Jiao Tong University's Academic Ranking of World Universities; Times Higher Education World University Rankings).

Maksusoodustused välisalentide palkavatele ettevõtetele

Singapur kasutab talentide sissevõetamise soodustamiseks ka maksupoliitikat, kus lähtuvalt majandusvaldkonnast ja sissetuleku tasemest on Singapuris asuval tööandjal õigus tulumaksuvabastusele välismaalase värbamise ja kolimisega seonduvate tõendatud kulude osas.⁷⁸ Värbamise puhul on maksusoodustused intervjuule tuleku või tööandja intervjuule sõidu kuludest ning töövahendusorganisatsiooni teenusetasult. Välismaalase riiki toomisega seoses on soodustus järgmistelt kuludelt: a) personalifirma kulud; b) ühe otsa lennupiletid nii töötajale kui pereliikmetele; c) esialgse elamispinna kulud. Maksusoodustuste maksimumsummad erinevate elamislubade liikide põhjal on järgmised:

- personaalse tööhõive passi ja tööhõive passide tüüp P1 korral on maksuvabastus kuni 14 400€;
- tööhõivepassi tüüp P2 korral on maksuvabastus kuni 8650€;
- ettevõttel on aasta jooksul värvatud välistööjõu puhul õigus maksusoodustusele kuni 158 600€ ulatuses.

⁷⁸ [Tax deductions for recruitment of overseas talent](#). Ministry of Manpower, Singapore Government.

Rahvastikupoliitika aluspaber (*A Sustainable Population for a Dynamic Singapore. Population White Paper*)⁷⁹

2013. aastal avaldas Singapuri valitsus aluspaberi rahvastiku poliitikast, mis tekitas ühiskonnas terava debati ning toimusid riigi lähiajaos üsna erakordsed meelevaldused dokumendis esitatud plaanide vastu. Rahvastikupoliitika aluspaber toob välja Singapuri rahvastiku demograafilised protsessid – madal sündivus ja suurearvuliste põlvkondade jõudmise pensioniikka – mis ilmestavad tõsiasja, et ilma sisserändeta ei suudeta hoida tööealise elanikkonna kasvu 1-2% peal, et saavutada majanduskasvu 3-5% ulatuses. Töötava elanikkonna hulga hoidmist vajalikus suurusel on valitsus ette näinud sisserände jätkamist lubades aastas riiki 15 000 – 25 000 inimest, peamiselt nooremates vanuserühmades. Valitsuse eesmärgiks on 2030. aastaks jõuda 6.9 miljoni elanikuni (2013. aastal elas Singapuris 5.4 miljonit inimest), mis tähendaks 30% elanike arvu kasvu. Lisaks sisserändele on valitsus suurt tähelepanu pööranud ka kohaliku elanikkonna sündivuse suurendamisele ning välismaal elavate singapurlaste tagasirändele.

Rahvastikupoliitika aluspaberi avalikustamine, eelkõige jätkuva sisserände planeerimine suures mahus tekitas elanikkonnas rahuolematust. Kriitikud tõid välja, et mitmeid aastakümneid toimunud sisserände tagajärgedeks on juba tänaseks saare ülerahvastatus, mis on viinud infrastruktuuri probleemideni (eelkõige transpordivõrgu ülekoormatuseni) ning elamispindade nappuseni. Kriitikute arvates peaks valitsus piirama oluliselt sisserännet ning võitlema oma elanikkonna elukvaliteedi langusega, mida sisseränne on põhjustanud.⁸⁰

Riiklikud programmid

[CONTACT SINGAPORE](#)

Contact Singapore on Tööjõu ministeeriumi (*Ministry of Manpower*) ning Singapuri Majandusarengu koja (*Singapore Economic Development Board*) poolt 2008. aastal loodud turundusprogramm välisalentide meelitamiseks riiki ning välismaal elavate singapurlaste võrgustiku hoidmiseks ning tagasirände toetamiseks. Programmi eesmärgiks on aidata kaasa Singapuri tähtsaimate majandussektorite kasvuks vajalike välisalentide ja välismaal elavate singapurlaste värbamisele. Samuti on programm suunatud välisinvestoritele.

Programmi kõige olulisem tegevus on e-keskkonna www.contactsingapore.org.sg haldamine, mis sisaldab kogu olulist teavet töö leidmise, elamislubade, kolimise ja elukorralduse kohta Singapuris. E-keskkond ei toimi üksnes infokanalina, vaid ka töövahendusportaalina (*Contact Singapore Jobs Portal*), kus viiakse kokku tööandjad ja töövõtjad. Hea praktikana lihtsustamaks välismaalastel arusaamist selektiivse rändepoliitika eri tahkudest on loodud alamveebileht „[8 sammu töötamiseks Singapuris](#)“, kirjeldamaks tööloa saamise tingimusi ja protseduure (vt joonis 6.1).

⁷⁹ [A Sustainable Population for a Dynamic Singapore. Population White Paper](#). January 2013.

⁸⁰ [Singapore protest: 'Unfamiliar faces are crowding our land'](#). *The Guardian*, 15 February 2013.

Joonis 6.1. 8 sammu töötamiseks Singapuris

8 steps to working in Singapore

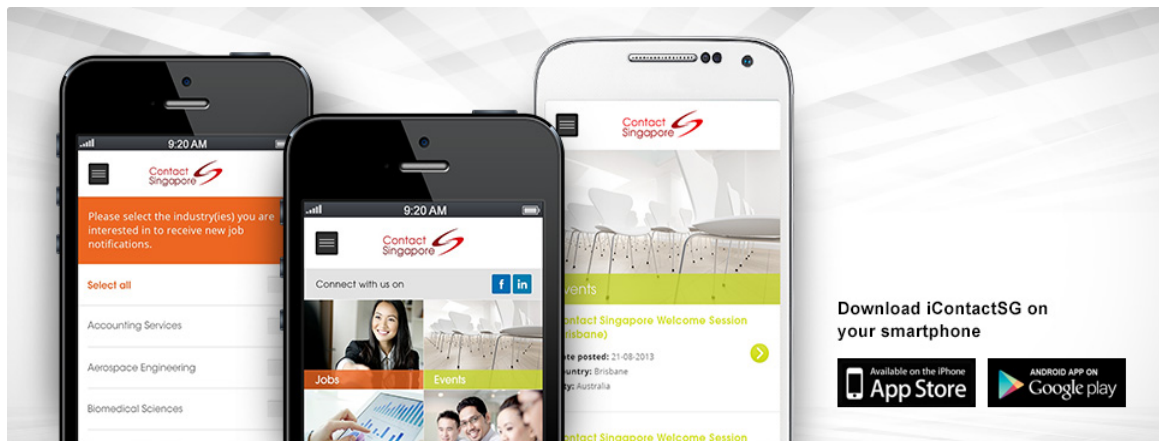


Contact Singapore on loonud oma esindused Euroopas (London, Frankfurt), USA-s (San Francisco, New York), Austraalias, Hiinas ning mujal Aasias (India, Lõuna-Korea). Organisatsioon on loonud rida programme, mille raames korraldatakse sihtriikides riigi ja ettevõtjate koostöös messe ja töötamise- ning õppimisvõimalusi tutvustavaid teavitusüritusi, samuti karjääri ja võrgustiku üritusi Singapuris ning teistes riikides, näiteks:

- **Careers@Singapore** on programm, mis korraldab sihtriikides üritusi, kus tuuakse kokku Singapuris tegutsevad tööandjad eelismajandusharudest ja välismaised talendid ning tudengid, kes on huvitatud nendes majandusharudes töötamisest. Sarnaste tegevuste programm, mis on suunatud välismaal elavatele singapurlastele on tuntud nimega **Careers@Home**.
- **Experience@Singapore** on programm, mille eesmärgiks on tudengitele ja kraadiõppuritele maailma tippülikoolidest tutvustada Singapuri riiki. Tudengeid viiakse ekskursioonidele Singapuri, korraldatakse kohtumisi juhtivate ettevõtete tippjuhtidega ning tutvustatakse saareriigi eluolu. Jällegi on paralleelselt käimas programm **Experience@Home** välis-singapurlastele.
- **Insights@Singapore** kutsub oma ala liidreid erinevates majandusharudest esinema jagamaks oma teadmisi ja ekspertiisi potentsiaalsete töötajate ja tudengitega Insights@Singapore üritustel.

VÄÄRT IDEE!

iContactSG – mobiiliäpp, mis on eelkõige mõeldud välis-singapurlastele nii nende tagasi meelitamiseks kui ka kodumaal toimuvaga kursis hoidmiseks. Tegemist on *Contact Singapore* e-keskkonna veebiversiooniga, mis puudutab vaid välis-singapurlastele suunatud osa: vabad töökohad, info töötamise võimaluste kohta, soovitud edukateks intervjuudeks tööandjatega, teavitused toimuvatest sündmustest ja üritustest Singapuris, informatsioon majandusharude kohta, inspireerivad edulood.



Hariduspoliitika välistalentide poliitika teenistuses

Kõrghariduse rahvusvahelistumise programm (*Global Schoolhouse Initiative*) on Singapuri valitsuse ambitsioonikas programm eesmärgiga meelitada riiki maailma tippklassi teadlased, luua eeldused tehnoloogia siirdeks Singapuri ülikoolidest ettevõtetesse, muutuda rahvusvaheliselt hinnatud hariduskeskuseks ning meelitada rahvusvahelisi ülikoole Singapuri avama oma filiaale. Singapuri valitsus on haridussüsteemi käsitlenud kui majandussarengut toetavat vahendit ning hädavajalikku investeringut globaalses talendivõitluses. Programmi loetakse edulooks, sest alates 2002. aastast on Singapuris loodud ligi tosin välisriigi ülikooli filiaali, nende hulgas MIT (Massachusetts Institute of Technology), INSEAD (Institut Europe' en d'Administration des Affaires), Johns Hopkins University jt. Valitsus suunas oma meelitamispoliitika sihikindlalt konkurentsi tipus olevatele ülikoolidele kasutades selliseid meelitamise meetmeid nagu maa allahinnatud kasutusrent ülikoolilinnakute ehitamiseks, rahaline ja muu toetus ülikoolide teadus- ja arendusprojektidele ning stipendiumiprogrammid tudengitele.

Programmi tulemusena on 20% Singapuri üliõpilastest välistudengid ning parimad neist saavad Singapuris õppimiseks stipendiumi. Haridusministeerium toetab rahaliselt tugevalt riigi kolmes avalik-õiguslikku ülikoolis õppivaid välistudengeid. Subsidiirides tugevalt välismaalaste õppimist, on valitsus seadnud üsna ranged õppesse pääsemise kriteeriumid ning kujunenud kõrge konkurentsi tõttu pääsevad ülikoolidesse väga tugeva potentsiaaliga noored üle maailma. Valitsuse subsidieeritud kohtadel õppivad tudengid sõlmivad valitsusega vastastikuste kohustuste lepingu, mille kohaselt on nad kohustatud pärast kooli lõpetamist töötama minimaalselt kolm aastat Singapuris suurendades sellega talentide arvukust tööjõuturul.

Valitsus teadvustab lisaks, et **kõrgel rahvusvahelisel tasemel koolid lastele** on oluline osa taristust, mis meelitab Singapuri elama ja töötama välistalente. Välistalentide lastele koolikohtade loomiseks on valitsus ette võtnud samme meelitamiseks riiki välismaised koole või siis võimaldamaks laieneda olemasolevatel rahvusvahelistel koolidel. Eelkõige on Singapuri maavalitsus (*Singapore Land Authority, SLA*) tegemas

koostööd Majandusarengu kojaga (*Economic Development Board, EDB*) ning teiste valitsusasutustega pakkudes kasutuskõlblikku maad haridusega seotud projektidele vastamaks suurenenud nõudlusele. Tänapäevaks kasutavad 19 rahvusvahelist kooli riigi kinnisvara või maad oma linnakute rajamiseks, nende hulgas Canadian International School, United World College of South East Asia, International Community School, and Avondale Grammar School.⁸¹

Käesolevas uuringus ei vaadeldud Singaapuri tervishoiu- ja haridussüsteemi, kuivõrd võrreldes teiste uuritud Euroopa Liidu riikidega on tegemist teiselaadses taustsüsteemis toimiva riigiga ning tulemid ei oleks võrreldavad.

E-teenused: [eCitizen](#)

Lisaks suurele hulgale kodanikele ja püsielanikele suunatud e-teenustele eCitizen portaali kaudu, on valitsus loonud mitmeid e-teenuseid ka välismaalastele, lihtsustamaks taotluste esitamist ja dokumentide vormistamist. Elamislubades on elektrooniliselt võimalik esitada tööpassi ja S-passi taotlust. Viited erinevatele e-teenustele ja tugisüsteemidele on esitatud tabelis 2.

Kokkuvõte

Singapur on muutunud maailma üheks konkurentsivõimelisemaks majandusruumiks tänu hästi korraldatud valitsemise, avaliku sektori strateegiliste infrastruktuuri- ja ettevõtlusinvesteeringute ning väliskapitalile atraktiivse ärikeskkonna kujundamise tulemusena. Olulisel kohal on riigipoolne strateegiline ja pikaajaline planeerimine.

- I. Riik on kujundanud poliitilise strateegia “Singapuri rahvastikupoliitika alused”, mis võttes aluseks rahvastiku demograafilised protsessid, seab selged sihid rändepoliitikale. Tööjõuturu efektiivsust toetav liberaalne selektiivne rändepoliitika on olnud Singapuri majanduspoliitika kujundamise üks oluline instrument. Sisserände reguleerimine lähtub tööjõuturu vajadustest, kus välistalentidele, kelle hulka on arvestatud ka ettevõtjad ja investorid, väljastatakse nelja tüüpi elamis- ja töölube ning eritähelepanu on pööratud ka välis-singapurlaste tagasimeelitamisele.
- II. Lisaks elamislubadele kasutab Singapuri valitsus mitmeid teisi meelitamise meetmeid. Sisserände soodustamiseks kasutatakse ka maksupoliitikat, kus lähtuvalt majandusvaldkonnast ja sissetuleku tasemest on Singapuris asuval tööandjal õigus tulumaksuvabastusele välismaalase värbamise ja kolimisega seonduvate tõendatud kulude osas. Välistalentide meelitamiseks on loodud ka töövaheaja programm, mis püüab riiki meelitada hiljuti õpingud lõpetanud 18-25-aastased noored maailma tippülikoolidest. Kõrghariduse rahvusvahelistumise programm on Singapuri valitsuse ambitsioonikas programm eesmärgiga meelitada riiki maailma tippklassi teadlased. Kõrgel rahvusvahelisel tasemel koolid lastele ja nende riigipoolne aktiivne laiendamine on oluline osa taristust, mis meelitab Singapuri elama ja töötama välistalente.
- III. Välismaalastele on elamislubade informatsioon tehtud hästi kättesaadavaks ning võimalikult suur osa menetlustoimingutest on viidud *online* keskkonda. Lisaks suurele hulgale kodanikele ja püsielanikele suunatud e-teenustele eCitizen portaali kaudu, on valitsus loonud mitmeid e-teenuseid ka välismaalastele, lihtsustamaks taotluste esitamist ja dokumentide vormistamist. Elamislubades on

⁸¹ Pak Tee Ng, [Singapore's Response to the Global War for Talent: Politics and Education](#).

elektrooniliselt võimalik esitada tööpassi ja S-passi taotlust. Välismaalane saab ennast eelnevalt internetis küsimustiku abil testida ([Self-Assessment Tool for Employment / S Pass](#)), millise elamisloa tüübile ta kvalifitseerub, mis vähendab infopäringute tulva ning lihtsustab nii tööandjate kui töövõtjate arusaamist elamislubade süsteemist.

- IV. Tööjõuministeriumi ja Singapuri majandusarengu agentuuri koostöös loodud organisatsioon *Contact Singapore* ja selle alaprogrammid on tõestanud ennast väga edukate ja efektiivsete turundusprogrammidenä välialentide meelitamiseks riiki ning välismaal elavate singapurlaste võrgustiku hoidmiseks ning tagasirände toetamiseks. *Contact Singapore* programmi toetab sellega külgnev põhjalik infoportaal, mis sisaldab kogu olulist teavet töö leidmise, elamislubade, kolimise ja elukorralduse kohta Singapuris.

Praktikate kohaldatavus Eestile

Singapuris on riik näidanud üles liidrirolli eesmärgiga stimuleerida erasektori investeeringuid välialentidesse värbamise ning selle eesmärgi täitmiseks investeerinud ulatuslikult infrastruktuuri- ja ettevõtlussektori arengusse ning väliskapitalile atraktiivse ärikeskkonna kujundamisesse. Nii näiteks tegeleb Singapuri valitsus maailma tippklassi kuuluvate institutsioonide ligimeelitamisega, kes omakorda värbavad välialente. Teisalt eeldab Singapuri mudel ka erasektori aktiivset ja paljudel juhtudel ka juhtrolli välialentide värbamisel ning neile tugiteenuste pakkumisel. Eestis toimiv tugisüsteem väliallastele on mõningal määral sarnane Singapuri omale, kuigi riigi tegevuse maht on jäänud oluliselt väiksemaks. Oluline on silmas pidada, et kuna Singapuris on riigikeeleks inglise keel, siis võrreldes teiste riikidega pole seal probleemiks ka keeleõppe küsimused. Samuti baseerub Singapuri tervishoiusüsteem erakindlustusel, kuid enamikel kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistidel ja nende pereliikmetel on korporatiivne erakindlustus. Singapuri praktikatest saab Eesti õppida järgmist:

- Sarnaselt Soomega on riik välja töötanud selgelt sihitud talendipoliitika, mis on osa rändepoliitikast. Rändepoliitika aluseks on ühiskonna demograafilised protsessid, mis mõjutavad majanduse arengut ja konkurentsivõime kasvu. Valitsus on prognooside alusel välja arvanud tööjõuturu vajadused, sealhulgas erinevate kvalifikatsioonide vajadused. Sellest prognoosist lähtuvalt on ka kujundatud väliallaste meelitamise süsteem – elamisload, maksusoodustused jne lähtuvad tööjõuturul eksisteerivatest vajadustest.
- Välialentide värbamine ja neile tugiteenuste pakkumine on küll tööandja ja ülikooli kohustus, kuid riik on loonud lisaks õiguslikule raamistikule ka tõhusa ja suuremahulise infosüsteemi, mis värbajaid ja väliallasti toetab. *Contact Singapore* veebileht on üks parimaid näiteid uuritud riikidest väliallastele info pakkumisest kasutajasõbralikult ja lihtsalt.
- Lisaks on riik teinud võimalikult lihtsaks ja mugavaks elamislubade taotlemise viies võimalikult suure osa menetlustoimingutest online keskkonda. Elamislubade kohta käiv informatsioon on esitatud selgelt, kasutatud on mitmeid interaktiivseid ja graafilisi lahendusi (nt. *8 steps to working in Singapore* ning *Self-Assessment Tool for Employment / S Pass*). Riik on suunanud väliallastel avalike teenuste tarbimisel online keskkonda, muutes kodanikele suunatud e-teenused eCitizen keskkonnas kättesaadavaks ka väliallastele.
- Singapur pöörab suurt tähelepanu ka välis-singapurlaste tagasimeelitamisele. *Contact Singapore* ei ole üksnes väliallastest talentide meelitamiseks loodud organisatsioon, vaid välialentide meelitamise meetmeid rakendatakse ka eraldi sihituna välis-singapurlastele. Lisaks on kasutusele võetud uuenduslik *äpp*, mille abil hoitakse välis-singapurlasi kursis kodumaal toimuvaga toimides nõnda diasporaa hoidmise meetmena.

Tabel 6.2. **Singapuri uussisserändajatele suunatud tugiteenuste loetelu**

SINGAPUR

Valitsuse infoportaalid välislastele		
Teenus	Lühikirjeldus	Teenuseosutaja
Contact Singapore	Organisatsioon, mille tegevuse eesmärgiks on välislaste meelitamine riiki ning välismaal elavate singapurlaste võrgustiku hoidmine ning tagasirände toetamine. Peamine tegevus on e-keskkonna pidamine.	Ministry of Manpower, & Singapore Economic Development Board
Foreign Manpower	Põhjalik teave elamislubadest töötamiseks. Elamislubade taotluste esitamine, uuendamine ja tühistamine veebis.	Ministry of Manpower: Foreign Manpower Management Division
Strategic and Skills-in-demand list	Nimekiri ja kirjeldus kasvavatest majandussektoritest ja ametitest nendes sektorites Singapuris. Suunatud talentidele, kes soovivad saada infot oma karjäärivõimaluste kohta Singapuris.	
Pass Navigator	Interaktiivne veebileht, mis aitab leida sobiliku elamisloa tüübi nii töövõtjal kui tööandjal, praktikakoha otsijal, välisinvestoril.	
Start a business in Singapore	Põhjalik teave äri alustamise kohta alates ettevõtte asutamise registreerimisest, äripartnerite leidmisest, maksusüsteemist kuni peakontori asukoha leidmiseni ja töötajate leidmiseni.	
Job-seeker	Infokataloog tööotsijatele	
Välisüliõpilaste töötamine	Võimalus töötada osalise tööajaga (16 tundi nädalas) ja vaheajal ilma tööloata.	
Career Compass	Juhend kohalikele ja välisüliõpilastele suundumustest ja võimalustest Singapuri tööturul.	
E-lahendused		
8 steps to working in Singapore	Interaktiivne lahendus mis seletab kogu protsessi töötamisest Singapuris samm-sammult.	Contact Singapore
Self-assessment tool for Employment / S-Pass	Tasuta interaktiivne lahendus mis määrab kandidaadi abikõlblikkusest erinevatele elamislubadele nii tööandjatele kui tööotsijatele.	Ministry of Manpower
Elamislubade online süsteem	Tööpassi ja S-passi taotlusi on võimalik esitada online süsteemis.	
BizFile	Interaktiivne portaal kus on võimalik uusi ettevõtteid registreerida. Andmebaas, kust leitakse seotud teenused ja e-teenused. One-stop shop mudel.	Accounting and Corporate Regulatory Authority Singapore
Enterprise One	Veebiportaali äri alustamiseks ja arendamiseks Singapuris. Sisaldab sellega seotud teavet.	Ministry of Trade and Industry
Valitsusasutused, kes toetavad välislaste ja –investorite poliitika elluviimist	Economic Development Board Standards, Productivity and Innovation Board International Enterprise Singapore Accounting & Corporate Regulatory Authority	

6.3. Taani

Taani majandus paigutub maailma konkurentsivõime edetabelis 15. kohale (GCI). Taani konkurentsivõimet tugevdavateks teguriteks on raporti hinnangul muuhulgas tugev institutsionaalne raamistik (haldusaparaat, seadusandlus), kvaliteetne kõrgharidussüsteem ja tööjõuturu efektiivsus (tööjõu mobiilsus, ettevõtjasõbralik seadusandlus jms). Samas on Taani talendipoliitika ja talendipotentsiaal *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) kohaselt maailma tipus ehk 3. kohal.⁸² Indeksi kohaselt on Taani eelisteks riigipoolt selgelt reguleeritud ja soodustatud investeerimiskliima (riigisektori kõrge suutlikkus), avatus sissrändajate suunal ning riigi sisemine avatus (ehk tolerantsus sissrändajate ja teiste vähemuste suunal), haritud tööjõuturg (eriti kõrgharidusega töötajate osakaal erinevatel ametipositsioonidel).

Tänase kõrge kvalifikatsiooniga uussissrändaja keskmine profiil näeb Taanis välja järgmine: hinnanguliselt viibib välismaalane riigis keskmiselt 8 aastat, tekitab selle aja jooksul riigile tulu ca 268 000 € ulatuses,⁸³ ning kasutab võrreldes kohalike elanikega märgatavalt vähem avalikke hüvesid ja/või sotsiaalteenuseid.⁸⁴

Oskustega välistööjõu riiki meelitamine on Taani valitsuse prioriteetne tegevus. Alates 2002. aastast on rakendatud **selektiivset rändepoliitikat**, mille eesmärgiks on riiki meelitada eelkõige neid isikuid, kelle oskused vastavad tööturul puudu olevatele oskustele ning selle kaudu positiivselt mõjutada ettevõtete tootlikkust ja rahvusvahelist konkurentsivõimet. Selle eesmärgi täitmiseks on välja töötatud erinevad elamisloa andmise tingimused ning muud meetmed. Ka kõrghariduspoliitika üheks selgeks fookuseks on võetud välistudengite riiki meelitamine. Taani ei ole kaasa läinud EL ühise rändepoliitika kujundamisega ega liitunud Euroopa Liidu Sinise Kaardi direktiiviga (ka Inglismaa, Iirimaa ja Rootsi). Põhjuseks on Taani soov jääda tööjõuturu poliitika kujundamisel paindlikuks ning jätta endale ainupädevus otsustamaks riiki ja tööturule sisenevate uussissrändajate üle. Taani puhul on üheks selle väljenduseks näiteks nn positiivse nimekirja meede, mille eesmärgiks on reageerida kiirelt ja paindlikult muutustele tööjõuturul või majanduse struktuuris tervikuna.

Taani selektiivse rändepoliitika üheks läbivaks alusprintsipi on uussissrändaja kohanemisvõime ehk suutlikkus ühiskonnas kohaneda ja hakkama saada. Kohanemisvõime ei ole küll seadusandluses defineeritud ametlik tingimus, kuid lähtuvalt elamisloa saamise tingimustest võib nimetada peamised kriteeriumid mille põhjal defineeritakse kõrge kvalifikatsiooniga välismaalane ja mis loovad eeltingimused riigis kohanemiseks: hariduslik taust, majanduslik iseseisvus, keeleoskus ja pikaajaline aktiivsus tööturul. See tähendab, et Taani selektiivne rändepoliitika eelistab neid uussissrändajaid, kelle hariduslik taust ning varasem kvalifikatsioon kindlustab selle, et nad ei muutu Taanile majanduslikult koormavaks ega kujuta endast riski ühiskonna sidususele.

Taani rändepoliitikat rakendab Taani immigratsiooniamet, kes allub justiitsministeeriumile. Kõrge kvalifikatsiooniga välismaalastega tegeleb tööhõiveministeerium ning vahetult selle haldusalas asuv Taani Tööturu- ja värbamisagentuur. Elamislubade menetlemine on jaotatud kahe institutsiooni vahel: immigratsiooniametis menetletakse elamislubasid, mis on seotud varjupaigataotluste, perede taasühinemise, viisade jmt; tööturuturu- ja värbamisagentuuris menetletakse elamislubasid, mis on seotud töö, õpingute, teadustöö, praktika jmt. Agentuuri eesmärgiks on lisaks muudele Taani tööturuga seonduvatele küsimustele lõimida kõrgelt kvalifitseeritud välismaalasi Taani tööjõuturule. Agentuuri

⁸² [Global Talent Competitiveness Index](#).

⁸³ ICENEWS (2013). [More skilled workers heading for Denmark](#), 25.02.2013

⁸⁴ Bodker, Sofie *et al* (2013), "Fiscal Costs and Benefits of High Skilled Immigration to a Generous Welfare State", NORFACE MIGRATION Discussion Paper No. 2013-06

haldusallas kuulub ka rahvusvaheline kodanike teenuste ja infokeskus (*International Citizen Service*), mis abistab uussisserändajaid elamisloa menetlemisega seotud küsimustes ning pakub informatsiooni erinevate teenuste kohta. Oluline on ära märkida, et kõik elamisloa töötamiseks annavad õiguse töötada vaid ühel töökohal ühes ettevõttes, kuid võrreldes teiste riikidega on uuele töökohale siirdumine siiski lihtsustatud, eeldusel, et uus taotlus töötamiseks esitatakse hiljemalt esimesel päeval uues töökohas töötamisel.

Selektiivse rändepoliitika meetmed

Selektiivsed meetmed on reguleeritud välismaalaste seadusega (*Udlændingeloven*). Iga meetme täpsemad nõuded, näiteks rohelise kaardi punktisüsteemi (*pointsystemet*) jaotus on sätestatud eraldi tööhõiveministeeriumi määrusega. Kolmanda riigi kodanikul tuleb Taanis töötamiseks taotleda elamis- ja töötamisluba (*opholds- og arbejdstilladelse*). Kõrgema kvalifikatsiooniga välistöötajale (välistalend) on selle protsessi läbimisel kujundatud järgmisi erisusi: (1) roheline kaart ja (2) nn positiivne nimekiri ja (3) tasumäära skeem.⁸⁵ Nende kolme skeemi puhul on eesmärgiks seatud menetleda taotlus 1 kuu jooksul, eeldusel, et kõik dokumendid on korrektselt esitatud ja vormistatud.⁸⁶

Roheline kaart (*Green Card*)

Kõrge kvalifikatsiooniga välismaalastel on võimalik täita rohelise kaardi 3-aastase elamisloa taotlus, mis on tasuline (tagastamatu tasu 870 €) ning millega hinnatakse inimese võimalusi saada Taanis kõrge kvalifikatsiooniga tööd. Hindamise viib läbi punktisüsteemi abil Taani tööturu- ja värbamisagentuur. Alates 100 punktist (doktorikraad annab 80 punkti, magistrikraad 60 punkti;⁸⁷ keeleoskus maksimaalselt 30 punkti; hinnatakse ka eelnevat töökogemust ja vanust) loetakse inimese tõenäosus saada Taanis kõrget kvalifikatsiooni nõudvat tööd piisavalt kõrgeks, et anda talle elamisluba töötamiseks. Eraldi punkte saab ka kohanemisvõimelisuse (*adaptability*) eest, näiteks juhul, kui inimene on varem õppinud mõnes Euroopa Liidu või Euroopa majanduspiirkonna riigis.

Roheline kaart annab võimaluse siseneda riiki tööotsinguks kõrget kvalifikatsiooni nõudvale töökohale ning eeltingimuseks ei ole eelneva töökoha olemasolu. Kolme aasta järel saab rohelise kaardi elamisloale taotleda aasta kaupa pikendust. Samas puudub rohelise kaardiga välismaalasel õigus olla iseendale tööandja. Taotleja peab pangaväljavõttega tõendama, et omab piisavalt vahendeid või sissetulekut Taanis elamiseks ning töö otsimiseks, samuti omama eelnevat tervisekindlustust kuni Taani tervisekindlustussüsteemiga liitumiseni. Tudengil on rohelise kaardi skeemi raames võimalus pärast ülikooli lõpetamist teha taotlus otsimaks 6 kuu vältel tööd. 2007. aastal rakendunud rohelise kaardi skeemiga on Taanis elamisloa saanud ca 8000 kõrge kvalifikatsiooniga välismaalast.

Samas on rohelise kaardi meetet korduvalt kritiseeritud eelkõige seetõttu, et see ei arvesta Taani tööturu reaalse vajadustega. 2010. aastal läbiviidud uuringus selgus, et ainult 28% välismaalastest leidis endale töökoha, kus nad said enda oskusi ehk kõrget kvalifikatsiooni rakendada, 43% maandusid vähest oskust nõudvatel töökohtadel ning 29% jäid töötuteks.⁸⁸ Vahemikus 2010-2012 rohelise kaardiga riiki saabunud

⁸⁵ Vt skeemidest täpsemalt [siit](#).

⁸⁶ Vt eri elamislubade taotluste menetlemisaegade kohta täpsemalt [siit](#).

⁸⁷ Sarnaselt Eesti ENIC/NARIC poolsele välisriigi kõrghariduse vastavuse kvalifikatsioonide määramisele hindab ka Taani Kõrgharidusagentuur eri riikide diplomeid. Vt vastavat [andmebaasi](#).

⁸⁸ The Copenhagen Post (2013). [A green card to a grey zone](#), 02.11.2013

5600-st välismaalastest on leidnud endale töökoha vähem kui pooled.⁸⁹ Üheks põhjuseks peetakse tööandjate ja ettevõtjate vähest ettevalmistust aga eelkõige just vastavate töökohtade puudust ning vastavate kvalifikatsioonide järele ei olnud tegelikku vajadust. Samuti ei olnud tööandjad piisavalt teadlikud rohelse kaardi tingimustest, ehk mida sellise skeemi alusel riiki saabunud tööotsija endast ettevõtte jaoks tähendab (s.t. kas võib liikuda ettevõttes ühelt ametikohalt teisele, kas peab maksma keskmisest kõrgemat töötasu jmt).

Positiivne nimekiri (Positive List)

Tööturu- ja värbamisagentuuri poolt on loodud kõrget kvalifikatsiooni eeldavate ametikohtade nimekiri, kuhu on kantud sellised töökohad nagu IT spetsialistid, insenerid, arstid, meditsiiniõed, arhitektid jne.⁹⁰ Nimekirja uuendatakse lähtuvalt tööjõupuuduse statistikast. Nimekirjas olevale ametile tööle asumiseks saab loa taotleja vastava hariduse olemasolul ning tähtajatu töölepingu (leping peab tingimustelt ja töötasult vastama Taani tööturu olukorrale ja seadustele) esitamisel kuni 4-aastase elamisloa töötamiseks. Ühtlasi määratakse taotlejale agentuuri poolt kontaktisik, kelle poole ta saab jooksvate küsimuste korral pöörduda.

Tasumäära skeem (Pay Limit Scheme)

Tasumäära skeemi alusel välismaalasele elamisloa saamiseks tuleb ettevõtjal täita vaid aastane brutosissetuleku tingimus, milleks on 375 000 DKK ehk 50 257 € aastas. Tasumäära skeemiga elamisloa taotlemisel ei kaasne mingeid muid täiendavaid nõudeid haridusele, erialaoskusele vmt.

Lisaks neile kolmele enimkasutatavale võimalusele on eraldi skeemid näiteks Taanis tegutseva ettevõtte puhul oma töötajate liigutamiseks korporatsiooni siseselt, mis võimaldab lihtsustatud korras tuua Taani tööle välisriigis asuva harukontori töötajaid (*Corporate Scheme*). Lisaks on olemas eraldi elamisloa skeem akadeemilisele personalile (uurijad, külalislektorid, teadlased).

Avaliku teenused

Arstiabi ja tervisekindlustus⁹¹

Kõikidel sisseandajatel, kes on saanud elamisloa ning seejärel registreerinud end rahvastikuregistrisse, on kuue nädala möödumisel registrisse kandmisest õigus kõigile arstiabi teenustele kohalike elanikega võrdsel alusel. Igale sisseandajale määratakse perearst rahvastikuregistrisse registreerimisel.

Kuigi perearst määratakse omavalitsuse poolt, on süsteemi kritiseeritud selle tõttu, et samaaegselt ei tutvustata üldist arstiabi süsteemi ega -teenuseid. Seetõttu on paljud sisseandajad info saamiseks toetunud sõpradele, perele aga ka kohanemisprogrammides näiteks keeltekoostööle. Sarnaselt Soomega pöörduvad välismaalased informatsiooni puudulikkuse tõttu võrreldes kohalikega sagedamini esmaabi pakkujate poole. Läbiviidud uuringust selgus ka asjaolu, et kui välispäritolu patsientidelt uuriti, miks nad pöördusid erakorralise meditsiini poole, siis 26% Lääne päritolu, 44% Kesk-Aasia päritolu ning 39% teistest KRKdest tunnistasid, et neil oli keeruline enda probleemist telefoni vahendusel rääkida tulenevalt

⁸⁹ The Copenhagen Post (2013). [Green card programme a failure, politicians say](#), 13.05.2013

⁹⁰ [Nimekiri positiivses nimekirjas olevatest töökohtadest](#) (1. jaanuar 2014 seisuga).

⁹¹ Norredam, M. (2011). [Migrants' access to healthcare](#). Danish Medical Bulletin

keelebarjäärist.⁹² Keelebarjäär on kõige olulisemaks probleemiks esmatasandi arstiabi teenustele ligipääsemisel, mida põhjustab nii omakeelse info puudumine kui ka tõlkide vähesus.

Lastehoid ja üldharidus

Taanis on lastehoiuteenuste kättesaadavust hinnatud heaks. Taani on 2011. aasta seisuga ainukesena vaadeldud Euroopa riikidest täitnud Barcelona kokkuleppe.⁹³

Taani valitsus on heaks kiitnud Tööplaani, mille üheks eesmärgiks on ka kõrgelt kvalifitseeritud välistööjõu meelitamine ning parema ligipääsetavuse tagamine Taani teenustele, sh lastehoiuteenusele. Selleks on välja töötatud infopakett, mille saab iga sisseandaja ja tema pereliige. Selles on kirjeldatud muude teenuste kõrval ka lastehoiuteenuseid Taanis.⁹⁴ Informatsiooni ning ka otsest abi lasteaiakoha leidmisel pakub ka [International Citizen Service](#), millel on keskused neljas suuremas Taani piirkonnas. Keskuste teenuste kohta on võimalik leida detailset informatsiooni [Work in Denmark](#) kodulehelt.

Taanis on seatud lasteaedadele nõue õpetada kõigile teise emakeelega lastele taani keelt. Kui last ei ole mingil põhjusel võimalik lasteaeda panna, siis tagatakse keeleõpe vähemalt 15 tunni ulatuses nädalas sellel aastal, kui laps saab 4-aastaseks. Seesugune iga on valitud seetõttu, et alates viiendast eluaastast võivad lapsed minna eelkooli, kus toimub samuti taani keele õpe. Seesuguse lähenemise põhjuseks on asjaolu, et kõik kooliikka jõudnud sisseandajate lapsed ei oska siiski eeldatud tasemel kohalikku keelt.⁹⁵

Omaavalitsused pakuvad infot koolide ja kooliväliste tegevuste kohta mitmetes enamlevinud keeltes. Suur tähelepanu on pööratud uussisseandajatest laste integreerimisele koolikeskkonda, kuna nende laste väljalangevus kohustuslikust kooliprogrammist on kordi suurem kui põliselanike lastel. Kui mõnes koolis on arvukalt välismaalastest õpilasi, siis määratakse kooli poolt õpetaja, kelle ülesandeks on nende laste toetamine ja integreerimine. Omaavalitsustes, kus sisseannanud õpilaste arv on kõrgem keskmisest, töötab eraldi nõunik, kes on vastutav sisseandajatest õpilaste hariduse koordineerimise eest. Näitena võib tuua Kopenhaageni omaavalitsuse, kus 30% õpilastest on koduseks keeleks mõni muu keel. Seetõttu on koolidesse rajatud keelekeskused, kus töötavad inimesed, kes tegelevad sisseannanud õpilaste integreerimisega kohalikku ühiskonda.

Välistalentide laste jaoks on Taanis inglise keeles või mõnes muus võõrkeeles õpet pakkuvaid koole rohkelt. Sealjuures peavad koolid pakkuma ka taani keele kursuseid ning tutvustama kohalikku kultuuri. Kõige parema ülevaate annab siinkohal portaal [Work in Denmark](#). Alg- ja põhiharidust pakub inglise keele baasil pea 20 õppeasutust, lisaks mõned, kus õpe toimub mõnes teises võõrkeeles. Keskkooli, kus toimub inglisekeelne õpe on ligi 13, kusjuures erinevalt alg- ja põhikoolidest on suurem enamus neist riigikoolid.

⁹² *ibid*

⁹³ Vastavalt 2002. aastal Euroopa Nõukogus Barcelona kohtumisel kokkulepitud lasteaiateenuste arendamise kokkuleppele pidid riigid 2010. aastaks tagama vähemalt 90% katvuse lasteaiakohtadega 3-aastastel kuni kooliealistel lastel ning 33% katvuse lastele, kes on nooremad kui 3 aastat.

⁹⁴ OECD, [Update on integration-related developments in Denmark in 2007-2008](#)

⁹⁵ OECD Thematic Review of Early Childhood Education and Care Policy. [Early Childhood Education and Care Policy in Denmark](#)

Riiklikud strateegiad ja programmid

Taani ei ole loonud ühtset riikliku talendipoliitika strateegiat. 2012. aastal EL liikmesriikidele kohustuslikus strateegiadokumendis *The National Reform Programme*, sõnastatakse vajadus tööjõu värbamise järele rahvusvaheliselt, siiski vaid kui ühe võimalusena tööjõupakkumise suurendamiseks. Strateegia näeb ette ettevõtete jaoks välistööjõu värbamiseks riiklikke regulatsioone ja asjaajamise takistuste eemaldamist.

Taanis on välismaalasele ettenähtud 5-aastane maksusoodustus. Võrreldes kohaliku residendiga (maksustamine 51,5% määraga) on kõrge kvalifikatsiooniga välismaalase maksumäär töötasult ja puhkusetasult esimese riigis viibitud viie aasta jooksul 26%.

Hiina, Brasiilia ja India tipp-talentide programmid

Taani Teaduse-, innovatsiooni- ja kõrghariduse ministeerium käivitas koostöös välisministeeriumiga 2011. aastal programmi *Top Talent in China and Brazil*,⁹⁶ eesmärgiga turunduskampaaniatega meelitada ja värvata Taani ülikoolidesse silmapaistvalt võimekaid välistudengeid tehnilistele erialadele⁹⁷ majanduslikult kiiresti arenevatest ja suure populatsiooniga piirkondadest nagu Hiina ja Brasiilia. Programmi osapoolteks on Taani ülikoolid, ettevõtted ja innovatsioonikeskused neis riikides. *Top Talent* kujutab endast infoportaali, kus peamine rõhk on seatud õppimis- ja töövõimaluste tutvustamisele Taanis. Selleks on veebilehel põhjalikult kirjeldatud kõik kõrgkoolid, tööpakkumised ning olulisemad ettevõtted, kuhu potentsiaalne välismaalane võiks suunduda. Lisaks sellele aidatakse korraldada ülikoolide turunduskampaaniad sihtriikides.

Taani on seadnud eraldi rõhu ka välistööjõu värbamisele Indiast. Selleks on avatud *Work in Denmark* keskus New Delhis ning sõlmitud on kahepoolne tööjõumobiilsuse alane kokkulepe Indiaga. Selle eesmärgiks on edendada India päritolu spetsialistide, sh arstide ja õdede, tööjõumobiilsust Taani. Oluline on märkida, et kolmandate riikide kodanikele väljaantud töölubade põhjal on esikohal just India päritolu uussisserändajad.⁹⁸

Top Talent programm ja *Work in Denmark* keskuse avamine Indias on osa laiemast Taani turundamisest ja koostöövõimaluste otsimisest välismaal, mida kureerib välisministeerium koostöös haridusministeeriumiga. Nende koostöös on loodud 6 füüsilist innovatsioonikeskust üle maailma (India, Saksamaa, USA, Brasiilia, Hiina, Lõuna-Korea), mis viivad läbi erinevaid kampaaniaid Taani tutvustamiseks välismaal (õppimis- ja töövõimalused), aitavad edendada ettevõtete koostöösuhteid ning tuua riiki välisinvesteeringuid. Innovatsioonikeskuste loomine sai alguses Taani välisministeeriumi initsiatiivist 2005. aastal, olles osa Taani valitsuse üleilmastumise strateegiast "*Progress, Innovation and Cohesion*".⁹⁹ Strateegias on erilist rõhutatud Taani atraktiivseks muutmist kõrgelt kvalifitseeritud välistudengitel, -teadlastel ning spetsialistidele.¹⁰⁰

⁹⁶ Veebiaadressid: toptalentdenmark.com.br ja toptalentdenmark.com.cn

⁹⁷ Erialad: teadus, tehnoloogiad, inseneriteadused, matemaatika.

⁹⁸ Ostling, A. (2013), [An overview of highly skilled labour migration in Denmark with a focus on Indian nationals](#), CARIM-India Research Report; 2013/43.

⁹⁹ Vt [strateegiat](#).

¹⁰⁰ Strateegias on rõhutatud, et riiki tuleb meelitada "*highly qualified foreign students and teachers*" ja "*highly skilled foreigners*".

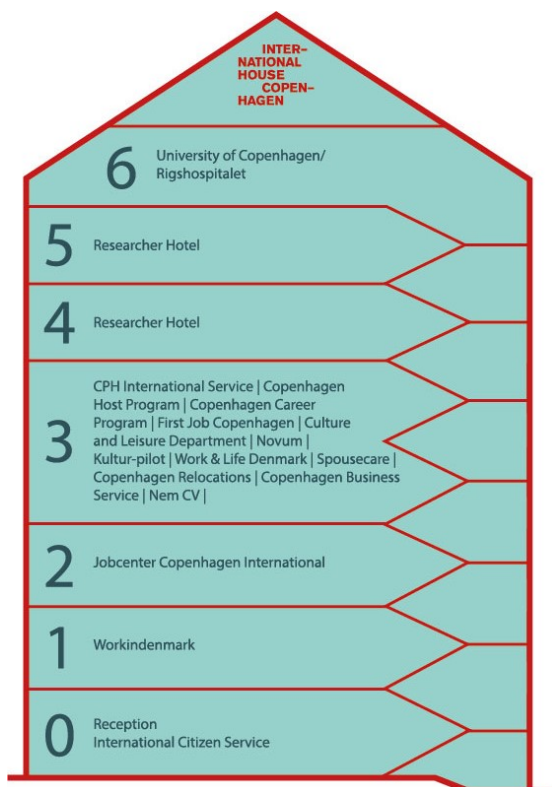
Rahvusvahelised teenuse- ja infokeskused [iCitizen](#)

Taani Tööturu- ja värbamisagentuur on loonud välistööjõu teenindamisele suunatud teenuse- ja infokeskused *International Citizen Service* neljas suuremas regionaalkeskuses. Nendes keskustes on füüsiliselt kohal kõik olulisemad institutsioonid, kellega välismaalasel või teda värbaval Taani ettevõttel tuleb asjaajamise käigus kokku puutuda. Samal ajal teevad keskuse töötajad ka ise visiite suurematesse ülikoolidesse, et aidata semestri alguses välistudengitel dokumente korda ajada. Teenuse- ja infokeskused on hea näide sellest, kuidas uussisserändajale pakutakse tervikpaketti esmaseks kohanemiseks vajaminevatest teenustest (*nn one-stop-shop*). Keskused pakuvad kõiki teenuseid füüsiliselt ühes asukohas, st inimest ei suunata eri asutustesse dokumente vormistama, vaid kõik toimingud saab teha keskustes. Pakutavad teenused on alates elamislubade taotluste vastuvõtmisest kuni elukoha registreerimise, maksukaardi (*tax card*) ja sotsiaalkindlustusnumbri taotluste esitamiseni. Lisaks pakutakse keskustes informatsiooni muude kohanemiseks vajalike teenuste osas: keeleõpe, majutusvõimalused, laste päevahoid, sotsialiseerimine jmt.

[International House Copenhagen](#)

2013. aastal avati Kopenhaageni kesklinnas kohaliku omavalitsuse, ettevõtjate ja riigi koostöös ning ühisel rahastamisel rahvusvaheline keskus *International House Copenhagen*, mis aitab Kopenhaagenisse tööle ja õppima asunud välispäritolu spetsialistidel paremini kohaneda Taani ühiskonnaga (joonis 6.2). Keskuses toimuvad keelekursused, sotsiaalset suhtlusringi avardavad koosviibimised, välismaalasi nõustatakse ametlikus asjaajamises ja töötamisel. Tegemist on kuuekorruselise majaga Kopenhaageni kesklinnas. Välismaalastest tippspetsialistid, kelle tööandjateks on Kopenhaageni ülikool (nt akadeemilised uurijad) või Kopenhaageni riiklik haigla, saavad lühemaks perioodiks keskkuses rentida ka eluruumi.

Joonis 6.2. **Kopenhaageni rahvusvahelise maja ruumide jaotus**



VÄÄRT IDEE!

Kopenhaageni rahvusvahelises keskses asub ka [Copenhagen Host Program](#), mis viib uussisserändaja kokku kohaliku vabatahtlikuga esimesel kolmel aastal. Tugiisiku vormis vabatahtlik nõustab ja abistab välismaalast tema esmasel kohanemisel. Programm on käigus olnud alates 2011. aastast, see on välismaalasele tasuta, projekti koordineerib ja rahastab Kopenhaageni linnavalitsuse integratsiooniosakond. Vabatahtliku tugiisiku teenust saab kasutada 6 kuud ja võimalus tugiisikuga kohtumiseks on 1-2 korral kuus. Vabatahtlikke värvatakse tugiisikuteks kahe organisatsiooni kaudu: Uute Taanlaste Ühendus või Taani Pagulasabi. Kopenhaageni tugiisiku programm on hea näide kohaliku omavalitsuse initsiatiivist uussisserändajatega tegelemisel, aga ka omavalitsuse koostööst kohalike kodanikuühendustega. Samal ajal võimaldab programm pakkuda ka välismaalaste tugiisikuteks hakkavatele kohalikele elanikele välismaalastega vahetu suhtlemise kogemust. Projekti aastane eelarve on 1,5 miljonit € ning aastas pakutakse teenust keskmiselt 150 välismaalasele.

Keeleõpe programmid

Taani keeltekoollide ühendus [De Danske Sprogcentre](#) koondab 52 välismaalastele tasuta taani keele õpet pakkuvat keeltekooli. Ühenduse veebilehel on Taani kaardil visuaalselt välja toodud kõik teenust pakuvad keeltekoolid, mille kaudu saab edasi liikuda vastava organisatsiooni infolehele. Teine suurim keeltekeskusi ühendav võrgustik on [Laer Dansk](#), mis pakub nii tasuta kui ka tasulist keeleõpet. Tasuta taani keele kursuseid pakutakse ka välisriikides, Taani kultuuri instituutide kaudu. Paljud keeltekoolid on võtnud suuna pakkuda lisaks füüsilistele kursustele ka internetipõhist keeleõpet, mis võimaldab välismaalasel keelt õppida ka juba enne riiki saabumist.¹⁰¹ Tasuta on võimalik keelt õppida kokku kuni kolm aastat ning hinnanguliselt maksab riik kohalikule omavalitsusele kolmeaastase kursuse eest peaaraha 12 000€. ¹⁰² Tasuta taani keele õppimiseks on välismaalasel vaja Taani ID-numbrit (CPR; *Civil Personal Registration*), mis registreeritakse kohalikus omavalitsuses (vaata ka lisa 3).

Infoportaalid

[New in Denmark](#)

Taani Immigratsiooniameti ning Tööturu ja värbamisagentuuri poolt ühiselt hallatav portaal on esimene ühenduslüli (nn *digital doorway*) riiki saabuvalle ja elama asuvalle välismaalasele. Portaali on eelkõige mõeldud esmaste protseduuridega, nagu näiteks viisade või elamislubade taotlemisega seotud info jagamiseks ja elamislubade/viisade elektrooniliseks taotlemiseks. Lehel saab taotlusi esitada elektrooniliselt ning sisselogituna jooksvalt jälgida enda avalduse staatust. Portaali on nii inglise kui taani keeles. Välismaalase kohanemisega seotud põhjalikum informatsioon on koondatud *Study in Denmark*, *Work in Denmark* ja *Life in Denmark* veebilehtedele.

[Study in Denmark](#)

Study in Denmark e-keskkonda arendab Taani ülikoolide agentuur (*Danish Agency for Higher Education*), tehes seda Haridusministeeriumi rahalisel toel ning koostöös hariduse rahvusvahelistumist edendava

¹⁰¹ See tuleneb osaliselt ka Taani nõudest teatud elamisloa alustel riiki tulevatelt isikutelt nõuda juba minimaalsel tasemel taani keele oskust.

¹⁰² Vt täpsemalt [keeleõppe kursustest ja pearahast](#).

vabasektori organisatsiooniga *Institute of International Education*. Portaali eesmärk on informeerida välisriikide noori õppimisvõimalustest Taani ülikoolides ja edastada infot õppetingimuste, erialade, võimalike stipendiumide, grantide, elamistingimuste ja töötamisvõimaluste kohta.

[Work in Denmark](#)

Eesmärgiga siduda rahvusvahelisel tööjõuturul aktiivsed töötajad ning Taani tööandjate huvid, on avatud töötajate ja ettevõtete andmebaas ning kasutajasõbralik e-keskkond, koos 24h *online* nõustamistelefoniga. Veebilehte haldab Tööturu ja värbamisagentuur. *Work in Denmark* on hea näide portaalist, mis on eelkõige suunatud kõrgelt kvalifitseeritud välismaalastel ning kuhu on kokku koondatud nii kõrget kvalifikatsiooni nõudvad tööpakkumised ning kuhu saavad oma CV-d esitada ka inimesed ise. Portaalil on sarnaselt Singapuri näitele visualiseeritud ka elamislubade taotlemise ja menetlemise protsess.

[Life in Denmark](#)

Osana riiklikust avalikke teenuseid tutvustavast ja vahendavast kodanikuportaalist www.borger.dk on spetsiaalselt välismaalastele disainitud veebileht *Life in Denmark*. Veebilehel antakse infot kõikidest vajalikest teenustest riiki saabumisel, riigis elamisel ja riigist lahkumisel. Samuti selgitatakse riigi ja kodanike vahelisi bürokratlikke protseduure. Veebilehte hallatakse koostöös erinevate riigiasutustega (tööturu ja värbamisagentuur, immigratsiooniamet, omavalitsused ja ministriumid). Veebileht ei ole üksi-ühele tõlge kohalikele taanlastele mõeldud kodanikuportaalist, vaid struktureeritud ja kohandatud spetsiaalselt välismaalaste vajadustele vastavaks.

VÄÄRT IDEE!

Taani Tööturu- ja värbamisagentuur haldab infokeskkonda [EXPATVIDEN](#), mille eesmärgiks on tugevdada teadmiste ja kogemuste vahetamist organisatsioonide ja asutuste vahel, kes tegelevad välismaalaste värbamisega ning nende riiki jäämise toetamisega. Andmebaas on suunatud eelkõige kõrge kvalifikatsiooniga välismaalastega seotud infovahetusele. Andmebaas koondab endas häid praktikaid teenustest ja läbiviidud projektidest, uuringuid ning interaktiivset kaarti teenusepakkujatest. Samuti on võimalik otsida teenuseid teenusepakkuja juriidilise vormi (MTÜ, riik, erasektor vmt) või tegevuse põhiselt (keeleõpe, kohanemisprogramm, sotsiaalne tegevus vmt). Tegemist on sarnase keskkonnaga nagu Soome MATTO ja ALPO, kuid informatsioon on esitatud põhjalikumalt ning interaktiivsemalt. Andmebaas on üksnes taani keeles.



Head näited projektidest

Koostöös Lõuna-Taani maakonnaga käivitati 2012. aastal Lõuna-Taani Ülikooli juures ESF poolt toetatud projekt [International Brainstormers](#), mille eesmärgiks on stimuleerida välistudengite õpingutejärgset siirdumist Taani tööjouturule. Projekti rahaline maht on ca 21 miljonit DDK (2,8 milj €) kolmeaastase perioodi peale ja tegevuste fookus on taani keele õpe, taani kultuuri tundmaõppimine ning võimaluste tutvustamine töö leidmiseks. Projekti eesmärgiks on siduda välistudengi õpingud konkreetse töökohaga mõnes Lõuna-Taani maakonna ettevõttes ning võimalusel koostada lõputöö tööandjaga koostöös.

Alates 2011. aastast on Aarhusi ülikoolis avatud rahvusvahelistumise keskus [International Centre](#), mis konsulteerib välistudengeid ja õppejõude erinevatel teemadel seoses Taani elamise ning õppima ja tööle asumisega. Keskuse kohvikus korraldatakse ka kohtumisi rahvusvaheliste tudengite ja Taani tudengite vahel.

Aarhusis tegutseb samuti infokeskus [International Community](#), mille eesmärgiks on pakkuda tuge Aarhusi piirkonna välispäritolu töötajatele ning nende peredele. Keskus abistab välismaalasi nende vahetus kohanemises kui ka pikaajalises loimumises. Keskus korraldab sotsiaalseid üritusi, aitab võrgustada nii teiste välismaalaste kui ka kohalike taanlastega ning võimaldab liituda iganädalase uudiskirjaga kohalike sündmustega kursisolekuks. Lisaks pakub keskus Aarhusi regiooni ettevõtetele tuge välismaalaste värbamisel ning riigis hoidmisel. Keskus loodi 2008. aastal Aarhusi äriõrgustiku initsiatiivil koostöös kohalike suurettevõtete, Aarhusi ülikooli ja Aarhusi omavalitsusega. Alates 2012. aastast koordineerib keskus ESF poolt toetatud projekti, mis toob kokku erinevad osapooled juba kõigist Aarhusi maakonna 19 omavalitsusest, eesmärgiga parandada välismaalaste värbamist ning nende hoidmist Aarhusi maakonnas.

Taanis tegutseva 18 suurima ettevõtte (Maersk, Danske Bank, Carlsberg Novo Nordisk, Vestas, Arla Foods, Microsoft Development Center Copenhagen jt) eestvedamisel on alates 2010. aastast tegutsev [välistalentide koostöö-konsortsium](#) (*Consortium for Global Talent*), mille eesmärgiks on kõrge kvalifikatsiooniga välismaalastele ja nende perekondadel Taani tööle ja elama tulemise võimalusi ning parandada nende elamistingimusi. Konsortsium haldab veebiportaali, mille kaudu pakutakse asjakohast infot ja suunised eri protseduuridega seoses enne koduriigist lahkumist, Taani jõudes kui ka Taanist lahkudes. Võrreldes teiste infoportaalidega on välistalentide konsortsiumi veebileht praktilisema suunitlusega ning pakub lisaks väga hästi struktureeritud teenustelasele informatsioonile näiteid ka sellest, kui suur on näiteks keskmine eluaseme üürihind eri piirkondades jmt.¹⁰³ Konsortsiumi poolt hallatav veebileht toimib ka välistööjõuga seotud informatsiooni edastajana nii teistele Taani ettevõtetele kui ka kohalikule elanikkonnale: veebis pakutakse uudiseid konsortsiumi tegevusest ning tuuakse näiteid konsortsiumisse kuuluvates ettevõtetes töötavate välismaalaste isiklikest kogemustest Taani tulekuga ja töötamisega. See on hea näide sellest, kuidas Taani suurettevõtted on hakanud positiivseks eeskujuks välistööjõuga seotud teemadel. Lisaks pakutakse konsortsiumi poolt tasuta keeleõpet selleks palgatud keelefirma kaudu. Oluline osa konsortsiumi tegevusest on ka Taani ettevõtete teavitamine välistööjõuga seonduvatest muudatustest, samuti on konsortsium aktiivne partner riigile rääkimaks kaasa välistööjõudu puudutavatel teemadel. Koostöös Taani kaheksa suurema ülikooli ühishuve esindava organisatsiooniga [Universities Denmark](#) alustati 2013. aastal tegevustega, tutvustamaks Taanis õppivatele välistudengitele võimalusi karjäärivõimalusteks Taani tööjouturul.

¹⁰³ Taanis on sotsiaalministeeriumi poolt kõikidele kasutamiseks välja töötatud standardne üürileping, tõlgitud ka inglise keelde. Vt [lepingut](#) (i.k.).

Taani ettevõtjatele on disainitud mugav ja kasutajasõbralik veebiplatvorm *Talent Attraction Denmark* ning selle alaosa *Talent Toolbox*, mis koondab endas 50 erinevat juhtumianalüüsi välistalentide värbamise ja tööle vormistamisega. Veebikeskkonnas on visuaalselt ja videomaterjalidega toetatult vastatud kõikvõimalikele küsimustele välistööjõu värbamisega ja välistalentide Taanis elamisega seoses. Veebis kirjeldavad üle 50 ettevõtte enda praktilisi kogemusi välismaalaste värbamisel ja neile tugiteenuste pakkumisel. Teenus on suunatud nii ettevõtetele kui ka ülikoolidele, illustreerimaks visuaalselt küsimusi ja lahendusi. *Talent Attraction Denmark* eestvedamisel viiakse 2014. aastal läbi 4 sektoripõhist rahvusvahelist kampaaniat töövõimaluste tutvustamiseks Taanis.¹⁰⁴

Veebiplatvormi ja projekti kureerib mittetulunduslik Kopenhaageni linna ja regiooni ametlik ettevõtluse arendamise keskus [Copenhagen Capacity](#), mille eesmärgiks on toetada piirkonna ettevõtete innovatsiooni, kasvu ja rahvusvahelistumist, sh välistööjõu värbamist. Projekt kestab aastani 2015 ning on rahastatud Taani Äri- ja Kasvuministeeriumi haldusalasse kuuluvast Taani mainekujundamise fondist (*Branding Denmark Fund*), ESF rahadest ning on kaasfinantseeritud projektpartnerite poolt.

Copenhagen Capacity all on käivitatud ka talendisilla projekt [Copenhagen Talent Bridge](#), mille eesmärgiks on luua regionaalne teenusteplatvorm ja koostöövõrgustik välistalentide ja nende pereliikmete meelitamiseks ning hoidmiseks Kopenhaagenis. Selle eesmärgi täitmiseks on tekitatud partnerlus regiooni kohalike omavalitsuste, riigiasutuste, ettevõtete ja nende katuseorganisatsioonide, haridusasutuste ja kodanikuühiskonna organisatsioonide vahel. Talendisild on edukas meede, mis on soodustanud näiteks ühtse regionaalse talendistrateegia loomist või ettevõtetele ja ülikoolidele talendijuhtimise alase meetoodika väljatöötamist (vt *Talent Toolbox* eelpool). Projekti käigus on plaanis luua ka spetsiaalsed keelekursused uussisserändajatele. Talendisilla kaudu on läbi viidud ka [töövahendusesse](#) nende välistalentide hoidmiseks Taanis, kelle töökohad mõnes ettevõttes on kavas koondada.

Kokkuvõte

- I. Taani rändepoliitika on suunatud majanduse arengu ja konkurentsivõime tõstmisele. Riik on suunanud välistööjõu meelitamiseks lisaks sissepääsu õiguslikele regulatsioonidele ka tähelepanu ka Taani turundamisele välismaal läbi innovatsioonikeskuste. Samuti on riigi poolt loodud mitmeid tipptalentide programme välistööjõu värbamiseks konkreetsetest riikidest.
- II. Selektiivses rändepoliitikas rakendatakse nii lihtsustatud elamislubade skeeme välistalentidele kui ka maksusoodustusi (esimese viie aasta jooksul). Osad elamisloa tüübid nagu palgamäära skeem ei eelda spetsiifilise hariduse olemasolu või töötamist riigi poolt soositud sektoris. Siiski annavad kõik elamisload õiguse töötada vaid ühel töökohal ühes ettevõttes, kuid uuele töökohale siirdumine on lihtsusatud.
- III. Erinevalt Soomest ja Singapurist on sissrändajatele loodud suur hulk erinevaid infoportaale. Infoportaale on nii riiklikke kui ka eraalgatuslikke ning sageli dubleeritakse neis samasugust informatsiooni. Esimene ühenduslül riigiga on *New in Denmark* veebileht, kus on põhjalikult ja lihtsasti arusadavalt esitatud kogu välismaalasele vajaminev esmane info. *New in Denmark* portaalis esitada elamislubade taotlusi ka elektroonselt. Taani riiklik kodanikuportaal [lifeindenmark.borger.dk](#)

¹⁰⁴ Vt IKT-klastri värbamiskampaaniat koos kaasneva veebilehega, mille eesmärgiks on meelitada välismaist tööjõudu Taani IKT sektorisse: [it.talentattractiondenmark.com](#)

on spetsiaalselt kohandatud välismaalastele ning ei ole üks-ühele tõlge kohalikele elanikele mõeldud portaalist borger.dk.

- IV. Lisaks infoportaalidele on Taanis loodud neli riigi poolt hallatavat info- ja teenustekeskust *International Citizens Service* välismaalastele (nn *one-stop-shop*), kus saab muuhulgas menetleda kõiki Taani saabumisel nõutavaid esmaseid dokumente. Viies vaadeldud riigis on üksnes Taanis loodud riigi poolt välismaalastele keskused, mis toimivad lisaks info edastamisele ka teenuste keskustena. Info- ja nõustamiskeskused haldavad ka veebilehte [*iCitizen*](#), mille eesmärgiks on suunata inimesed õigete asutuste veebilehtedele toimingute teostamiseks.
- V. Taani kohalikud omavalitsused suunavad välismaalased kohanemisprogrammidesse, mis koosnevad nii keeleõppest, tööturukoolitusest kui ka ühiskonna ja kultuuritundmise koolitusest. Kohanemisprogrammides on võimalik osaleda ka välistalentidel. Kohanemisprogrammide raames pakutakse kõigile uussisserändajatele tasuta keeleõpet kuni kolm aastat pärast riiki saabumist. Keelekursuseid pakuvad kohalike omavalitsuste poolt hallatavad keelekeskused ning info on kokku koondatud ühele lehele.
- VI. Olulist rolli kõrge kvalifikatsiooniga välismaalaste värbamisel ja neile tugiteenuste pakkumisel mängivad Taani ettevõtted ja nende katuseorganisatsioonid (nt *Copenhagen Capacity*, *Consortium for Global Talent* jt). Ettevõtjad on koondunud omaalgatuslikesse konsortsiumitesse, kus koostöös finantseeritakse ja pakutakse info- ja nõustamisteenuseid. Lisaks tugiteenuste pakkumisele on suurimad ettevõtted võtnud enda kanda olulise rolli olemaks eeskujud ja suunanäitajad välismaalastest töötajate värbamisel.
- VII. Sarnaselt Soomega on Taani omavalitsused, ettevõtted ja kodanikuühiskonna organisatsioonid oskuslikult ära kasutanud EL toetusi (eelkõige ESF rahasid) teenuste väljatöötamisel või olemasolevate edasiarendamisel. Paljud MTÜde poolt pakutavad võrgustikud tugiteenuste pakkumisel on rahastatud ESF rahadest.
- VIII. Sarnaselt mitmetele teistele riikidele annab ka Taanis elamisluba perekonna taasühinemiseks õiguse töötada välismaalase abikaasal, registreeritud partneril või elukaaslasel (ilma selleks eraldi elamisluba töötamiseks taotlemata). Taani eristub teistest vaadeldud riikidest ka seetõttu, et pakutakse spetsiaalseid programme välistalendi abikaasadele või elukaaslastele (vt *Partner Link Programme* või *Spousecare* tabelis 6.3).

Praktikate kohaldatavus Eestile

Taanis, sarnaselt Soomega, kannab riik olulist liidrirolli tugisüsteemi väljaarendamisel ning teenuste pakkumisel välistalentidele. Nii on riik rahastanud või omal initsiatiivil loonud mitmeid infoportaale ning käivitanud regionaalsed info- ja teenusekeskused välismaalastele. Oluline roll välismaalaste kohanemise ja lõimumise toetamisel on ka kohalike omavalitsustel, kelle õlul on kohanemisprogrammide, sh ka keeleõppe korraldamine välismaalastele. Samas on erinevalt Soomest on Taanis välismaalastele tugiteenuste pakkumisel aktiivsed ka ettevõtted ja nende katusorganisatsioonid, kuigi sageli dubleeritakse juba riigi poolt pakutud teenuseid.

Eestile on ülekantavad järgmised praktikad:

- Välistalentide meelitamisel on Taani keskendunud lisaks õiguslike piirangute lihtsustamisele ka riigi turustamisele välismaal. Taani turustamist ja koostöövõimaluste otsimist välismaal juhivad välisministeerium koostöös haridusministeeriumiga. Nende koostöös on loodud 6 füüsilist innovatsioonikeskust üle maailma (India, Saksamaa, USA, Brasiilia, Hiina, Lõuna-Korea), mis viivad läbi erinevaid kampaaniaid Taani tutvustamiseks välismaal (õppimis- ja töövõimalused),

aitavad edendada ettevõtete koostöösuhteid ning tuua riiki välisinvesteeringuid. Taani turundamise strateegiad on heaks eeskujuks Eestile senisest mastaapsema ja sihituma turundustegevuse läbiviimiseks.

- Kohalike omavalitsuste roll ja suutlikkus pakkuda välismaalastele, sealhulgas välistalentidele ja nende pereliikmetele kohanemisteenuseid on suur. KOV-ide rolli toetab riigi tellimus kohanemisprogrammide ja keeleõppe korraldamiseks. Kuid lisaks on KOV-id arendanud välja oma teenused (nt. *International House Copenhagen*), millega püütakse hoida välistalente. Ka on kohalikul tasandil välja töötatud koostööplatvormid, mille eesmärgiks on välistalentide ja nende pereliikmete meelitamine ja hoidmine, näiteks Talendisilla projekt Kopenhaagenis. Talendisillas on omavahel kokku viidud ja sillana ühendatud erinevate huvirühmade ettevõtmised ning võrgustiku liikmeteks on nii eraettevõtted, mittetulundusühingud, kohalik omavalitsus ning ülikoolid.
- Taanis on loodud ulatuslik keeleõppe süsteem välismaalastele. Keeleõpet korraldavad kohalikud omavalitsused, kuid rahastab riik. Välismaalastel on võimalik keelt õppida 3 aastat ning keeleõpet viiakse läbi eri tasemetel eri moodulite raames. Lisaks on keelt võimalik õppida ka iseseisvalt internetist erinevate programmide alusel. Keeleõppe pakkumine on korraldatud KOV-ide poolt ega toimi täielikult vabaturu põhimõttel. Taani keeltekoollide ühendus [De Danske Sprogcentre](#) koondab 52 välismaalastele tasuta taani keele õpet pakkuvat keeltekooli. [Info keeleõppe võimaluste kohta on hästi kättesaadav](#) - ühenduse veebilehel on Taani kaardil visuaalselt välja toodud kõik teenust pakuvad keeltekoolid, mille kaudu saab edasi liikuda vastava organisatsiooni infolehele. Taani keeleõppe korralduse ulatuslikkust ning head kättesaadavust saab eeskujuks võtta Eestis välismaalastele keeleõppe korraldamisel.
- Tasuks kaaluda perearsti määramise praktika rakendamist välismaalaste elukoha registreerimisel Taani näitel. See praktika vähendaks infopuudust välismaalaste hulgas, ning lihtsustaks nende ligipääsu esmasele arstiabile Eestis.

Tabel 6.3. **Taani uussisserändajatele suunatud tugiteenuste loetelu**

TAANI

Välismaalaste värbamine: info		
Teenus	Lühikirjeldus	Vastutaja
Welcome to Denmark	Põhjalik teave elamislubadega seotud tingimustest, nõuetest, esmaseks kohanemiseks vajalik informatsioon. Eraldi sektsioon kõrge kvalifikatsiooniga välismaalastele. Veebileht + füüsiline voldik. Võimalus esitada elamisloa taotlusi elektroonselt, tasuta riigilõive.	Taani immigratsiooniamet (<i>Danish Immigration Service</i>) & tööturu- ja värbamisagentuur
Welcome to Denmark (voldik)		
Taani ametlik riigiportaal	Eraldi sektsioon informatsioonist töötamise kohta. Lisaks muu üldistatud teave teenustest. Taani reklaamimine atraktiivse sihtriigina.	Taani ametlik riigiportaal Denmark.dk – (<i>The Official Website of Denmark</i>)
Top Talent China	Turunduskampaania eesmärgiga meelitada ja värvata Taani ülikoolidesse silmapaisvalt võimekaid välistudengeid tehnilistele erialadele.	Taani teaduse, innovatsiooni ja kõrghariduse ministeerium (<i>Danish Ministry of Science, Innovation and Higher Education</i>)
Top Talent Brazil		
<i>International Brainstormers</i>	Eesmärgiks stimuleerida välistudengite õpingutejärgset siirdumist Taani tööjõuturule	Lõuna-Taani Ülikool, Lõuna-Taani maakond, EL rahastamine
Välismaalaste kohanemine		
Kodanike teenuse	Füüsilised keskused (4tk) ja infoportaal. Pakuvad	Taani tööturu- ja

ja –infokeskused <i>International Citizen Services</i>	esmasid teenuseid välismaalase kohanemisel (paberite vormistamine, nõu andmine jmt). Nn <i>one-stop-shop</i> .	värbamisagentuur
Tööotsing välismaalase kaaslasele <i>Partner Link Programme</i>	Programmid välismaalase kaaslastele. Tugi töö leidmiseks, nõustamine, CV-esitamine. <i>Partner Link</i> programm ettevõttele.	
Tööotsing välismaalase kaaslasele <i>Spouse Care</i>	Välismaalasega kaasa tulnud kaaslasele kohanemise toetamine. Võrgustumine, tööotsingud, keeleõpe jmt. Programmi kestus 2-6 kuud. Peamised kliendid ettevõtted.	Erasektori ettevõtte <i>Spousecare ApS</i>
<i>Life in Denmark</i> veebiportaal	Põhiteave välisüliõpilastele ja välismaalast töötajatele. Erinevad asjakohased allikad ja otselõngid lisateabe saamiseks.	Erinevate asutusvahelise koostöö
Taani keele kursused	Tasuta kolmandate riikide kodanikele ja EL kodanikele, kes kolivad Taani (alates riigis viibimise 3. aastast) töötamise põhjusel. Tasuta keeleõpe kuni 3 aastat. Keeleõpe võimalik kõikidel tasemetel.	Riik, kohalik omavalitsus
Rahvusvaheline maja <i>International House Copenhagen</i>	Aitab Kopenhaagenisse tööle ja õppima asunud välismaalastel paremini kohaneda Taani ühiskonnaga. Aitab dokumentide vormistamisel, võrgustamisel, akadeemilise personali majutamisel jmt. 6. korruselise hoone. Koondab eri teenusepakkujaid.	Majas asuvate organisatsioonide (nii avalik- kui ka erasektor) poolne ühine haldamine.
Töö otsimist edendavad meetmed välisüliõpilastele		
Rohelise kaardi skeem tudengitele	Pärast kohaliku ülikooli lõpetamist on tudengitel võimalus riiki jääda 6 kuuks tööleilmise eesmärgil.	Taani immigratsiooniamet & tööturu- ja värbamisagentuur
Töötamine õppimise ajal	Välisüliõpilastel on võimalik töötada kuni 15 tundi nädalas ilma tööloata; õigus töötada täiskohaga suvepuhkusel	Taani immigratsiooniamet
<i>Study in Denmark</i> veebiportaal	Internetiportaal välistudengitele ja Taani kõrghariduse turundamine. Põhiteave seoses nii õppimisega, elamisega kui ka töötamisega pärast õpinguid. Viited tööportaalid inglise keeles.	Taani teadus-, innovatsiooni- ja kõrgharidusministeerium
E-lahendused		
<i>Work in Denmark</i> veebiportaal	Internetiportaal, mis ühendab kõrgelt kvalifitseeritud töötajad Taani tööandjatega. 4 eri keeles. Saab sisestada CV-d ning otsida tööandjate poolt sisestatud töökuulutusi. Lisaks muu tugiteenuste alane informatsioon. Mõeldud nii töötajale kui ka tööandjale.	Taani tööturu- ja värbamisagentuur
<i>Talent Toolbox</i>	Visuaalselt ja videomaterjalidega on vastatud kõikvõimalikele küsimustele, mis kerkivad esile seoses välistöötajate värbamisega ja välistalentide Taanis elamisega.	Erasektori ühendus <i>Copenhagen Capacity</i> koostöös teiste organisatsioonidega, sh Kopenhaageni ja Aarhuse omavalitsus
Muud erasektori ja MTÜde poolt pakutavad tugiteenused		
<i>Danish Green Card Association</i>	Võrgustik ja infoportaal, mille eesmärgiks on koondada kaardi omanikke. Eesmärgiks abistada riiki kohanemisel ja lõimumisel, lisaks abistada tööotsingutel jmt.	Taani <i>Green Card</i> ühing
<i>Aarhus International</i>	Tugivõrgustik ja füüsilise infokeskus välismaalastele. Jagab informatsiooni, pakub praktilist tuge, korraldab	International Community

<i>Community</i>	kultuurilisi ja sotsiaalseid üritusi välispäritolu töötajatele ning nende peredele.	
<i>Expat in Denmark</i>	Erasektori poolt loodud infoportaal, mille eesmärgiks on pakkuda üldist teavet Taani kolimise ja elamise kohta. Sotsiaalsete ja kutsealaste ürituste korraldamine. Infoportaal + individuaalne nõustamine. Lisaks pakub ettevõtetele teenust välismaalaste kohanemise toetamisel (nn <i>expatriation process</i>)	Taani Tööstusettevõtete Konföderatsioon
<i>Consortium for Global Talent</i>	Taani suurimate ettevõtete vaheline konsortsium, mille eesmärgiks on pakkuda konsortsiumisse kuuluvate ettevõtete välistöötajatele ja nende peredele kohanemisteenuseid.	Koostöö Taani suuremate ettevõtete vahel (<i>Deloitte, Maersk, Danske Bank, Carlsberg jt</i>)
<i>Talent Capacity</i>	Pakub tasuta kohanemisteenuseid (infoportaal, individuaalne nõustamine, töötoad, ekskursioonid jmt) välismaalastele ja organisatsioonidele. Haldab kahte initsiatiivi: Talent Attraction ja Copenhagen Talent Bridge .	<i>Copenhagen Capacity</i> koostöös avaliku ja erasektori asutustega, toetatud ESF rahadest.
Olulisemad elamislubade skeemid kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistidele		
<i>Roheline kaart</i> <i>Green Card Scheme</i>	Punktisüsteemi põhine elamisluba töötamiseks (hinnatakse sh haridust, keeleoskust ja töökogemust). Välismaalasele töötamiseks 3 aastaks. Töökoht Taanis pole taotlemiseks vajalik.	Taani immigratsiooniamet & tööturu- ja värbamisagentuur
<i>Positiivne nimekiri</i> <i>Positive List</i>	Töökohtade nimekiri kus on tööjõupuudus. Lihtsusatud tingimustega elamisloa taotlemine.	
<i>Palgamäära skeem</i> <i>Pay Limit Scheme</i>	Elamisloa taotlemiseks vajalik minimaalne sissetulek alates 50 000 € aastas. Muud olulised tingimused puuduvad.	
<i>Korporatsioonide skeem</i> <i>Corporate Scheme</i>	Võimaldab lihtsustatud tingimustel tuua välismaalastest töötajaid korporatsiooni siseselt. Töökoht lubatud ainult korporatsiooni siseselt.	
<i>Akadeemiline personal</i> <i>Researcher</i>	Elamisluba töötamiseks teadustegevuses töötaja, õpetaja, lektori või teadur.	

6.4. Holland

Hollandi majandus paigutub Maailma Arengufoorumi (WEF) konkurentsivõime edetabelis 8. kohale, riigis tegutseb palju rahvusvahelisi ettevõtteid ja ekspordi osakaal SKP-st on suur. Olulise osa Hollandi 16 miljonilisest elanikkonnast (11.4%) moodustavad sisseändajad,¹⁰⁵ kuid viimaste aastate trend on sisseände vähenemise suunas.¹⁰⁶ Kuivõrd tööpuudus on viimastel aastatel Hollandis suurenenud, on sellega kasvanud ka avalikkuse rahulolematuse välistööjõu sisseände suhtes. Suuremaks probleemiks peetakse bulgaarlaste ja rumeenlaste sisseännet, kuid kriitika puudutab ka kolmandate riikide kodanike sisseännet,

¹⁰⁵ OECD [statistika](#) (2013).

¹⁰⁶ OECD (2013), [Demographic Change in the Netherlands](#).

peamiselt Aafrikast ja Marokost. Kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu sissevõtte osas on aga avalik arvamus toetav.

Hollandi majanduse rahvusvahelise haarde tõttu on rahvusvaheline kogukond märkimisväärne. Selektiivse rändepoliitika aluseks on eelkõige erasektori aktiivsus lähtuvalt vajadusest lisatööjõu järele ning tööjõuturu arengud. Ettevõtted on ka ise aktiivsed välisrändajate värbamises, neile tugiteenuste osutamises ja oma vajaduste artikuleerimises riigile ning kohalikule omavalitsusele. Samuti tehakse kolme osapoolle vahel aktiivselt koostööd. Informatsioon Hollandisse elama ja tööle asumise kohta on inglise keeles hästi kättesaadav ning e-keskkondades kasutajasõbralikult esitatud.

Riiklikud poliitikad ja strateegiad

Vajadusest vastata tööturul asetleidvatele trendidele praegu ja tulevikus, on alates 2004. aastast olnud kõrge kvalifikatsiooniga inimeste sissevõtte reguleeriv poliitika Hollandis üheks prioriteediks. Tegevuste planeerimisel ja käivitamisel võeti eeskujuks USA, Kanada, Austraalia ja Inglismaa rändepoliitikad, kuivõrd tegemist on maailma majanduslikus konkurentsivõimelisel kõrgel järjel olevate riikidega. Kõrge kvalifikatsiooniga välismaalase ehk välisrändajate mõiste on poliitikakujundamise tasandil piiritletud tööturu nõudluse kaudu, ehk teisisõnu talendiks loetakse isik, kelle hind on tööturul vähemalt 52 000€ aastas (bruto) või alla 30-ne aastase isiku puhul 38 000€ aastas. Sellest määratlusest lähtuvalt rakenduvad ka selektiivse rändepoliitika erisused. Hollandis töötab ca 6500 kõrge kvalifikatsiooniga välismaalast, mis moodustab 0,03% elanikkonnast.

Välisrändajate poliitika põhimõtteks on selektiivsus majandusarengu huvides - eesmärgiks on meelitada ning hoida tööjõus võimalikult palju majanduse konkurentsivõimesse ja lisandväärtuse kasvu panustavaid inimesi. Riigi eesmärk on leevendada rahvastiku vananemisest tulenevaid probleeme, tugevdada ettevõtete rahvusvahelist konkurentsivõimet ja saada riigile võimalikult suur maksutulubaas.

Siseministerium on peamine rändepoliitika koordinaator, kuid elluviimises osalevad veel justiitsministerium, sotsiaal- ja tööjõu ministerium, haridusministerium ja majandusministerium. Osapoolte ülesanne on muuhulgas ka koostöös anda hinnang ning langetada otsus eri-skeemide kaudu punktsüsteemi alusel taotluse esitanud välisrändajate sobivust. Sissevõtte poliitikat rakendab siseministeriumi haldusalas olev sissevõtte teenistus (IND ehk *Dutch Immigration and Naturalization Service*). Punktsüsteemi baasil hinnatakse inimese a) haridustaset, b) erialaseid oskusi, c) sissetulekuid. Erialade lõikes on suurem otsustusõigus vastava haldusala ministeriumil. Näiteks spordi-treenerite suhtes kultuuriministeriumil, iduettevõtlusega alustajate puhul majandusministeriumil jne. Hollandis ei ole välisinvesteeringute riiki meelitamisega tegeval agentuuril [NFIA](#), siiski niivõrd oluline roll kõrge kvalifikatsiooniga välismaalaste meelitamisel kui näiteks Soomes või Taanis.

2013. aastal muudeti Hollandis välismaalaste seadust eesmärgiga vähendada teenuste dubleerimist ja teha mugavamaks elamis- ning tööloa taotlemisega või pikendamisega seotud protseduurid. Seadusega lihtsustati ja kiirendati ka elamislubade ja viisade menetlemisprotseduuri - näiteks varasema kahe taotlusevormi asemel loodi üks ühine; nn *Admission and Residence Procedure* ehk [TEV protseduur](#). Välismaalaste seaduse muudatuste aluseks oli uue rändepoliitika alase poliitikadokumendi koostamine memorandum [Towards a Modern Migration Policy](#). Dokumendis on ühiselt defineeritud vajadus värvata kõrge kvalifikatsiooniga spetsialiste ning teadlasi, samuti on dokumendis rõhutatud sissevõtte oluline rolli Hollandi ühiskonda panustamisel.

Ühe olulise muudatusena toodi seadusesse sisse ka nn sponsori mõiste. [Sponsor](#) on juriidiline või füüsiline isik (ettevõtte, ülikool vmt), kellel on huvi välismaalase Hollandisse tuleku vastu ning kellel lasub senisest enam vastutust sissevõtte suhtes (nt tuleb pidada ja säilitada välismaalasega seotud dokumentatsioone ning vastavalt vajadusele kohustus jagada informatsiooni riigiasutustega). Alates seaduse jõustumisest on

enamikel elamislubade taotlejatele vajalik näidata sponsori olemasolu ning sponsorid peavad registreerima end riiklikes sisse­rändeteenistustes (IND).

Oluline on märkida, et välis­talentide värbamisel on võtmerollis ettevõtted. Nad peavad ise olema aktiivsed talentide leidmisel, nendega lepingute sõlmimisel, tugiteenuste osutamisel ja dokumentide vormistamisel. Sõlmitud tööleping peab vastama Hollandi ühiskonna üldistele normidele sissetuleku suuruse ja tingimuste osas. Ettevõtjad teevad kaks korda aastas aruande välis­tööjõu kohta sisse­rändeteenistusele (IND), kus on nendega suhtlemiseks määratud neile kontaktisik.

Selektiivse rändepoliitika meetmed

Holland rakendab eriskeeme viiele kõrge kvalifikatsiooniga välismaalaste kategooriale elamis- ja/või tööloa taotlemisel: 1) maailma TOP 200 ülikooli lõpetajat saavad taotleda elamisluba, millega kaasneb õigus Hollandis ühe aasta jooksul tööd otsida.¹⁰⁷ Juhul kui leitakse töökoht, mis tagab sissetuleku vähemalt 38 000€ aastas, saab elamisluba pikendada; 2) kõrge kvalifikatsiooniga sisse­rändaja erisus (tööandja ei pea taotlema eelnevalt töö­luba); 3) teadustöötaja; 4) „Sinise kaardi“ skeem (EL direktiivi alusel); 5) tudeng. Kõik taotlused esitatakse Hollandi sisse­rändeteenistusele IND, millel on üheksa esindust erinevates piirkondades.

Maksusoodustused

Hollandi maksusüsteem võimaldab tööandjale maksusoodustust 30% palga ulatuses kõrge kvalifikatsiooniga välis­talendile (nn *30% tax ruling* ehk maksuvabastuse skeem), kui kõik muud tingimused on täidetud (nt aastane sissetulek on vähemalt 36 000€).¹⁰⁸ Ülejäänud 70% palgast maksustatakse tavapäraselt. Maksuerisuse põhjenduseks on asjaolu, et välisriigist tööle tulemisega seoses on kulutused esialgu suuremad kui sama tööd tegeval kohalikul. Maksuvabastus kestab kokku 8 aastat ning seda võidakse vähendada vastavalt juba varem riigis viibitud ajale. Lisaks on Hollandis ette nähtud maksutagastused välismaalase lapse koolituskuludelt. Juhul, kui välismaalane liitub 30% maksuvabastuse skeemiga (selleks on vajalik eraldi töötaja ja tööandja vaheline kokkulepe), on tal võimalik vahetada enda välisriigi autojuhiluba Hollandi oma vastu eksameid uuesti sooritamata.

Avalikud teenused

*Arstiabi ja tervisekindlustus*¹⁰⁹

Tervisekindlustuse omamine on Hollandis kohustuslik. Tervisekindlustus jaguneb sisuliselt kaheks – üldravikindlustus¹¹⁰ ja pikaajaline õendus- ja hooldusteenus. Kõik Hollandi elamisloa omanikud on riigi

¹⁰⁷ Enne 2012. aastat oli õigus sellele eriskeemile lõpetajatele maailma TOP 150 ülikoolist. Aluseks on kolm nimekirja: [Times Higher Education World University Rankings](#), [QS World University Rankings](#) ja [Academic Ranking of World Universities](#)

¹⁰⁸ Vt täpsemalt maksusoodustuse kirjeldust [IamAmsterdam veebilehelt](#) või PwC aruannet (2013), "Taxation of international assignees – Netherlands".

¹⁰⁹ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2008). [Quality in and Equality of Access to healthcare services](#); Daley, C., Gubb, J. (2013). [Healthcare systems: The Netherlands](#). Civitas

poolt kaetud tervisekindlustuse teise osaga – pikaajalise õendus- ja hooldusteenusega, kuid üldravikindlustus tuleb igaühel ise välja osta (sh KRKdel). Erandiks on siinkohal alla 18-aastased lapsed, kelle ravikulud katab kindlustus sel juhul, kui vanem on kindlustuse välja ostnud. Kindlustuse välja ostmata jätmisel karistatakse trahviga, erandiks need isikud, kes jäävad riiki vähemaks kui aastaks või ELst pärit tudengid. Kindlustajad peavad kõigile pakkuma tervisekindlustust võrdsetel alustel, st olenemata isiku vanusest, tervislikust seisukorrast jms. Kui isikul pole materiaalselt võimalik enda tervisekindlustuse eest maksta, siis toetab riik abirahaga. 2013. aastal kulus keskmisel hollandlasel tervisekindlustusele 1291 eurot aastas (summa võib kõikuda olenevalt kindlustusepakkujust). Välisüliõpilased ei ole kohustatud tervisekindlustust välja ostma va juhul, kui soovitakse kohapeal töötada. Probleem on aga nendel sisseerändajatel, kes peavad tegema konkreetseid samme tervisekindlustuse muresemiseks, kuid ei tea kuidas seda teha.¹¹¹

Nagu ka teistes vaadeldud riikides on ka Hollandis sisseerändajatele peamiseks probleemiks arstiabile ligipääsul puuduliku keeleoskus. Hollandis on seadusega¹¹² kehtestatud, et meditsiinitöötajad on kohustatud patsiendiga suhtlema sellises keeles ja viisil, mis on patsiendile arusaadav. Seega on arusaadava kommunikatsiooni tagamine tervishoiueksperti vastutus. Siinjuures võib teenuse osutaja tugineda ka tõlketeenustele, kuid tõlketeenusel peetakse oluliseks konfidentsiaalsust ja erapooletust. Tõlked toimuvad praktikas peamiselt telefoni vahendusel ning hädajuhtumi puhul on võimalik tõlgiga sel viisil ühendust võtta minutitega. Tõlkekulud katab Tervishoiuministeerium või Justiitsministeerium.

VÄÄRT IDEE!

Ühe lahendina keele- ja kultuuribarjääri ennetamiseks kasutab Holland lähenemist, kus meditsiiniuasutustesse palgatakse rahvusvähemuste esindajaid. Lisaks toimivad sellised isikud informatsiooni jagajate ja vahendajatena. Edukaks on kujunenud ka lähenemine, kus rahvusvähemuste kogukondades on välja koolitatud isikuid, kes on pädevad meditsiinalast informatsiooni jagama ning nõustamisega tegelema. Sellistel isikutel on eelis kultuuriliselt tundlike terviseprobleemidega tegelemisel, lisaks omavad nad tähtsat rolli ennetustegevustes.

Lastehoid ja üldharidus

Lastehoiuteenus on Hollandis tasuline ning Hollandi lapsehooldusseaduse järgi on õigus lasteaiatoetusele nendel vanematel, kellest mõlemad käivad tööl või õpivad täiskohaga. Lasteaiatoetust saab ka erandjuhtudel, kui tegemist on üksikvanemaga. Igale erandjuhtumile lähenetakse erinevalt ning abiraha suurused olenevad ka sissetulekutest. Holland on 2011. aastaks Barcelona kokkuleppes täitnud vaid 3-

¹¹⁰ Olenevalt tervisekindlustuse paketist katab üldravikindlustus Hollandis: üldarsti konsultatsioonid; spetsialistide hoolduse ja haiglaravi; teatud vaimse tervise ravi; ravimid; hambaravi kuni 18-aastaseks saamiseni; teatud teraapiad nagu nt kõneteraapia; toitumisspetsialisti konsultatsioonid; emadusega seotud ravikulud.

¹¹¹ Expatica.com, Health & Fitness, [The Dutch healthcare system](#), 2014

¹¹² IGZ/Pharos (2005). Veldnormen voor de inzet van tolken in de gezondheidszorg. Den Haag/Utrecht

aastaste ja vanemate laste lasteaiakohtade kättesaadavuse indikaatori, kuid probleeme on nooremate laste lasteaiakohtadega.¹¹³

Põhjalik informatsioon Hollandi lasteaiakohtade ja -teenuste kohta asub ühtses [infoportaal](#)is, kuid tegemist on ainult hollandikeelse lehega. Keelt mitte rääkivatel sissestajatel soovitatakse pöörduda lehele [Blue Umbrella](#), mis tegeleb maksusoodustusega, sealhulgas ka maksusoodustusega lastehoiuteenustele ning veebilehel on kättesaadav info ka lastehoiuvõimaluste kohta inglise keeles. Leheküljel pakub tuge just rahvusvahelistele peredele Hollandis.¹¹⁴

Hollandis antakse Haridusministeeriumi toel välja koolisüsteemi kirjeldavaid materjale mitmes keeles, eeskätt rohkearvulisemate kogukondade keeltes. Detailsemat infot edastatakse lapsevanematele tõlke vahendusel ka koolidest. Siiski, viimasel ajal on seesugune praktika vähenenud, kuna riigis on tekkinud debatt sissestajatest laste emakeelsete õppimisvõimaluste üle. Hollandil on pikk ajalooline kogemus erinevate sissestajate gruppidega ning kui varasemalt lähtutus riiki integratsiooni suunamisel põhimõttest, et võimalikult paljudele tuleb pakkuda hariduse omandamise võimalust emakeeles, siis viimasel ajal on liigutud suunas, kus pannakse rohkem rõhku hollandi keele ja kultuuri õpetamisele. Mõningad Hollandi koolid kasutavad sissestajate peredega ühenduse hoidmiseks ka kontaktisikuid.¹¹⁵

Hollandis tegutseb mitmeid rahvusvahelisi koole, mille kohta leiab informatsiooni eraldi portaalist [Dutch International Schools](#). Rahvusvahelised koolid on mõeldud eeskätt nende sissestajate lastele, kes ei plaani Hollandisse elama jääda ning seetõttu ei ole vajalik laste integreerimine kohalikes koolides. Eelkõige puudutab see äri- või teadussektoris tööle tulnud välismaalaste lapsi, lisaks õpivad sellistes koolides ka diplomaatide lapsed. Inglisekeelne kooliharidus on pakutud koolilastele vanuses kuni 19 eluaastat. Inglise keele baasil õpet edastavaid koole on kokku ligi 15.¹¹⁶

Riiklikud programmid

Välismaalaste info- ja teenuskeskused

Suuremates piirkonnakeskustes on kohalike omavalitsuste ja ettevõtjate initsiatiivil ning riigiga koostöös (IND) avatud multifunktsionaalsed piirkondlikud teenuskeskused *expat centres* (nn *one-stop-shop*), mis pakuvad esmaseks kohanemiseks vajalikke teenuseid. Üheks sellise keskuse näiteks on Eindhovenis asuv [Holland Expat Center South](#). Keskuses pakutakse nii ettevõtjatele kui välismaalastele nõustamisteenust ja informatsiooni elamis- ja tööloa, tervisekindlustuse ja Hollandi kultuuri ning eluolu kohta. Keskuses saavad töötajad esitada avalduse välismaalase värbamiseks ning riiki saabudes saavad välismaalased registreerida ühes kohas nii oma elukoha kui ka saada kätte IND poolt väljastatud elamisluba. Keskus on loodud koostöös avaliku ja erasektoriga, ning keskusse saabunud välismaalasele pakutakse kas vahetut informatsiooni teenustest või suunatakse ta edasi vastavat teenust osutavate keskuse [ametlike partnerite](#) juurde. Osades keskustes võetakse teenuse eest ka [tasu](#), osaliselt rahastab infokeskuste tegevust riik.

¹¹³ Vastavalt 2002. aastal Euroopa Nõukogus Barcelona kohtumisel kokkulepitud lasteaiateenuste arendamise kokkuleppele pidid riigid 2010. aastaks tagama vähemalt 90% katvuse lasteaiakohtadega 3-aastastel kuni kooliealistel lastel ning 33% katvuse lastele, kes on nooremad kui 3 aastat.

¹¹⁴ Expatica.com, Moving to Netherlands. [A guide to Dutch childcare system](#). (2009)

¹¹⁵ European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2008). [Quality in and Equality of Access to healthcare services](#)

¹¹⁶ Expatica.com, Moving to Netherlands. [Listing of international schools in the Netherlands](#). (2014)

Esimene keskus loodi Amsterdamis 2008. aastal ning avamisest saati on seda külastanud üle 21 000 välismaalase.¹¹⁷

Amsterdami teenusekeskus algatas koostööprogrammi [Expatcenter's Partnership Programme](#) peamiste kohalike teenusepakkujatega (pangad, lastehoiud, koolid, keeleõpe jmt), kelle juurde keskus välismaalased suunab. Programmis osalevad ettevõtted ja asutused peavad programmis osalemise eest maksma (1500€ aastas), saades vastutasuks reklaami nii teenusekeskuses kui ka veebilehel. Programmis osalemiseks tuleb partneritel täita mitmeid kriteeriume: näiteks peab asutusel olema vähemalt 1-aastane kogemus välismaalastele teenuste pakkumisel koos soovitud vahemalt kahelt teenust osutanud kliendilt; kogu vajaminev informatsioon tuleb esitada inglise keeles; programmis osalevatel teenusepakkujatel tuleb nõustuda regulaarsete kliendirahulolu uuringutega programmi kvaliteedi tagamiseks. Taoline era- ja avaliku sektori partnerlus on hea näide koostööst eri osapoolte vahel parima kvaliteediga teenuste tagamiseks.

Rotterdami linn on avanud nn [Expat Desk](#) ehk füüsilise infopunkti, mida toetab infotelefon koos informatsiooni pakkuva veebilehena. Selle eesmärgiks on pakkuda kogu vajalikku informatsiooni välismaalase esmaseks kohanemiseks, lisaks organiseeritakse keskuse kaudu ka igakuiseid sotsiaalseid üritusi. Sarnast funktsiooni täidab ka Haagi rahvusvaheline keskus ([The Hague International Centre](#)).

Lisaks on loodud riiklik infoportaal [newtoholland.nl](#), kus edastatakse lühidalt informatsioon välismaalase esmaseks kohanemiseks. Portaalis on võimalik koostada inimese tausta arvestades (vanus, päritoluriik, riiki saabumise eesmärk) nn kontroll-loend tegevustest, millega Hollandisse saabuja peab arvestama, nii enne riiki saabumist, vahetult riiki saabumise järgselt kui ka riigis viibimise esimeste nädalate jooksul. Sarnane süsteem on loodud ka [Hollandi tööandjale](#), kus potentsiaalse töötaja kohta vastavad lahtrid täites (päritoluriik, riigis viibimise aeg jmt) toob süsteem välja, milliseid nõudeid välismaalase töölevõtmiseks tuleb tööandjal täita.

NUFFIC kommunikatsiooniprogramm Study in Holland

Välistudengite riiki meelitamiseks on rakendatud kõrghariduse rahvusvahelistumise agentuuri ([NUFFIC](#)) teenuskeskus [Study in Holland](#) (SiH). SiH veebilehel on olemas kogu info välistudengile Hollandi kõrgharidussüsteemist, õppevõimalustest, stipendiumiprogrammidest jmt. Lisaks sellele osaleb SiH välismessidel tutvustades aktiivselt Hollandit kui atraktiivset kõrghariduse omandamist ning kõrgetasemelist teadustööd pakkuvat sihtriiki. NUFFIC haldab 11 välisriigis asuvat SiH füüsilist esindust. SiH tegevust sihtriikides toetab teavitustegevusega ka majandusministeeriumi haldusalas olev Hollandi välisinvesteeringute agentuuri (*Foreign Direct Agency*; [NFIA](#)) võrgustik, kellel on üle paarikümne välisesinduse välisriikides. NUFFIC on vormilt MTÜ, koordineerides koos haridusministeeriumi ja välisministeeriumiga Hollandi kõrghariduse rahvusvahelistumist.

Head näited projektidest

Eindhovenis on loodud tugivõrgustik [Brainport International Community](#), mis toetab Hollandi kagupiirkonda saabuvate välismaalaste kohanemist. *Brainport International Community* on osa erasektori poolt juhitud organisatsioonist (MTÜ) *Brainport Development*, mille eesmärgiks on meelitada Hollandi kagupiirkonda välistalente. Organisatsiooni baasfinantseering tuleb avalikust sektorist ja akadeemiast, kuid

¹¹⁷ Vt statistikat täpsemalt [Amsterdami Expat Centre veebilehelt](#).

võrgustiku 28 liiget ettevõtet finantseerivad teenuseid ja tegevusi. *Brainport Development* on hea näide avaliku ja erasektori koostöös välistalentide meelitamisel. Lisaks erinevate [ürituste](#) organiseerimisele ja esmaseks kohanemiseks vajalik informatsiooni pakkumisele, on organisatsiooni veebilehel ka eraldi sektsioonid [välistudengite](#) ja [välistööjõu](#) regiooni meelitamiseks.

Kokkuvõte

- I. Hollandi selektiivsest rändepoliitikast tulenevalt on kõrge kvalifikatsiooniga sisserändajatel, keda defineeritakse *knowledge migrants*, võimalik valida mitme eriskeemi vahel elamisloa taotlemiseks. Lähtuvalt skeemist, on vajalik kas punktisumma täitmine (sarnaselt Taani rohelisele kaardile), palgakriteeriumi täitmine (ilma hariduse tõendamiseta), või nii palgakriteeriumi täitmine kui ka selle tõendamine (nt EL sinine kaart). Välistalentide meelitamiseks kasutatakse ka maksusoodustusi. Tööandjal on õigus maksusoodustusele 30% palga ulatuses kõrge kvalifikatsiooniga välistalendile kuni 8 riigis viibitud aasta jooksul. Samuti on sellele sihtrühmale ette nähtud muid boonuseid, näiteks juhilubade vahetus ilma eksamit uuesti sooritamata.
- II. Koostöös riigi, omavalitsuse ja ettevõtjatega on loodud nn *one-stop-shop* keskused *expat centres*, mille pakutavad teenused on tasulised. Keskused pakuvad esmaseks kohanemiseks vajalikke teenuseid, sh elukoha registreerimist ning elamisloa saamist ühes kohas ja samaaegselt.
- III. Holland on sarnaselt Taaniga hea näide sellest, kuidas suuremad omavalitsused on haaranud initsiatiivi ning pakuvad omaltpoolt täiendavat tuge kõrge kvalifikatsiooniga välismaalase kohanemiseks alates informatsiooni edastamisest kuni sotsiaalsete ja kultuuriürituste korraldamiseni (vt nt Rottendami *Expat Desk*, Amsterdamis *Expatcentre's Partnership Programme*).
- IV. Kõrgelt kvalifitseeritud välismaalased on vabastatud integratsioonikohustusest. Siiski kehtib kohustus kõrge kvalifikatsiooniga välismaalase pereliikmetele v.a. juhul, kui inimene pärineb viisavabadusega kaetud riikidest, ning ka välismaalasele endale, kui ta otsustab 5-aasta möödudes alalist elamisluba taotleda.

Praktikate kohaldatavus Eestile

Võrreldes teiste uuringus vaadeldud riikidega on Hollandi riik võtnud endale oluliselt tagasihoidlikuma rolli välistalentide meelitamisel ning nende kohanemise toetamisel. Riik osaleb peamiselt erinevates koostööinitsiatiivides, kus on osapoolteks ka kohalikud omavalitsused, tööandjad või ülikoolid.

Eestile sobilikud ülevõetavad praktikad on:

- Kohalike omavalitsuste initsiatiivikus kohalike tööandjatega ja ülikoolidega koostöös meelitamise ja kohanemise teenuste pakkumisel välismaalastele sarnaselt Taanile. Väga headeks näideteks on *expat* keskused Rotterdams, Amsterdams ja Eindhovenis, kus pakutakse välismaalastele kõiki vajalikke teenuseid ning mille tegevust sponsoreerivad osaliselt pangad, kindlustusfirmad ja teised välismaalastele teenuseid pakkuvad äriettevõtted. Hollandis on heaks näiteks nii era- kui avaliku sektori teenusepakujate kokku koondamine ning **teenuste ühine pakkumine välismaalastele** *expat* keskustes. Selle praktika rakendamist tuleks kaaluda ka Eestis, mis saaks toimuda võrgustikumudeli kujul väljakujundatud teenusteplatvormi kaudu (vaata peatükk 7).
- Kuna riigi roll on jäänud tagasihoidlikuks, **on oma initsiatiivi üles näidanud ka ettevõtjad**. *Brainport International Community* on erasektori juhitud initsiatiiv Eindhovenis, mis toetab Hollandi kagupiirkonda saabuvate välismaalaste kohanemist läbi erinevate tegevuste ja infoteenuste. Selle baasfinantseering tuleb küll avalikust sektorist ja akadeemiast, kuid võrgustiku

28 liiget ettevõtet finantseerivad pakutavaid teenuseid. BIC on ka hea näide avaliku sektori ja erasektori partnerlusest teenuste pakkumisel (*ppp*).

Tabel 6.4. **Hollandi uussisserändajatele suunatud tugiteenuste loetelu**

HOLLAND

Välismaalaste värbamine: info		
Teenus	Lühikirjeldus	Teenuseosutaja
Study in Holland - NUFFIC	Põhjalik teave õppimise ja elamise kohta Hollandis. Kõrghariduse rahvusvahelistumist edendav asutus.	NUFFIC agentuur (Haag)
Regional Welcome Guide	Voldik (elektrooniline ja trükitud) inglise keeles. Sisaldab kogu teavet elamise, kolimise ja praktiliste igapäevaküsimuste kohta.	Eri piirkondade omavalitsused ja <i>expat</i> keskused
Välismaalaste kohanemine		
Expat Centers (5) Lõuna piirkond Põhja piirkond	Eesmärk aidata uussisserändajatel ja nende peredel uues elukeskkonnas hakkamasaamisel. Tugiteenuste alase informatsiooni pakkumine. Võimaldab ka kiiremat ja lihtsamat menetluskäiku kõrgelt kvalifitseeritud sisserändajatele koostöös vastuvõtva asutusega.	Omavalitsused & IND
Töötõotust / kohalhoidmist soodustavad meetmed pärast ülikooli lõpetamist		
Nn orientatsiooniasuta Hollandi ülikooli lõpetanule	Pärast kohaliku ülikooli lõpetamist on tudengitel võimalus jääda 1 aastaks tööleidmise jaoks.	IND
Amsterdami ülikool Leideni ülikool	Teabe pakkumine seoses töö- ja elamisloa pikendamise ja tudengitele.	Ülikoolide välisüliõpilasosakonnad
E-lahendused		
Residence Wizard	Välismaalasele mõeldud infolehekül, kes soovivad Hollandisse jääda (alaline elamisloa ja kodakondsus). Eraldi osa kõrgelt kvalifitseeritud töötajatele.	IND
"Careers in Holland" 'Undutchables'	Tööportaali inglise keeles.	erasektor
Sisserändajatele mõeldud uudised	Uudised välismaalastele inglise keeles	Holland Expat Center
MTÜde ja ettevõtete poolt pakutavad tugiteenused		
ACCESS	Eesmärgiks aidata välismaalasi teabe, nõu ja toega, nn "rahvusvaheliselt sõbralike" teenuste pakkumine.	ACCESS NGO
ACCESS PARTNERS	Erinevad asutused, kes pakuvad välismaalastele suunatud tegevusi ja teenuseid (nt juriidilised küsimused, lastehoid, tervishoid, jne)	Erinevad asutused
Skeemid kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistidele		
Highly-skilled migrant	Elamisloa brutoaastasissetuleku kriteeriumi alusel; kui vanus väiksem kui 30 aastat, siis palganõue 20% väiksem. Lihtsustatud korras, vastus 2-5 nädala jooksul. Tööandja peab olema süsteemis registreeritud nn sponsorina.	IND
Short-stay pilot scheme for HSM	Kiirendatud ja lihtsustatud protseduur inimestele, kes tahavad töötada vähem kui 90 päeva. Vastus taotlusele orienteeruvalt 2 nädala	

	jooksul.	
Orientation year for graduates of Dutch universities	Välistudengitel on võimalus jääda riiki kuni 1 aastaks tööleidmise eesmärgil.	
30% maksusoodustus	Suunatud kõrgelt kvalifitseeritud välismaalastele, kui tingimused on täidetud. 30% palgast on maksustamata. Eesmärgiks vähendada täiendavaid kulusid, mis kaasnevad välismaalastele uues asukohariigis kohanemisega riigis võrreldes kohalikega.	Hollandi maksuamet <i>Tax Department / Belastingdienst</i>
Orientation year for highly educated migrants	Magistri- või doktorikraadiga TOP 150-st ülikoolidest võib Hollandisse jääda kuni 1 aastaks tööleidmise või ettevõtte alustamise eesmärgil.	IND

6.5. Tšehhi

Tšehhi rändepoliitika üheks eesmärgiks on olnud pakkuda kõrge kvalifikatsiooniga välistööjõule soodsamaid tingimusi pikemaajalise elamise- ja tööloa saamiseks. Samas paikneb Tšehhi võrreldes teiste uuringus vaadeldud riikidega maailma konkurentsivõime indeksis 46. kohal (Eesti 32. kohal). Indeks toob samas positiivsena välja Tšehhi tugeva ja stabiilse makromajandusliku keskkonna ning innovaatilisusele suunatud majanduskeskkonna. Samal ajal on võrreldes näiteks Soome, Taani või Singapuriga märgatavalt vähem panustatud kommunikatsiooni- ja turundustegevusele välistalentide meelitamiseks. Samuti torkab silma, et inglisekeelse informatsiooni kättesaadavus töötamise- ja elamisvõimaluste kohta on võrreldes teiste riikidega napim. Samal ajal on (suuresti EL integratsioonifondi rahastusel) mitmekesiselt arenenud kodanikuühenduste võrgustikku ja tõstetud ühenduste suutlikkust välismaalaste kohanemist toetavate teenuste pakkumisel. Näiteks tegutsevad piirkondlikud integratsioonikeskused, mis pakuvad kohanemisteenuseid ja nõustamist piirkondades kõikidele siserännanutele. Välismaalastele teenuseid pakuvad kodanikuühendused on koondunud konsortsiumisse ([*Consortium of Migrants Assisting Organizations in the Czech Republic*](#)), mis ühtlasi tegeleb ka huvikaitsega.

EL „sinise kaardi“ süsteemi rakendamine pole toonud kaasa kvalifikatsiooniga välistööjõu sissevoolu, mis viitab majanduse struktuurist tulenevale vähestele nõudlusele tööjõuturul teadus- ja arendustöötajate järele.¹¹⁸ Tšehhi selektiivse rändepoliitika põhielement on „roheline kaart“ süsteem ning viimasel ajal on hakatud tähelepanu pöörama ka oma talentide koju tagasi meelitamisele.

Riiklikud poliitikad ja strateegiad

Sisserände käsitlemine majandusarengut toetavast vaatenurgast on Tšehhi riigivalitsemises juba aastaid tuntud praktika ning sellekohased põhimõtted kehtestati välismaalaste seaduses 2001. aastal.¹¹⁹ Rändepoliitika üheks põhimõtteks on toetada rännet, millel on pikaajaline positiivne mõju Tšehhi majanduse ja ühiskonna arengule. Siiski viimastel aastatel eraldi programme välistalentide meelitamiseks

¹¹⁸ Brychta, Ondřej (2013), [Labour immigration in the Czech Republic – the commentary of the Ministry](#).

¹¹⁹ Tšehhi siseministeerium (2014), [Approach of the Czech Republic to Legal Migration](#)

käivitatud pole, pigem on rõhk lõimumisel ja välisriikidesse lahkunud oma kodanikest talentide koju tagasi meelitamisel.

Selektiivse rändepoliitika meetmed

Roheline kaart

2009. a. jõustus Tšehhis välismaalaste seaduse muudatus, millega käivitati rohelise kaardi süsteem. Eesmärgiks on lihtsustada Tšehhi tööjõuturule sisenemist eelkõige kõrge kvalifikatsiooniga töötajatele, kuid vajadusel, kuni kaheaastaseks perioodiks ning ilma pikendamise õigusega ka madalama kvalifikatsiooniga tööjõule. Elamislubasid väljastatakse kolmes kategoorias:

- "A" kategooria on suunatud kõrgharidusega ja strateegilise tähtsusega valdkondades töötavatele inimestele;
- "B" eelnevat väljaõpet vajavatele erialadele ning
- "C" ülejäänutele.

Taotluse rahuldamise aluseks on ühine [andmebaas](#), kuhu on tööandjate poolt edastatud info põhjal registreeritud valdkondade kaupa vabad töökohad, millele pole 30 päeva jooksul leitud töötajat Tšehhist ega EL liikmesriikidest. Ühtlasi teeb andmebaasis märkme töökoha strateegilise tähtsuse kohta majanduse arengu seisukohalt majandusministeerium. Taotlemine on võimalik nii Tšehhis kui ka saatkondade kaudu lähteriikides ning viisaprotseduurid on vastavalt Schengeni režiimis kokkulepitule.

Välistalentide selekteerimise programm

2003. a. käivitas Tšehhi tööjõu ja sotsiaalministeerium viieaastase pilootprogrammi meelitamiseks riiki tööle välistalente (eksperte, spetsialiste, kõrge kvalifikatsiooniga töötajaid, koos peredega). 2030. aastaks tehtud tööjõuprognoside kohaselt jääb Tšehhi tööjõuturul vajaka ca 400 000 töökaest ning programmi eesmärk oli testida, kas seda puudujääki on võimalik selektiivse sisserändeprogrammiga leevendada.¹²⁰ Selektiivsus põhines punktisüsteemil, mis andis punkte lähtudes: a) kandidaadi senisest töökohast; b) varasemast töökogemusest; c) haridustasemest; d) varasemast seotusest Tšehhiga; e) keeleoskusest; f) perekonnaseisust ja g) vanusest (nt maksimumpunktid vanusekategoorias saadi vaid 23-35 aasta vanuses). Piisava punktiskoori saanud taotlejatele avanes võimalus liituda programmiga ning saada tähtjaline elamis- ja tööluba. Seejärel pakuti programmis osalejatele võimalust taotleda alalist elamisluba juba pärast 1,5-aastast riigis töötamist ja 45-päevast katseperioodi leidmaks uus töökoht juhul, kui eelmine töökoht kadus mitte töötaja süü läbi. Programm selekteeriks ka välistalentide „doonorriigid“, milleks esialgu valiti Kasahstan, Horvaatia, Bulgaaria, Valgevene, Moldova, Serbia ja Montenegro ning välistati Hiina ja India. Punktisüsteemi kaudu võis taotluse esitada ka Tšehhi ülikooli värskest lõpetanud välistudeng.

Aastas rahuldati keskmiselt 300 taotlust. Enamasti oli tegemist juba Tšehhis viibivate bulgaarlastega tehnilistel erialadel, IT-s, tervishoius, teaduses ja arendustegevuses. Programm ei suutnud siiski täita eesmärki kuivõrd taotluste arv jäi väikeseks võrreldes tööturu nõudlusega. Peamisteks takistusteks oli eelnevalt töökoha leidmine, mis oli raskendatud vähese nõudluse tõttu tööjõuturul ja ajutise tööviisa vormistamisega kaasnev bürokraatia, mis olid programmis osalemise eeldusteks. Samuti oli välismaalaste

¹²⁰ Schroth, Jan (2007), [Active Migration Policies and Their Potential for Circular Migration Models with Development Aspect](#), IOM Prague.

huvi programmis osalemise vastu oodatust väiksem. Üks takistus tulenes programmi tehnilisest nõudest, mis sätestas, et alalise elamisloa saamine ei ole *a priori* garanteeritud, vaid sellele eelneb kohustuslik inimese nn. piisava lõimituse kontrollimine kohaliku omavalitsuse ja tööandja poolt. Vaatamata kriitikale pikendati projekti 3 aasta võrra, kuid lõpetati täielikult 2010. aastal.¹²¹

Tšehhi punktisüsteemi programmi ebaedu on näide selle kohta, kuidas punktisüsteem ei pruugi toimida meelitava meetmena väikese majanduse ja väikese välistööjõu nõudlusega riikides, milleks on ka Eesti. Tšehhi puhul toimis punktisüsteem pigem lisakontrollina, kui meelitava faktorina, kuna kõigele lisaks oli süsteem ka keerukalt üles ehitatud. Punktisüsteemi vähesele tõhususele väikeriikide ja eelkõige kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistide meelitamise puhul viitab ka Taani kogemus, kus pärast süsteemi sisseviimist selgus, et nõudlus punktisüsteemiga pakutavate töökohtade järele oli tööandjate puhul väike ja tippspetsialistid saabusid riiki jätkuvalt kõrgelt kvalifitseeritud töötaja elamislubade skeemi alusel.

Avalikud teenused

Arstiabi ja tervisekindlustus

Tšehhi seaduste järgi on tervisekindlustus kohustuslik kõigile, kellele on väljastatud elamisluba. Lisaks on kohustuslik omada tervisekindlustust neil, kellel pole alalist elamisluba, kuid kes töötavad Tšehhi Vabariigis registreeritud tööandja juures. Tšehhis toimib riiklik tervisekindlustus, kus osa töötaja palgast (kui tööandja tasub makse Tšehhis) arvestatakse tervisekindlustuse katteks. Kõik, kes toodud kategooriatesse ei kuulu (va ELi kodanikud), peavad sõlmima erakindlustuse lepingu. Tšehhis domineerib tervisekindlustuse turul peamiselt üks ettevõtte – Tšehhi Vabariigi üldise tervisekindlustuse ettevõtte (VZP).

Tšehhi Vabariigi puhul on uuringud¹²² viidanud mitmetele kitsaskohtadele seoses välismaalaste ligipääsuga arstiabile. Nii nagu ka teistes vaadeldud liikmesriikides on ka Tšehhi puhul tendents, kus välispäritolu inimesed kasutavad erakorralise meditsiini teenused tunduvalt rohkem, kui kohalikud elanikud.¹²³ Meditsiinipersonal ise on uuringutes välja toonud oluliste kommunikatsioonibarjääradena patsientide vanuse, puudelisuse, sotsiaalmajandusliku staatuse ning riigis viibitud aja. Kuigi Tšehhis on nõue, et haigla peab 24 tunni jooksul tagama kohalikku keelt mitte rääkivale inimesele tõlgi, siis tegelikkuses on tõlke vähe ning uuringus osalenud kinnitasid, et seesugune teenus on puudulikult organiseeritud. Seetõttu kasutatakse tihti sõprade ja pereliikmete abi sarnaselt ka teistele uuritud riikidele. Meditsiinieksperdid tõid ka välja asjaolu, et mitmed sisserändajad ei tunne Tšehhi arstiabi süsteemi ning seetõttu on selle kasutamine keeruline ning nõuab kultuurilist kohanemist. Ka sisserändajad nentisid, et ei oska arstiga ühendust võtta või sobivat spetsialisti leida. Lisaks ei teadnud sisserändajad, missuguseid tervisekindlustuse teenuseid kasutada ning seetõttu on esinenud juhtumeid, kus on patsientidelt on küsitud kõrgemaid tasusid. Intervjueeritud sisserändajatest, kes soovisid seoses rasedusega meditsiiniastutusse pöörduda, tunnistas üle poolte, et see ebaõnnestus, kuivõrd neil ei olnud informatsiooni selle kohta, et arsti juurde pääsemiseks on vajalik aeg väga varakult kokku leppida. Informatsioon asutuste lahtioleku aegade,

¹²¹ EMN (2013), Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals: Czech Republic.

¹²² [*Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare*](#). European Union Agency for Fundamental Rights, 2013.

¹²³ *ibid*

asukoha, teenuste ning kontaktide kohta ei osata leida ning olemasolev informatsioon on üksnes kohalikus keeles.¹²⁴

Lastehoid ja üldharidus

Võrreldes teiste uuringu fookuses olnud Euroopa riikidega on Tšehhis sarnaselt Eestile probleeme lasteaiakohtade piisava arvuga. Tšehhi kuulub nende 13 liikmesriigi hulka, kes peavad Barcelona kokkuleppe¹²⁵ täitmiseks pingutama, et pakkuda hoiuteenust kõigile 3-aastastele kuni kooliealistele lastele (2011. aastal oli teenuse katvus Tšehhis umbes 72%). Kuigi Tšehhis on lasteaiateenus teiste ELi liikmesriikidega võrreldes üks odavamaid, on probleemiks siiski piisava arvu lasteaiakohtade olemasolu.

Lastehoiu süsteemi kohta terviklikku informatsiooni on võimalik leida rahvusvahelise *expat*ide võrgustiku [InterNations](#) Prahat puudutavalt alalehelt. Riigi või teiste ametlike osapoolte poolt juhivat infotehnikat lastehoiu kohta välismaalaste jaoks loodud pole ning infot ei ole ka integratsioonikeskuste kodulehekülgedel.

Koolides on sissevõtjate laste vastuvõtmiseks ja kohanemise toetamiseks ette nähtud spetsiaalne personal kolmel haridusastmel – eelkool, põhikool ja keskkool. Lisaks on võimalus tugiopetaja määrata ka EL-ist sissevõetavatele õpilastele. Praktikana kasutatakse lähenemist, kus vajadusel kaasatakse kooli või antakse ülesanne juba koolis töötavale õpetajale, kes nõustab, sealjuures erivajadustega õpilasi ning jälgib välisparitoli õpilaste õppeedukust ja käekäiku. Tšehhis on rakendatud ka Euroopa direktiivi 77/486, mille kohaselt julgustatakse koolides sissevõetavatele õpilaste emakeele ja kultuuri õpet, võimalusel koostöös õpilase lähteriigiga, kuid seda vaid juhul, kui tegemist on EL-ist pärit õpilasega. Siiski on praktikat direktiivi rakendamisest vähe, peamiseks põhjuseks on ka nõudluse puudus.

Rahvusvaheliste koolide arv Tšehhis ei ole suur ning enamik neist asuvad Prahas. Informatsiooni koolide kohta nagu ka lastehoiu kohta leiab peamiselt riigivälistelt rahvusvahelistelt veebilehtedelt. Igal koolil on ka inglisekeelne koduleht, kuid neid on võrdlemisi raske leida, kuivõrd infot pole kohalikul tasandil koondatud. Kokku on Tšehhis seitse kooli, mis pakuvad inglisekeelset õpet.

Riiklikud programmid

Piirkondlikud integratsioonikeskused

Alates 2009. aastast toimivad Tšehhis EL Integratsioonifondi (EIF) toel rahastatud 11 integratsioonikeskust. Integratsioonikeskuste eesmärk on pakkuda kolmandate riikide kodanikele teenuseid, mis aitaksid neil ühiskonnas kohaneda. Teenuste hulka kuuluvad näiteks tasuta keeleõppe (enamikel juhtudel kuni A1 tase, kursuse kestus keskmiselt 100 tundi; lisaks ka intensiivkursused edasijõudnutele); juriidiline, sotsiaalne ning tööturualane nõustamine, abi ettevõtte loomisel, tõlketeenus, kultuuriüritused, ametnike koolitamine välismaalastega seotud teemadel. Kõik pakutavad teenused on tasuta ning rahastatud EIF vahenditest vähemalt 75% ulatuses. Enamike integratsioonikeskuste veebilehed on tšehhi, inglise, vene ja vietnami keeles.

¹²⁴ [Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare](#). European Union Agency for Fundamental Rights, 2013.

¹²⁵ Vastavalt 2002. aastal Euroopa Nõukogus Barcelona kohtumisel kokkulepitud lasteaiateenuste arendamise kokkuleppele pidid riigid 2010. aastaks tagama vähemalt 90% katvuse lasteaiakohtadega 3-aastastel kuni kooliealistel lastel ning 33% katvuse lastele, kes on nooremad kui 3 aastat.

Üheks suurimaks integratsioonikeskuseks on [Praha integratsioonikeskus](#), mis on vormilt MTÜ ning mida rahastatakse Siseministeeriumi ja Praha linna poolt. 2012. aastal külastas keskust ca 8000 välismaalast. Praha integratsioonikeskuse eestvedamisel on loodud ka kolm [võrgustikku ja ekspertgruppi](#), mille eesmärk on edendada eri organisatsioonide, ekspertide ja kohalike välismaalaste hulgas koostööd sisserändajatega seotud teemadel.

[Pardubice regiooni integratsioonikeskuse](#) loomise algatus tuli kohalikust omavalitsusest ning keskuse poolt on loodud koostöövõrgustik, mis hõlmab nii kohalikku ja regionaalset valitsust, välismaalasi värvanud regiooni suuremaid ettevõtteid, ülikoole, MTÜd, vabatahtlikud jne. Koostöös ülikoolidega viiakse läbi koolitusi, uuringuid ja konverentse. Koostöövõrgustiku raames kohtutakse keskmiselt 4 korda aastas ning üheskoos arutatakse võimalusi teenuste parandamiseks ning planeeritakse uusi tegevusi. Keskus korraldab ka erinevaid ühisüritusi koostöös regiooni teiste organisatsioonidega ja ettevõtetega.

Suurimaks kitsaskohaks integratsioonikeskuste juures võib pidada nende tugevat sõltuvust EL finantseerimisest (EIF või ESF rahastus), mis seab küsimärgi alla nende jätkusuutlikkuse pärast rahastamisperioodi lõppemist. Samuti on integratsioonikeskused suunatud eelkõige kolmandatest riikides pärit inimestele, mitte aga kõigile sisserändajatele, sealhulgas EL kodanikele.

[*Navrat programm talendid koju*](#)

Aastatel 2011-2019 investeerib Tšehhi valitsus 17 miljonit € meelitamaks välisriikidesse siirdunud oma kodanikest talente tagasi koduriiki, eelkõige teadlasi ja arendustöötajaid. Programmis *Navrat* (*tagasipöördumine* tšehhi keeles) osalemise eelduseks on vähemalt kolmeaastane kogemus välisriigi ülikooli või teadusasutuse juures töötamisest ning eelistatud teadusvaldkonnad on bio-keemia, geneetika, mikrobioloogia, majandus ja geoloogia. Programmi raames toetatakse tegevusi, mis on integreeritud erinevatesse valdkondlikesse poliitikatesse: a) regionaalselt uute töökohtade loomine; b) informeerimine ja tarvilike avalike teenuste väljaarendamine seoses emigreerunute tagasitulekuga; c) mainekamaaniad; d) infrastruktuuri ja tehnoloogia investeeringud regioonides; e) ettevõtlusaktiivsuse tõstmisele suunatud tegevused. Kaalutakse ka topeltkodakondsuse pakkumise võimalust. Siiski ei ole programmi pakutud võimalus palju inimesi kasutanud: 2012. aastal naases programmi kaudu 13 inimest.¹²⁶

Kokkuvõte

- I. Riiklikult väljakujundatud rändepoliitika lähtub välismaalaste seaduses väljatoodud põhimõtetest ning on suunatud eelkõige majandusarengu ja konkurentsivõime edendamisele. Tšehhi rakendab selektiivset rändepoliitikat eelistades sarnaselt kõikidele teistele riikidele kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu sisserännet. Samas on punktisüsteemi ebaõnnestumine näidanud, et mitte kõik selektiivse rändepoliitika meetmed ei ole sobilikud väikeriikidele, kelle majanduse konkurentsivõime jääb maailma tippudele alla. Võrreldes Soome, Taani või Singapuri on märgatavalt vähem panustatud teavitus- ja turundustegevusele välistalentide meelitamiseks välismaal või selekteeritud sihtriikides.
- II. Tšehhi on asunud looma välismaalaste kohanemise tugisüsteemi, kuigi võrreldes teiste vaadeldud riikidega on praktika olnud lühiajaline ning tegevuste ulatus ja maht väike. Loodud on integratsioonikeskused, mida rahastatakse EL vahenditest ning mille tegevusi viivad ellu MTÜ-d. Vähe

¹²⁶ Schroth, Jan (2012), [Returning people to the homeland: Tools and methods supporting remigrants in European context](#), IOM Prague.

või peaaegu üldse ei ole kohanemise tugisüsteemi kaasatud ülikoole, tööandjad ega katusorganisatsioonid. EL rahastusel ülesehitatud integratsioonikeskuste jätkusuutlikkus on küsitav.

- III. Informatsiooni pakkumine välismaalastele internetis on võrreldes teiste vaadeldud riikidega tagasihoidlik ning paljudes valdkondades ei ole informatsiooni võimalik leida, näiteks avalike teenuste kohta. Lisaks on informatsioon veebilehtedel sageli kas aegunud, visuaalselt ebaatraktiivne või puudub piisavas mahus tõlge võõrkeeltesse.
- IV. Tšehhi tugevuseks on kodanikuühenduste võimestamine välismaalastele kohanemisteenuste pakkumisel. Kuigi võimestamine ja suutlikkuse kasvatamine on toimunud esialgselt riigi initsiatiivil ja rahastusel, on ühendused tänaseks koondunud ühistegevusi kujundavasse ning huvikaitsega tegelevasse konsortsiumisse. Kodanikuühendused tegutsevad aktiivselt ning pakuvad kohanemise ja lõimumisega seotud teenuseid ning nõustamist piirkondades kohapeal kõikidele sisserännanutele. Siiski piirab kodanikuühenduste tegevuse ulatust rahastusallika – EL – seatud piirangud. Kuigi teenuseid pakutakse kõikidele välismaalastele sõltumata rändeliigist, on näiteks integratsioonikeskuste fookus siiski eelkõige kolmandate riikide kodanikel.
- V. Sarnaselt Eestiga ja ka antud uuringus tähelepanu all olnud Singapuriga pöörab ka Tšehhi tähelepanu oma kõrgelt kvalifitseeritud kodanike tagasirändele.

Praktikate kohaldatavus Eestile

Tšehhi kogemus ja hetkeolukord välistalentide meelitamisel ja nende kohanemise toetamisel on võrreldav Eestiga. Kuigi Tšehhis on loodud integratsioonikeskuste võrgustik ning katsetatud on ka eri tüüpi elamislubade pakkumise välistalentide meelitamiseks, ei ole riik tänaseks välja töötanud laiaulatuslikku ning mitmepoolset tugisüsteemi välismaalaste kohanemiseks ega ka nende meelitamiseks Tšehhi. Eesti jaoks on Tšehhi kogemusest olulised järgmised tähelepanekud:

- Tšehhi ebaõnnestunud katse rakendada suurte maailma konkurentsivõimelisemate majandusega riikidega sarnaselt punktisüsteemi välistalentide meelitamiseks ja hoidmiseks on õppetunniks ka Eestile, kuna viitab punktisüsteemi ebasobivusele väikestele ja nõrgema majandusega riikidele. Väikeste riikide puhul, kus nõudlus välistalentide järgi on arvuliselt väike toimib punktisüsteem pigem lisakontrolli meetmena kui meelitava meetmena.
- Sarnaselt Soome ja Taaniga on ka Tšehhi rakendanud EL finantsvahendeid välismaalaste kohanemise tugisüsteemi väljaarendamiseks. Tšehhi on küll enam kasutanud EL Integratsioonifondi ja mitte ESF rahasid, mis on seadnud omad piirangud teenuste pakkumisele EL kodanikest sisserändajatele.

Tabel 6.5. **Tšehhi uussisserändajatele suunatud tugiteenuste loetelu**

TŠEHHI

Välismaalaste meelitamine: info		
Teenus	Lühikirjeldus	Vastutaja
Next stop: The Czech Republic	Voldik 5 eri keeles. Saabumisele eelnev juhend. Annab üldist teavet elamise kohta Tšehhis.	Siseministeerium
Foreign researcher's guide to the Czech Republic	Täpne informatsioon elamisest ja teadusuuringute läbiviimisest Tšehhis.	Czech Mobility Center (EURAXESS)
NAVRAT program	Meelitada varem välisriikidesse siirdunud talente tagasi koduriiki, eelkõige teadlasi ja	Haridusministeerium

	arendustöötajaid.	
Selection of Qualified Foreign Workers	Viieaastase pilootprogrammi meelitamiseks riiki tööle välistalente (eksperte, spetsialiste, kõrge kvalifikatsiooniga töötajaid, koos peredega)	Töö- ja Sotsiaalministeerium
Välismaalaste kohanemine		
Integration of Foreigners in the Czech Republic	Sisserändajate lõimumine Tšehhis	Siseministeerium ja Töö- ja Sotsiaalministeerium
Czech for Foreigners	Veebileht, kust on võimalik leida infot tšehhi kursuste kohta välismaalastele. 9 eri keeles. Lisaks info muudest tugiteenustest.	Riiklik Tehnika- ja Kutsehariduse Instituut
Integration Center Prague	Pakub tasuta õigusabi ja sotsiaalset nõustamist sisserändajatele. Lõimumise edendamine.	Tšehhi valitsus koostöös kohalike omavalitsusega
South Moravian Center for Integration of Foreigners	Tasuta tugiteenused välismaalastele piirkonnas elavatele välismaalastele.	Tšehhi valitsus koostöös kohalike omavalitsusega
E-lahendused		
E-Government Information for Foreigners	Põhjalik ja ajakohane teabe sisserände protseduuride kohta. Võimalik esitada taotlust ning kontrollida menetluse staatust.	Tšehhi Siseministeerium
Vacancies for foreigners	Riigi poolt loodud andmebaasi vabadest töökohtadest. Mõeldud eelkõige välismaalastele ja inimestele kellel on roheline kaart.	Töö- ja Sotsiaalministeerium
MTÜ tugiteenused		
Center for Integration of Foreigners (Praha)	Kõikvõimalike tugiteenuste pakkumine.	Välismaalaste Integratsioonikeskus (<i>Center for Integration of Foreigners</i>)
Association for Integration and Migration	Õiguslik ja sotsiaalne nõustamine välismaalastele tööhõive, sotsiaalkindlustus, ravikindlustus jne.	Integratsiooni ja migratsiooni ühing (<i>Association for Integration and Migration</i>)
PPI Poradna pro Integraci	Seminarid ja koolitused välispäritolu peredele ja lastele. Keelekursused ja töötoad.	Integratsiooni nõustamiskeskus (<i>Poradna pro Integraci</i>)
META	Kaks eesmärk: (1) toetada välismaalasi ja (2) teenusepakkujaid, kes toetavad sisserändajaid.	META
Consortium of Migrants Assisting Organizations in the Czech Republic	Rändepoliitika alane huvikaitse	Erinevad organisatsioonid
Skeemid kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistidele		
Green Card	Pikaajaline elamisluba töötamiseks kõrge kvalifikatsiooniga välismaalastele (tüüp A)	Tšehhi Siseministeerium
Scientific Permit h– Scientific Visa Package	Lihtsustatud ja kiire menetlus kolmandate riikide kodanikule teadusuuringuteks Tšehhis. Tugi menetluse ajal nii välismaalasele kui ka tema perele.	

6.6. Kohanemisprogrammid

Kõik uuringu fookuses olnud Euroopa riigid pakuvad ühel või teisel moel uussisserändajatele riiklikult välja töötatud ja koordineeritud kohanemisprogrammide raames kohanemiskursusi ja keeleõpet. Singapuris, kus üheks riigikeeleks on inglise keel, riiklikke kohanemisprogramme loodud ei ole, kuid võimalikult palju informatsiooni ühiskonnas, riigikorraldusest ja elukorraldusest on välismaalastele kättesaadav *Contact Singapore* lehel.

Viiest vaadeldud riigist kahes - **Soomes ja Taanis** - on välja töötatud spetsiaalselt välismaalastele mõeldud kohanemisprogrammid. Mõlemas riigis luuakse välismaalastele individuaalne kohanemisplaan, milles kombineeritakse lähtuvalt välismaalase kohanemisvajadusest erinevaid kursuseid. Kursustena pakutakse nii keeleõpet, kutsehariduse omandamise võimalust (Soomes), tööpraktikat kui ka loenguid kultuurist ja ühiskonnast. Soomes eelneb kohanemisplaani loomisele esialgne hindamine (*alkukartoitus*), mille käigus kogutakse andmeid sisserändaja hariduse, töökogemuse ja keeleoskuse kohta, et hinnata kohanemist toetavate teenuste ning individuaalse kohanemisplaani koostamise vajadust. Nii Taanis kui Soomes on kohanemisprogrammide elluviimisel suur roll kohalikul omavalitsusel, kes teeb seda riigi rahalisel toel. Soomes siiski rohkem võrreldes Taaniga on vastutus ka riigiasutustel (Tööhõive ja majandusarengu amet ja Sotsiaalamet).

Hollandis ei ole loodud kohanemisprogramme, kuid teatud grupele välismaalastele – perega taasühinejatele ning rahvusvahelise kaitse saajatele - on seatud nn. integratsioonikohustus, mis sisaldab endas kohustust saavutada teataval määral keeleoskus ja omandada teadmised ühiskonnast. Integratsioonikohustuse täitmist kontrollib riik eksamitel ning eksamiteks valmistumiseks on võimalik kasutada riigi abi. Sisserändajate toetamiseks on riik töötanud välja ettevalmistuspaketi – 18 keeles välja antud materjalide pakett iseseisvaks õppimiseks enne päritoluriigis sooritatava eksami läbimist. Välisriigis toimuva eksami kohta jagatakse infot Hollandi välisesindustes ning riiklikel veebilehtedel. Infot ametlikust ettevalmistuspaketist jagatakse läbi vastavate riigiasutuste ja [spetsiaalse kodulehekülje](#) internetis ning Hollandi välisesindustes.

Tšehhis on välismaalastele kohanemise toetamiseks loodud infopakett, mida on võimalik saada ka veel enne riiki sisenemist lähtekohariigis. 2012. aastal viidi pilootprojekti raames läbi ka kaks 8-tunnist lühikoolitust infopaketi baasil, kus näidati osalejatele lühivideot ning jagati infomaterjali, mis seal ka läbi arutati. Infomaterjale koostas ja pilootkoolitusi viis läbi MTÜ. Tšehhi uue välismaalaste seaduse (01.01.2014) kohaselt peaks kõik kolmandate riikide kodanikud läbima kohanemiskursuse (8-tunnise koolituse), kuid koolituste/kursuste süsteemi ei ole tänaseks veel välja arendatud.

Soomes ja Taanis, kus on loodud kohanemisprogrammid, on need avatud kõigile välismaalastele, kuid teatud gruppidele välismaalastele (töötud uussisserändajad, pagulased, peredega taasühinejad) on kohanemisprogrammides osalemine kohustuslik. Kohanemisprogrammide raames on korraldatud ka tasuta keeleõpe välismaalastele. Soomes on nõue kohanemisprogrammis osaleval välismaalasel saavutada B1 keeletase 3 aastaga. Sama nõue on ka Hollandis, kuid riik tasuta keeleõpet ei paku. Hollandis on teatud grupil välismaalastel – pererändega tulijatel kolmandatest riikidest – kohustus omandada A1 tase juba enne riiki saabumist. Taanis on loodud 18 erinevat keeleoskuse taset ning erinevatele gruppidele on seatud erinevad eesmärgid sõltuvalt esialgsest keele- ja õpioskusest. Kohanemisprogramme rahastatakse riigi ja kohaliku omavalitsuse eelarvest (Soomes ja Taanis), kasutatakse ka EL vahendeid (Soomes, Tšehhis) ning Hollandi näitel on kohustus ka välismaalasel kursuste eest tasuta.

Kohanemisprogrammide raames pakutavad teenused Soomes, Taanis, Hollandis ja Tšehhis on võrdlevalt välja toodud lisas 3.

6.7. Kokkuvõte ja järeldused teiste riikide praktikatest

Viie riigi praktikatest välitalentide meelitamisel ja kohanemise toetamisel saab kokkuvõtteks välja tuua järgmised järeldused:

- I. Kõik riigid rakendavad selektiivset rändepoliitikat, kus sisse­rändajad jagatakse erinevatesse kategooriatesse lähtuvalt tööturu vajadustest ning majanduse konkurentsivõime tõstmise eesmärkidest. Kõrge kvalifikatsiooniga välismaalasi defineeritakse a) tööjõuturu nõudluse ehk turul pakutava töötasu kaudu, kus üldjuhul on sihttase riigi keskmisest töötasust oluliselt kõrgem; ning b) haridustaseme järgi (kraad, õppe- või teadustulemused). Välismaalaste kohanemist toetava tugisüsteemiga püütakse stimuleerida ja soosida just kõrge kvalifikatsiooniga tööjõu sisse­rännet, kelle suhtes nõudlus ületab kohalikul tööjõuturul pakkumise ja kelle oskused on nõutud strateegiliselt tähtsate majandusevaldkondade arenguks.
- II. Selektiivne rändepoliitika teenib riikide majanduspoliitilisi eesmärke, milleks on a) lühiajalises perspektiivis tööjõuturul pakkumise suurendamine leevendades tööjõupuudust konkreetsetes valdkondades ja b) pikas perspektiivis ettevõtete konkurentsivõime paranemine ja loodava lisandväärtuse (kõrgemad palgad, maksutulu) kasv rahvusvahelistel turgudel. Nende majanduspoliitiliste eesmärkide täitmise eeldusena nähakse omakorda c) uudsete tehnoloogiate kasutuselevõttu ja rahvusvahelisel tasandil ärijuhtimist valdavate inimeste kasvu, d) kõrgetasemelist teadus- ja arendustegevust, e) rahvusvahelistunud kõrgharidussüsteemi. Selgelt sihitud talendipoliitikat rakendavad vaadeldud riikidest Soome, Taani ja Singapur. Hollandi puhul on riik loonud soodsad tingimused kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste sisse­rändeks, kuid ei ole loonud laiaulatuslikku tugisüsteemi välismaalaste meelitamiseks ja kohanemise toetamiseks. Tšehhi on astumas alles esimesi samme talendipoliitika kujundamisel.
- III. Soome, Taani ja Singapur pööravad tähelepanu turundusele ja kommunikatsioonile sihtriikides eesmärgiga värvata parimatest parimad. Kuna tegemist on väikeriikidega ning v.a Singapuri puhul ka mitte-inglisekeelsete riikidega, on tunnetatud vajadust jõulisemalt tegeleda enese reklaamimisega. Riiklikud ettevõtetus- (Soome) või innovatsiooniagentuurid (Taani) teevad aktiivset turundus- ja kommunikatsioonitööd sihtriikides. Turundusprogrammidele on loodud oma brändid (*Team Finland*, *Contact Singapore*, millel on omakorda mitmeid spetsiifilisemaid brände).¹²⁷ Vastupidiselt Eestile, kus ettevõtjate ja ülikoolide tegevused toimuvad paralleelselt ja on palju dubleerimist, teevad vaadeldud riikides koostööd kõik olulised osapooled: ülikoolid/ettevõtted ja nende katuseorganisatsioonid ning vabaühendused.
- IV. Viiest riigist neli - Singapur, Taani, Holland, Soome - pakuvad ettevõtetele maksusoodustusi, et teha neile odavamaks rahvusvaheliselt tööjõuturult värbamine. Välismaalase värbamise ja riiki kolimisega kaasnevad ühekordsed kulud, millele riik on andnud maksusoodustused (ühe otsa lennupiletid, ajutise elamiskoha üürikulud jne). Vaata [võrdlevat tabelit](#) eri riikide maksusoodustustest kõrge kvalifikatsiooniga välismaalaste värbamisega seotud kuludele.
- V. Elamislubadega seonduv asjaajamine on tehtud võimalikult mugavaks ning võimalusel on menetlustoimingud viidud *online* keskkonda. Informatsioon elamislubade taotlemise, taotlejale esitatavate kriteeriumite ja muu olulise kohta on esitatud kompaktselt, lihtsalt ja arusaadavalt ning

¹²⁷ Riikide brändimisest talendirallis ning brändimise strateegiatest vaata Silvanti, S., Ryan, J (2013). 'Relocation Branding: A Strategic Framework for Attracting Talent from Abroad', Forthcoming in the *Journal of Global Mobility*, Volume 2, Issue #2.

kasutajasõbralikult kasutades võimalusel ka interaktiivseid lahendusi. Taanis ja Singapuris on võimalik elamislubasid taotleda ning riigilõive maksta elektroonselt ja jälgida elamisloa menetluskäiku.

- VI. Avalike teenuste puhul on kõikidel riikidel (v.a. Singapur) probleemiks arstiabi kohta välismaalasele vajaliku teabe saamine ning inglisekeelse arstiabiteenuse kättesaadavus. Euroopa riikides on seaduste või teiste regulatsioonidega ette nähtud kas tõlgi või muude meetodite kasutamine (näiteks kultuurivahendajad kogukondadest) välismaalasele arstiabi osutamiseks, kuid praktikas need lahendused sageli ei toimi. Arstiabi halvemat kättesaadavust välismaalastele võrreldes kohalike elanikega iseloomustab kõikides riikides ka see, et välismaalased pöörduvad sagedamini erakorralise meditsiiniabi poole kuna eriarsti või perearsti poole pöörduda ei osata. Lastehoiu osas esineb probleeme Tšehhis, kus on puudu lasteaiakohtadest. Inglisekeelse alus- ja keskhariduse kättesaadavaks tegemine riigis töötavatele ja elavatele välismaalaste lastele on üks olulisi tugiteenuseid. Sõltuvalt riigist võib see olla korraldatud nii riigi, kohalike omavalitsuste, ettevõtete ja ülikoolide poolt ja eri osapoolte poolt rahastatud.
- VII. Vaadeldud riikides on välismaalastele informatsiooni kättesaadavuse lahendusena kasutatud kolme peamist viisi: 1) infoportaal; 2) infopunkt ja nõustamiskeskus (nn *one-stop-shop*) ning 3) nõustamistelefon. Lisas 4 on võrdlevalt esitatud kolme meetme kasutamine riikides. Kõige levinum on keske infoportaaali kujundamine välismaalastele suunatud informatsioon koondamiseks, kus informatsioon on esitatud välismaalase seisukohalt, kasutajasõbralikult, selgelt ja struktureeritult. Mitmed uuringus vaadeldud riikide portaaliid (nt [Contact Singapore](#) või [infopankki.fi](#)) on heaks eeskujuks sarnase süsteemi kujundamisel Eestis.
- VIII. Kohaliku keele mittevaldamist nähakse peamise kitsaskohana, mis takistab välismaalastel maksimaalselt panustamast kohalikku ühiskondlikku ja majanduslikku arengusse. Keeleõpet pakutakse Soomes ja Taanis tasuta 2-3 aasta vältel alates riiki saabumisest. Soomes on tasuta võimalik keelt õppida kuni tasemeni B1, ka Taanis on tasuta võimalik keelt õppida kolm aastat. Holland tasuta keeleõpet ei paku.
- IX. Rändepoliitikat kureerib enamikes vaadeldud riikides tööjõuturu või majanduse arengu eest vastutav ministeerium. Lisaks tehakse tihedalt koostööd siseasjade ministeeriumi või justiitsministeeriumiga. Olulisele kohale on seatud sektoriülene koostöö ja võrgustumine. Vaadeldud riikides on mitmeid häid näiteid kohalikul tasandil loodud era- ja avaliku sektori koostöömudelitest kohanemisteenuste pakkumisel – Hollandis kohalikes *expat* keskustes Amsterdamis, Rotterdamis ja Eindhovenis, Kopenhaagenis Taanis. Head näited efektiivselt rakendatud ESF, EIF ja ERDF rahastusallikate kasutamisest eri teenuste disainimiseks ja sektoriülese koostöö loomiseks on Soomes ja Taanis.
- X. Võrreldes Eestiga on kohalikel omavalitsustel ja maavalitsustel selge toetav roll tugiteenuste pakkumisel ning enamikel juhtudel on suuremad linnad loonud omal initsiatiivil kohaliku tasandi talendipoliitika ning sellega kaasneva tugisüsteemi (Kopenhaagen, Hollandi suuremad linnad, Helsingi). Lisaks omavalitsustele etendavad ettevõtjad aktiivset rolli teenuste pakkumisel, eelkõige Hollandis, kus riigi roll on tagasihoidlikum ning näitavad ka positiivset eeskuju ning on sageli suunanäitajataks välismaalaste värbamisel ja nende riigis hoidmisel.

7. Kokkuvõte ja ettepanekud tugisüsteemi väljaarendamiseks Eestis

Kuigi talendipoliitika sihtide seadmisega on Eestis algust tehtud alles hiljuti, on Eesti ülikoolid ja tööandjad juba mõnda aega aktiivsemalt värvanud endale tudengeid ja kõrgelt kvalifitseeritud töötajaid ja tippspetsialiste väljastpoolt Eestit ning väljastpoolt Euroopa Liitu. Värbamise kõrval on aga oluline ka välistalentide hoidmine ja arendamine, milleks on omakorda vajalik toimiv ja tõhus tugisüsteem. Käesolev uuring keskendus välistalentide kohanemist toetava tugisüsteemi ja teenuste analüüsile, eesmärgiga kaardistada kitsaskohad ning formuleerida ettepanekud optimaalse süsteemi loomiseks.

Kohanemist toetava tugisüsteemi kitsaskohtade kaardistamiseks ja ettepanekute formuleerimiseks viidi läbi süvaintervjuud siht- ja sidusrühmadega (välismaalased ning välismaalasi värbavad ja valdkonnaga seotud organisatsioonid), kaardistati tugiteenuseid pakkuvad teenusepakkujad, koguti teiste riikide häid praktikaid, ning tulemused valideeriti aruteluseminaril (vt metoodikat täpsemalt lisas 5). Uuringu raames läbiviidud intervjuud välismaalastega ja neid värbavate organisatsioonidega näitavad, et välistalentide värbamisel on üheks takistuseks just kohanemist toetavate teenuste, sh kohanemisprogrammide ning toimivate tugivõrgustike puudumine ja teenuste pakkumise süsteemitus. Kohanemist toetavate teenuste puudumine muudab värbavale organisatsioonile välismaalase Eestisse meelitamise keeruliseks ja kohati ka kulukaks. Seega on kõrge kvalifikatsiooniga töötajate ja välistudengite Eestisse meelitamiseks oluline kohanemist toetavate teenuste tugisüsteemi loomine, mis oleks jätkusuutlik, mis arvestaks erinevate sihtrühmade vajadusi, sisaldaks kõiki vajalikke teenuseid ja selgeid rollijaotusi erinevate institutsioonide poolt erinevate tegevuste katmisel.

7.1. Ettepanekud tugisüsteemi väljaarendamiseks

Käesoleva uuringu raames läbiviidud Eesti olukorra analüüs näitas, et Eestis toimib hetkel välistalentide meelitamisel ja nende kohanemise toetamisel läbivalt koordineerimata tööjaotuse mudel (joonis 7.1), kus tööandjad nii era- kui avalikust sektorist, kes värbavad välismaalasi, kujundavad iseseisvalt nii välismaalaste meelitamise kui ka kohanemise toetamise meetmeid. Riik on tööandjatele partneriks mõningal määral ning riigi roll on piirdunud rändepoliitika kujundamisega. Viimastel aastatel on riik siiski astunud samme omaltpoolt välismaalaste kohanemist toetavate meetmete väljatöötamisel alustades 2009. aastal kohanemisprogrammide pilootprojektidega ning jõudes uuel EL 2014+ finantsperioodil laiaulatuslike kohanemisprogrammide väljatöötamiseni. Siseministeeriumi eestvedamisel on koostöös erinevate osapooltega asutud 2013. aastal välja töötama tegevuskava välismaalaste kohanemise toetamiseks. Uussisserändajatele suunatud uue kohanemisprogrammi esmased sisutegevused peaksid algama 2014. aasta teises pooles. Eesti ettevõtluse kasvustrateegia 2014-2020 vastuvõtmisega 2013. aasta lõpus on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium võtnud ka initsiatiivi välja arendada laiaulatuslikum talendipoliitika, mis muuhulgas seab eesmärgiks ka Eesti rahvusvahelise turundamise välistalentide meelitamiseks.

Joonis 7.1. **Välistalentide meelitamise ja kohanemise toetamise tugisüsteemi tööjaotuse mudel Eestis** (kaldkirjas on alles väljakujunemise järgus olevad teenused)

KÕRGELT KVALIFITSEERITUD VÄLISTÖÖTAJATE JA VÄLISTUDENGITE KOHANEMISE TUGISÜSTEEM EESTIS				
Riik	Tööandjad ja ülikoolid	SA-d ja katus-organisatsioonid	Kohalik omavalitsus	Era- ja MTÜ teenusepakkujad
• Elamisload (PPA) • Viisad ja info lähteriigis (VM) • Kohanemis- ja lõimumisprogramm (SiM & KuM), kultuurilise ja keelelise kohanemise toetamine • Talendipoliitika (MKM) • Tööturuteenused (Töötukassa) • Avalikud teenused, sh e-teenused • Haridusküsimused (HTM) • <i>Info edastamine</i>	• Kogu esmane kohanemine ning järjepidev tugi • Info vahendamine • Sotsiaalne ja kultuuriline kohanemine, sh keeleõpe • Pereliikmete kohanemise toetamine	• Värbamise ja meelitamise tugiteenused • Turundus lähteriigis • Info vahendamine	• Avalikud teenused (lastehoid, üldharidus, transport, sotsiaalhoolekanne) • <i>Info edastamine</i> • <i>Sotsiaalne ja kultuuriline kohanemine, sh pereliikmete kohanemise toetamine</i>	• Eluase (kinnisvarafirmad) • Kolimisteenus • Elamislubade taotlemine (advokaadibürood) • <i>Keeleõppe sõbrad</i> • <i>Sotsiaalne ja kultuuriline kohanemine, sh pereliikmete kohanemise toetamine</i> • <i>Kohanemisprogrammid</i>

Siiski on Eestis läbiviidud analüüsist ilmnenu just tööjaotuse mudelile etteheidetud nõrkused:

1. **Puudub teenusepakkujate omavaheline koostöö ja infovahetus.** Eestis on teenusepakkujad koondunud kolme suuremasse klastrisse: 1) ülikoolid ning kõrgharidust ja teadust toetavad sihtasutused, 2) riik ning 3) ettevõtjad ja nende katusorganisatsioonid. Täiesti eraldi seisavad kohalikud omavalitsused ja mittetulundusühingud oma teenustega. Puudulik institutsionaalne koostöö pärsib Eestis teenuste jõudmist vajajateni ning ka teenuste arendamist ja nende kvaliteeti.
2. **Teenuste pakkumine on killustunud ning palju on teenuste dubleerimist.** Eelkõige puudutab see infomaterjalide koostamist ja turundustegevust, aga ka keeleõppe korraldust.
3. Lisaks **on Eestis kujundamata ettevõtete katusorganisatsioonide, kohaliku omavalituse ning kodanikuühenduste rolli teenuste pakkumisel välismaalastele.** Kohalikud omavalitsused ei ole seni teadvustanud endale vajadust tegeleda välistalentide meelitamise ja hoidmisega, ega ka oma rolli riikliku talendipoliitika toetajatena. Kuna suur osa avalikke teenuseid on kohalike omavalitsuste korraldada, on oluline suurendada omavalitsuste rolli ning tõsta nende suutlikkust pakkuda kohanemisteenuseid ka välismaalastele. Ka ettevõtete katusorganisatsioonide ja kodanikuühenduste suutlikkust ning rolli teenuste pakkumisel on vaja senisest rohkem arendada.

Tööjaotuse mudeli puhul, kui seda ei toesta institutsionaalne koostöö, on probleemiks just välismaalase suunamine eri osapoolte poolt pakutavate teenuste juurde. Välismaalane ei ole kursis toimiva tööjaotusega ning ilma juhendamiset ei suuda leida talle vajalikke teenuseid. Koostöö ja teenuste omavahelise

koordineerimise puudumisele kui kitsaskohale Eestis viitab ka EXPAT projekt oma poliitikasoovituste raportis.¹²⁸

Võttes arvesse Eesti olukorda, võimalusi ja suutlikkust, aga ka olemasoleva süsteemi kitsaskohti, on Eestile sobilikum võrgustikumudeli rakendamine tugisüsteemi väljatöötamisel. Võrgustikumudel on välistalentidele suunatud tegevused paindlikult ühendatud nn nelik-spiraali külge: äri sektori ja ettevõtjate teenused, akadeemilise sektori teenused, riigisektori (sh kohaliku omavalitsuse) ja kolmanda sektori teenused (sotsiaalsed ettevõtjad ja muud võimestatud organisatsioonid kolmandas sektoris). Teenuste platvorm – virtuaalne teenuste keskkond – luuakse eri huvirühmade koostöös, ning see koondab kokku eri osapoolte teenused, süstematiseerib ja esitab välismaalastele sobilikus formaadis. Teenusteplatvorm võimaldab välistalentidele läheneda individuaalselt, andes võimaluse välismaalastel endil leida tee just nende teenusteni, mis vastavad kõige enam tema vajadustele.

Võrgustikumudel on paindlik ning kaasab maksimaalsel hulgal huvirühmasid. Eestis täna toimiva süsteem alusel on võrgustikumudelil kuus osapoolt (joonis 7.2):

1. **Riik:** rände, talentide, majanduse, lõimumise ja hariduspoliitikaga tegelevad ministeeriumid, Politsei- ja Piirivalveamet, Töötukassa ja MISA;
2. **Värbajad:** ettevõtted ja ülikoolid;
3. **Sihtasutused ja katusorganisatsioonid:** SA Archimedes, Eesti Teadusagentuur, EAS, Arengufond ning ettevõtete katusorganisatsioonid;
4. **Kohalikud omavalitsused:** eelkõige Tallinnas ja Tartus;
5. **Mittetulundussektori teenusepakkujad:** peamiselt kohaliku tasandi MTÜd;
6. **Erasektori teenusepakkujad:** kinnisvarafirmad, kolimisfirmad, advokaadibürood.

¹²⁸ 'Policy Recommendation. Expat-project.' Draft 03.12.2013 (publitseerimata).

Joonis 7.2. Eesti kõrgelt kvalifitseeritud välismaalaste kohanemist toetava tugisüsteemi võrgustikumudel



Lisaks välismaalastele teenuste kättesaadavamaks muutmisele võimaldab ühine teenusteplatvorm – kas eesti.ee keskkonnas või mujal – üle saada täna eksisteerivast killustatuse ning teenuste dubleerimise probleemist. Teenuste platvorm võimaldab kokku koondada eri osapoolte teenused, jagada rolle ning vastutust luues samaaegselt sünergiaid ning koondada ressursse ja informatsiooni.

Eeldused võrgustikumudeli toimimiseks

Võrgustikumudeli jõustamiseks on vaja täita järgmised eeldused:

- Võrgustiku liikmed jagavad ühist visiooni ja strateegiat nii talentide Eestisse meelitamisel kui ka nende kohapeal hoidmisel. Siinkohal on oluline roll riigil, kellelt oodatakse süvalaiendatud talendipoliitika strateegia koostamist koos vajadusanalüüsil põhinevate eesmärkidega. Eesti kontekstis on talendipoliitika kujundamisel juhtiv roll kanda Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumil.

- Saavutatud on mitmepoolne koostöökokkulepe teenusteplatvormi ja seda toetava võrgustiku loomiseks. Ootused võrgustikuliikmete pakutavate teenuste osas on selgelt väljendatud ning on kokku lepitud infovahetuse viisides ja kohustuses. Koostöö realiseerimiseks on olemas formaalne või mitteformaalne koostöövorm ning võrgustiku tööd koordineeriv organisatsioon. Võrgustiku juhiks on sobilik nii riik kui ka sihtasutused või ettevõtete katusorganisatsioonid.
- Suurendatud on täna Eestis veel vähem kaasatud partnerite - kohalike omavalitsuste, ettevõtete katusorganisatsioonide ja kodanikuühenduste - suutlikkust pakkuda teenuseid. Ettevõtete katusorganisatsioonid ja kodanikuühendused kohalikul tasandil vajavad lisaks suutlikkuse suurendamisele ka võimestamist läbi osade välistalentidele osutatavate teenuste delegerimise riigilt, kohalikult omavalitsuselt ja värbajatelt.

Võrgustikukoostööl põhineva tugisüsteemi rahastamine

Võrgustiku rahastamine ei eelda suures mahus täiendavate ressursside paigutamist, vaid põhineb juba olemasolevate teenuste koondamisel ühtsesse platvormi. Teenuste pakkujad vastutavad nii teenuste kvaliteedi kui rahastamise eest. Võrgustikukoostööl põhinev tugisüsteem võimaldab ka teenuste mitmepoolset rahastamist näiteks 1) erasektori ja mittetulundussektori, 2) riigi ja katusorganisatsioonide või 3) kohaliku omavalitsuse, erasektori ja mittetulundussektori koostöös. Tänu regulaarsele infovahetusele ja koostöölepetele on võimalik jõuda mitmekülgsete rahastuse lahendusteni.

Samas vajavad välistalentidele osutatavad teenused Eestis arendamist, olemasolevate teenuste kvaliteedi parandamist ning teenuste kättesaadavamaks muutmist. Need tegevused eeldavad osapooltelt rahalisi investeeringuid. Allpool on esitatud ettepanekud konkreetsete teenuste arendamiseks või parandamiseks.

7.2. Ettepanekud teenuste arendamiseks

Koostatud ettepanekud teenuste väljaarendamiseks või olemasolevate teenuste parendamiseks põhinevad läbiviidud intervjuudes esitatud soovitusel ja ettepanekutel ning analüüsis esitatud peamistel järeldustel, teiste riikide headel praktikatel ning välismaalaste ja neid värbavate organisatsioonide esindajatega läbiviidud aruteluseminaril esitatud ettepanekutel.¹²⁹ Ettepanekute formuleerimisel on arvestatud Eestisse sisse- ja välisrände mahtu ning on esitatud optimaalselt soodsaimad lahendused lähtuvalt kuluefektiivsusest. Ettepanekud on esitatud tähtsuse järjekorras alustades olulisimatest (sh ka ühe ettepaneku sees on järjestus tähtsuse järjekorras).

Info kättesaadavus teenuste kohta

Välistöötajate ja välisstudengite kohanemise toetamine on suures osas jäänud ettevõtete ja ülikoolide enda kanda. Informatsioon riigi ja kohalike omavalitsuste poolt pakutavatest üldteenustest ja ka spetsiifiliselt välismaalastele suunatud kohanemist toetavatest teenustest on halvasti kättesaadav – informatsioon on

¹²⁹ Kõik käesoleva uuringu põhjal välja töötatud ettepanekud ühtivad EXPAT projektis esitatud poliitikasoovitustega: *Policy Recommendation. Expat-project. Draft 03.12.2013* (publitseerimata).

killustunud, palju toimub paralleelselt sarnase sisuga informatsiooni loomist ning inglise keeles on kättesaadavus ebahühtlane. Informatsiooni paremaks edastamiseks on kolm peamist viisi: 1) infopunkt/nõustamiskeskus (nn *one-stop-shop*),¹³⁰ 2) nõustamistelefon ning 3) infoportaal. Kõiki kolme meetodit pakkusid lahendusena intervjueritud välismaalased ning kõiki kolme meetodit kasutatakse läbisegi ka riikides, mis olid antud analüüsis fookuses (vaata lisa 6).

ETTEPANEK NR 1

Nii üldteenuste kui ka spetsiifiliselt välismaalaste kohanemist soodustavate teenuste kohta info parema kättesaadavuse tagamiseks tuleb luua keskne infoportaal, mis koondab kokku olulise informatsiooni kõikide sisserändajate – välistudengite, -teadlaste, -töötajate ja välisinvestorite, ka perega ühinejate – jaoks. Infoportaal peab informatsiooni koondama ja süstematiseerima, kuid looma ka ligipääsu teenustele. See eeldab välismaalastele oluliste teenuste – elamislubade taotlemine, elukoha registreerimine, elukoha leidmine, lastehoid ja üldharidus jne – linkimist ning vajadusel ka võõrkeeltes kättesaadavaks tegemist. Hetkel ei täida ükski olemasolevatest infoportaalidest – *Study in Estonia*, eesti.ee või ka hiljuti loodud integratsiooniinfo.ee – infoportaalile pandud ootusi välismaalaste ja neid värbavate organisatsioonide poolt.

Infoportaalile võib lisada teiste riikide näitel ka teisi funktsioone, näiteks oma kodanike tagasirände toetamine või töökohtade vahendamine. Infoportaal peab kujunema keskseks teenuste vahendamise keskkonnaks kujundatavas tugisüsteemis, mis põhineb võrgustikukoostööl.

Infoportaali loomise ning juhtimise eest peab vastutama üks organisatsioon, kas riik, sihtasutus või katusorganisatsioon, kuid teenuste pakkimise ning teenuste kohta käiva informatsiooni edastamise ja täiendamise eest vastutavad teenusepakkujad. Parimaid näiteid infoportaalidest saab tuua kahest uuringus vaatluse all olnud riigist:

- Soomes on loodud nii eraldi infoportaal infopankki.fi kui ka inglise keeles on kättesaadavaks tehtud teenused kodanikuportaaalis suomi.fi
- parim praktika pärineb Singapurist, kus infoportaali contactsingapore.sg on kokku koondatud nii kogu välismaalastele vajalik info kui ka lingid olulistele teenustele.

Infopunkti/nõustamiskeskuse ning infotelefoni käivitamist võib tulevikus kaaluda, kui nõudlus informatsiooni järele kasvab ning välismaalasi värbavate organisatsioonide koormus selle võrra suureneb. Intervjueritud välismaalased ise leidsid, et ka näost-näku tuge, eelkõige nõustamist, võib välismaalastel Eestis vaja minna. Antud hetkel on sisserändajate arvu arvestades tegemist Eesti jaoks siiski kuluka meetmega. Hinnangu andmiseks nõustamiskeskuste vajalikkusele, kasulikkusele ja kuluefektiivsusele saab anda pärast MISA käivitatud nõustamiskeskuste pilootprojekti lõppemist.¹³¹

Elamislubade taotlemine ja menetlemine

Läbiviidud intervjuudest nii välismaalaste kui neid värbavate organisatsioonide esindajatega selgus, et eksisteerib rida kitsaskohti seoses elamislubade taotlemise ja menetlemisega PPA-s. Probleemidena toodi

¹³⁰ Nõuandeid nõustamis- ja teenuskeskuste loomiseks saab siit: [Handbook on How to Implement a One-Stop-Shop](#).

¹³¹ MISA (2013). 'Tööd alustavad teavitamis- ja nõustamiskeskused kolmandate riikide kodanikele', pressiteade 13.08.2013.

välja info halb kättesaadavus, selgusetus ja inglise keeles info puudumine, samuti võimaluse puudumine teenindavate ametnikega suhelda inglise keeles. Tööandjad ootavad riigilt jätkuvalt ka elamislubade taotlemise protsessi lihtsustamist. Kriitikast tulenevalt on elamislubade taotlemise ja menetlemisega seotud küsimused väga olulise tähtsusega välislastele riiki meelitamisel. Lisaks esitati intervjuudes kriitikat ka Eesti konsulaaresinduste võrgu väiksuse suhtes, mis teeb värbamise teatud maailma piirkondades kulukaks.

ETTEPANEK NR 2

2.1. PPA-l tuleb lisaks teatud riigi poolt seatud ülesannete täitmise kõrval senisest rohkem teadvustama ka enda rolli kodanike ja välismaalaste klienditeenindajana. Kliendikesksus tähendab siinkohal teenuste kujundamist kliendi vajadustest lähtuvalt, teenuste kättesaadavamaks tegemist näiteks teenuste viimisega *online* keskkonda ning teenuste turustamist (infovoldikud, veebileht). Kliendikeskse lähenemise kujundamine teenuste osutamisel on oluline ka seetõttu, kuna PPA on koos välisesindustega esimene riiklik institutsioon, kellega välismaalased Eestisse kolides kokku puutuvad. Sarnaselt välisesindustele peab PPA oma rollina tajuma ka maa visiitkaardiks olemist ning avatud ja sõbraliku võõrustajariigi maine kujundajana. Häid näiteid teenuste kliendikesksuse kohta on võimalik tuua ka uuringus vaadeldud teistest riikides. Nii on Singapuris, Taanis ja Soomes võimalikult suur hulk elamisloa menetlemisega seotud teenuseid viidud *online* keskkonda vähendamaks teeninduskeskuste koormust ning vajadust inglisekeelse teeninduse järele. Lisaks on informatsiooni edastamiseks elamislubade menetlemisest kasutatud visuaalselt atraktiivset ja ka interaktiivset formaati (vt ka punkt 2.2).

2.2. Esmatähelepanu tuleks pöörata PPA veebilehel pakutava elamislubasid puudutava informatsiooni parandamisele. See tähendab nii informatsiooni struktureeritust, kasutajasõbralikkust kui ka inglise ja vene keeles kättesaadavust. Ühe konkreetse ettepanekuna soovitati luua veebilehele elamislubade taotlemise protsessi puu (nn *roadmap*), mis annaks hea ülevaatliku pildi elamisloa taotlemisel tehtavatest sammudest ning vajalikest dokumentidest, seda nii tööandja kui töövõtja seisukohalt. Teiste riikide näiteid juhenditest on mitmeid, osa neist on ka interaktiivsed (vt Singapuri “8 sammu töötamiseks Singapuris”).

2.3. Viia võimalikult suur osa teenustest elektroonilisteks *online* teenusteks. Intervjueeritud välismaalaste arvates peaks nii elamislubade taotluste esitamine kui ka menetluse jälgimine olema võimalik elektrooniliselt. Nii näiteks on Singapuris kahte tüüpi elamislubasid võimalik taotleda elektrooniliselt, samuti on võimalik jälgida oma elamislubade menetlemise protsessi (vt peatükki 6.2). Teenuste viimine *online* keskkonda võimaldab lahendada ka teisi kitsaskohti, näiteks inglisekeelse teeninduse vajalikkuse teeninduskeskustes. Elektrooniliste taotluste esitamisviiside olemasolu puudutab ka saatkondades viisataotluste esitamist. Eelkõige puudutab see neid riike, kus Eestil ei ole endal konsulaaresindust – viisade taotlemisel taotluse esitamine elektrooniliselt teeb lihtsamaks olukorra, kus Eestisse tulla soovija ei pea teises riigis asuvat saatkonda külastama mitmel korral. Teenuste *online* keskkonda viimine tuleb läbi viia paralleelselt digi-ID süsteemi sisseviimisega välismaalastele, mis võimaldaks luua nn virtuaalse residentsuse veel enne füüsiliselt Eestisse kolimist.

2.4. Parandada inglisekeelse teeninduse saamise võimalikkust teenindussaalides ning inglise keeles selgitava informatsiooni olemasolu. Tuleb garanteerida, et internetis olev teeninduskeele valik kohtumise broneerimisel toimiks alati kõikidel juhtudel. Soovitus on koostada enamlevinud küsimustele vastused (FAQ) ning inglisekeelsed juhendid välismaalastele, kes taotlevad või on saanud elamisloa. On arusaadav, et PPA ei saa kogu kirjavahetust välismaalastega pidada inglise keeles, kuid on ettepanek lisada kõigile väljaminevatele eestikeelsetele kirjadele selgitav lühikokkuvõte inglise keeles. Kui vastuskirjas järgneb otsusele selgitav osa, mis suunab välismaalase järgmiste sammude tegemisele, näiteks elukoha registreerimisele, on soovitatav see info esitada ka inglise ja vene keeles.

2.5. Tagada senisest järjepidevam tööandjate teavitamine elamislubade taotlemise protsessis toimunud muudatustest. Regulaarseks teavitamiseks on mitmeid meetodeid alates infokirjade loomisest kuni regulaarsete koolituste ja infopäevade korraldamiseni. Infovahetus PPA, tööandjate ja ülikoolide vahel peab muutuma regulaarsemaks ja tõhusamaks ning üheks lahenduseks oleks koostöövõrgustiku loomine (vaata ettepanekut nr. 4).

Eesti keele õpe

Kuigi motiveeritus välistöötajate ja välistudengite hulgas eesti keelt õppida on madal, tunnistavad nad, et eesti keele oskus on oluline, kuna soodustab paremat hakkamasaamist, kohanemist, võimaluste avardumist ning üldist rahulolu kasvu enda eluga Eestis. Eesti keele oskamine elementaarsel tasandil vähendab uuringus kaardistatud probleeme nii asjaajamisel, informatsiooni leidmisel kui ka tööturule sisenemisel. Praegu suuremas osas vabaturu nõudluse ja pakkumise alusel toimival eesti keele õpetamisel välismaalastele on mitmeid suuri puudusi, eelkõige ei soodusta see välismaalaste hulgas motivatsiooni kasvu eesti keelt õppida. Võttes ka arvesse eesti keele kandjate arvu suurendamise vajadus ja eesti keele kaitset, on vajalik välja arendada senisest tõhusam eesti keele õpetamise süsteem välismaalastele. Samas näitas ka uuring, et välismaalaste hulgas on tugev vastumeelsus eesti keele õppimise kohustuslikuks muutmise suhtes. Vabaturu poolt pakutaval eesti keele õpetamisel on omad tugevused ja nõrkused, samamoodi ka riigi poolt koordineeritud või tellitud eesti keele õpetamisel. Kahe alternatiivi tugevused ja nõrkused on summeeritud tabelis 7.2.

Tabel 7.2. **Keeleõppe korraldus**

Eesti keele õpetamine välismaalastele	Tugevus	Nõrkus
Riigi poolt koordineeritud / tellitud keeleõpe	1. Tasuta õppe võimaluse loomine vähemotiveeritud välismaalastele; 2. Keelekursuste usaldusväärsus ning õppija kindlus teenuse kvaliteedis; 3. Võimalus kaasata vabatahtlike õppesõpru; 4. Õppemeetodite ja õppevormide mitmekesisuse tagamine; 5. Info keeleõppe võimaluste kohta struktureeritus ja kättesaadavus.	1. Vähene paindlikkus, hilinevad reaktsioon vajaduste ja nõudluse muutumisele; 2. Kuluefektiivsus (hinna ja kvaliteedi suhe) küsitav.
Vabaturul pakutav keeleõpe	1. Valikuvabadus – palju erinevaid teenusepakkujaid ja kursusi; 2. Hind sõltub nõudlusest ja pakkumisest ning konkurents tagab soodsama hinna; 3. Õppevormide ja õppemeetodite paindlikkus.	1. Kvaliteet on kõikum, puudub võimalus seda eelnevalt hinnata; 2. Tasuta kursusi ei ole; 3. Nõudlus (inglise keele baasil) õppe järele on väike, konkurents väike, teenusega ei olda rahul; 4. Info killustatus, pole ülevaadet teenusepakkujatest ja kursustest.

ETTEPANEK NR 3

Eesti keele õppe korraldamisel välismaalastele tuleb riigil ja kohalikel omavalitsustel võtta senisest suurem roll. Välismaalastele on vajalik tagada üle Eesti võimalikult lihtsalt võimalus õppida eesti keelt algtasemel eesmärgiga soodustada senisest rohkem eesti keele kasutamist (inglise keele asemel) ning tekitada edasist huvi eesti keele õppimise vastu. Kättesaadavuse tagamisel on oluline õppevormide ja –meetodite mitmekesisus. Eesti keele õppe süsteemi loomine on ka üks soovitustest EXPAT projekti aruandes.¹³² Täpsemalt tuleks:

3.1. Algtasemel eesti keele õpe (sealhulgas nn *crash course* või *survival Estonian*) peaks muutuma lihtsasti ja tasuta kättesaadavaks üle-riigiliselt. Algtasemel laiaulatusliku keeleõppe korraldamisel on vajalik teha tihedat koostööd tööandjate ja ülikoolidega informatsiooni levimiseks ning õppevormide ja –meetodite osas tagasiside saamiseks. Kõikides vaadeldud riikides (v.a. Singapur, kus inglise keel on üks riigikeel) on välismaalastele loodud võimalused õppida keelt tasuta. Soomes ja Taanis on tasuta keeleõppe võimalus 3 aastat, Soomes tasemeni B1; Tšehhis on kursuste raames võimalik õppida tasuta algtasemel tšehhi keelt. Hollandis riik tasuta keelekursuseid ei paku, küll aga teevad seda mitmed suuremad omavalitsused, näiteks Amsterdam, Rotterdam, Eindhoven.

Arendada tuleks ka olemasolevaid e-õppe võimalusi (keeleklikk.ee) ning levitada senisest rohkem informatsiooni e-õppe võimaluste kohta, muutes muuhulgas selle kaudu keeleõppe kättesaadavaks ka lähteriigis veel enne Eestisse elama asumist. Edasijõudnute keeleõppe pakkumisel võib suurem roll olla vabal turul, kus kursuste eest tasuvad ka õppijad, kuid riik peab jälgima kursuste kättesaadavust, eelkõige kõrgtasemel, ning toetama keeleõpingute jätkamist rahaliselt, et eesti keele õpe oleks huvitatule sümboolse tasu eest kättesaadav.

3.2. Õppe planeerimisel on oluline rakendada erinevaid õppevorme: kursused, vestlustoad, keepleklubid, paarisõpe, e-õpe, eestlasest õppesõber. Koostöös ülikoolidega, kohalike omavalitsustega ning MTÜ-dega saab sisse viia keeleõppe sõbra süsteemi, kus vabatahtlikest eestlased aitaksid välismaalastel eesti keelt harjutada, toimides samal ajal neile ka kohanemisel tugiisikuna. Õppesõprade süsteem toetaks ka vabatahtliku töö propageerimist Eestis nii noorte kuid eelkõige just vanemaealiste inimeste hulgas, kes tänu oma inglise keele oskuse puudumisele saaksid olla väga head eesti keele õppesõbrad. Tudengitest õppesõpradele võib motivatsiooniks koostöös ülikoolidega tekitada võimaluse saada vabatahtliku töö eest ainepunkte.

3.3. Eesti keele õppe kvaliteedi ja meetodite parandamiseks, eelkõige inglise keele baasil, peab riik senisest rohkem panustama erinevate õppe metoodikate ja juhendite loomisele lähtuvalt erinevate sisserändajate rühmadest. Normiks peab saama õppijate eeltestimine nii keeleoskuse kui ka üldise õppimisvõime osas, et tagada võimalikult efektiivne keeleõpe. Juhendeid vajavad ka erinevad õppevormid (e-õpe, keepleklubid, paarisõpe, õppesõber).

3.4. Informatsioon eesti keele õppe võimaluste kohta peab olema lihtsasti kättesaadav ühest keskest kohast (infoportaal). Nii laiaulatusliku algtasemel keeleõppe korraldamisel kuid eelkõige just informatsiooni jagamisel on vajalik tihe ja regulaarne koostöö ülikoolide ja tööandjatega, mis saab toimuda formaalsema võrgustiku kaudu (vaata ettepanekut 4).

¹³² 'Policy Recommendation. Expat-project.' Draft 03.12.2013 (publitseerimata).

Partnerite võimestamine ning suutlikkuse tõstmine

Kohalike omavalitsuste roll ja suutlikkus osaleda välistalentide meelitamises ning neile kohanemisteenuste pakkumises on Eestis olnud väike. Intervjueeritud kolm suuremat omavalitsust ei olnud seni välistalentide kohanemise toetamisele tähelepanu pööranud. Kohalik omavalitsus on aga inimese igapäevatoimetuste areen ning seetõttu on oluline linna või piirkonna juhtimisse sisse viia ka välismaalaste kohanemist toetavad teenused. Eesti kohalikud omavalitsused, eelkõige välistalentide peamised elukohad Tallinn ja Tartu, vajavad tuge ja suutlikkuse tõstmist kandmaks suuremat rolli välistalentidele teenuste pakkumisel ning nende hoidmisel Eestis. Teiste Euroopa riikide, eelkõige Taani, Soome ja Hollandi näitel tuleks kaaluda kohalike omavalitsuste võimestamist neile teenuste delegerimisega välismaalaste kultuurilise ja sotsiaalse kohanemise toetamiseks.

EXPAT projekti rahvusvahelises võrdluses läbiviidud uuring näitas aga, et omavalitsustes, kus suurt osa kohanemisteenuseid pakkusid kas riik või omavalitsus, ei olnud välismaalaste rahulolu teenustega kõrge, samal ajal kui uuringus osalenud Tartus ja Tallinnas oli välismaalaste rahulolu toetusega kõrgem vaatamata riiklike/KOV kohanemisteenuste puudumisele.¹³³ Põhjuseks võib olla asjaolu, et keskselt pakutava teenuse olemasolu korral kadus välismaalasel tööandja või ülikooli toetav tugi, kuna viimane eeldas, et kohanemise toetamine ei ole tema ülesanne. Rollide ümberjaotamisel on oluline jälgida, et ei kaoks ära tööandja/ülikooli kui peamise tugiorganisatsiooni roll välismaalase kohanemise toetamiseks.

Seni on ka ettevõtete katusorganisatsioonide ning kodanikuühenduste roll välismaalaste meelitamisel ja kohanemise toetamisel jäänud Eestis tagasihoidlikuks. Olukord erineb oluliselt teistest käesolevas uuringus vaadeldud riikidest, kus MTÜdel ja katusorganisatsioonidel on eri tasanditel täita oluline roll välismaalase kohanemisel ning lõimumisel. MTÜd ja katusorganisatsioonid on kaasatud riiklikul või regionaalsel tasandil teenuste pakkujatena, aga ka välismaalaste ja kohalike elanike huvide esindajatena koostöövõrgustikesse, millega on suurendatud nende suutlikkust nii kaasa rääkida teenuste kujundamisel kui ka ise neid teenuseid pakkuda.

ETTEPANEK NR 4

4.1. Kohalike omavalitsusi tuleb võimestada delegerides osa välismaalaste kohanemise toetamise teenuseid inimesele lähemale, ehk kohalikule tasandile. Tuleks kaaluda teenuste delegerimist kohalikele omavalitsustele, mittetulundusühingutele või sotsiaalsetele ettevõtetele. Uuringus vaadeldud riikidest võib näiteks tuua Taani, kus kohalikele omavalitsustele on asetatud kandev roll välismaalaste kohanemise toetamisel. Taanis pakuvad kohanemisprogramme ning korraldavad keeleõpet kohalikud omavalitsused riigiga sõlmitud teenuselepingu alusel, mis on sätestatud integratsiooniseaduses. Lisaks riigiga sõlmitud teenuste osutamise kokkulepetele on kohalikud omavalitsused, eelkõige suuremates linnades, omalt poolt aktiivsed sotsiaalse ja kultuurilise kohanemise toetamisel tehes selles vallas koostööd kohalike ettevõtete ja kodanikuühendustega.

4.2. Lisaks võimestamisele tuleb ka suurendada kohalike omavalitsuste, katusorganisatsioonide ja kodanikuühenduste suutlikkust pakkuda teenuseid välismaalastele. Suutlikkust saab tõsta nii informatsiooni edastamise, koolituse kui ka lisaressursside eraldamisega välismaalastele avalike teenuste senisest parema kättesaadavuse tagamiseks ning spetsiifiliste teenuste (kultuuriline ja sotsiaalne kohanemine) väljakujundamiseks. Suutlikkust on vaja suurendada ka kohalikul tasandil eri osapoolte

¹³³ EXPAT projekti lõpparuanne (2012).

koostöö kujundamiseks ja juhtimiseks KOV-ide poolt (vt. punkt 4.3). Üleriikliku koostöövõrgustiku ja teenusteplatvormi kujundamisesse ja teenuste pakkumisse tuleb kaasata ka kodanikuühendused ja katusorganisatsioonid. Riigipoolse toe näiteks on Siseministeerium kavandanud Euroopa Liidu uuel eelarveperioodil (2014-2020) meetme „Linnapiirkondade jätkusuutlik areng“ raames ühe tegevusena toetada lapsehoiu- ja alushariduse infrastruktuuri arendamist aitamaks suurematel linnadel ja neid ümbritsevatel kohaliku omavalitsuse üksustel lapsehoiu- ja lasteaiavõimaluste olemasolu tagada. Kohalikul tasandil vajavad suutlikkuse tõstmist ja võimestamist ka kodanikuühendused, kes on omavalitsustele partneriteks nii avalike teenuste kui ka spetsiifiliselt välismaalastele suunatud teenuste pakkumisel. Uuel eelarveperioodil on kohalike omavalitsuste ja kodanikuühenduste suuremat koostööd soodustavaid tegevusi toetamas ka Kultuuriministeerium.

Kohalikel omavalitsustel ning kodanikuühendustel on roll ka kultuurilise kohanemise toetamisel ning sallimatuse vastu võitlemisel. Kodanikuorganisatsioonide ning kohalike omavalitsuste suutlikkust võidelda vihakõne ja sallimatuse levikuga kogukondades tuleb tõsta läbi koolituste.

Partnerite suutlikkuse tõstmise eesmärgil on oluline ka partnerite hulgas teadlikkuse suurendamine riigi talendipoliitika eesmärkidest, meetmetest ja oodatavatest tulemustest, samuti partnerite rollist nende eesmärkide saavutamisel (vt ka võrgustikumudeli eelduste selgitusi). Talendipoliitika meetmete ja teenuste arendamisel on oluline kaasata partnerid juba teenuste arendustöösse. Varajane kaasamine võimaldab juba teenuste planeerimise faasis kaasata partnerid ka hilisemasse teenuste pakkumisse ja rahastamisesse.

4.3. Lisaks üleriiklikule võrgustikukoostööle tuleks väiksemad koostöövõrgustikud luua ka kohalikul tasandil, hetkel eelkõige kolmes suuremas omavalitsuspiirkonnas – Tallinn, Tartu ja Ida-Virumaa. Kohalikud koostöövõrgustikud tagavad infovahetuse, teenuste kvaliteedi parandamise ning selle tulemusena teenuste parema kättesaadavuse. Kohalikes koostöövõrgustikes on osapoolteks ülikoolid, välismaalaste tööandjad, omavalitsus, maakondlikud arenduskeskused ning PPA ja Töötukassa kohalikud esindused. Hea praktikana saab siin välja tuua taaskord Taani – Kopenhaageni Talendisilla projekt, mida finantseeritakse EL ja kohalikest vahenditest, on loonud regionaalse platvormi ja koostöövõrgustiku välisalentide ja nende pereliikmete meelitamiseks ja hoidmiseks Kopenhaagenis. Koostöövõrgustikku on omavahel kokku viidud erinevad huvirühmad alates teenuste pakkujatest kuni välismaalaste huvikaitseorganisatsioonideni. Koostöövõrgustikus on nii eraettevõtted kui mittetulundusühingud koos avaliku sektori asutustega ning ülikoolidega.

Välistudengite, spetsialistide ja pereliikmete integreerimine Eesti tööturule

Targa talendipoliitika eesmärgiks ei ole üksnes talentide riikide meelitamine, vaid ka nende hoidmine ja arendamine. Eestis on seni nii talentide meelitamisele kui ka nende hoidmisele vähe tähelepanu pööratud. Välistudengite riiki jäämist soodustavad välismaalaste seadusesse 2013. aastal sisse viidud muudatused, mille mõju on võimalik siiski hinnata alles tulevatel aastatel. Läbiviidud intervjuudest selgus, et nii välistudengitel kui ka välistöötajate perekonnaliikmetel eksisteerivad selged takistused tööturule sisenemisel: puudulik eesti keele oskus, puudulikud teadmised Eesti tööturust ja selle toimimispõhimõtetest ning sotsiaalse võrgustiku puudumine.

ETTEPANEK NR 5

5.1. Eesti keele õppimise võimalused on vajalik muuta laialdasemalt kättesaadavaks välistudengitele ning välistöötajate pereliikmetele. Täpsemalt on ettepanekud eesti keele õppe osas sõnastatud eespool.

5.2. Ülikoolide, kohalike omavalitsuste, Töötukassa ning maakondlike arenduskeskuste koostöös tuleb luua välistudengitele ning välistöötajate abikaasadele/elukaaslastele kohalikul tasandil karjäärinõustamise

teenus. Võib kaaluda teenuse loomist Töötukassa poolt pakutavate eksisteerivate tööturuteenuste juurde. Samas eeldab sellele sihtrühmale teenuste osutamine teatud kompetentside arendamist Töötukassas, näiteks inglisekeelse nõustamisteenuse arendamist, ka välismaiste kvalifikatsioonide tunnustamise küsimuse lahendamise oskust.

5.3. Välistudengite ja pereliikmete tööturule sisenemiseks on vajalik luua koostöömehhanismid ja infovahetus ülikoolide ning tööandjate vahel. Selleks avaldasid soovi nii ülikoolid kui tööandjad. Eeskuju teenuste arendamiseks võib võtta [Valoa](#) projektist Soomes, mis ühendas 16 ülikooli, linna ja äriorganisatsiooni, et edendada Soome kõrgharidussüsteemis õppivate rahvusvahelise üliõpilaste tööhõivet Soome tööturul ning parandada infovahetust ja koostööd tööandjate ja ülikoolide vahel. Projekti raames arendati koostöös ülikoolide ja tööandjatega välja ühine ingliskeelne infoportaal [studentintegration.fi](#), mille kaudu pakutakse eelkõige välismaalastega tegelevatele ülikoolide töötajatele vajalikku teavet välistöajõu värbamisest (värbamisprotsess, karjäärinõustamine, elamisloa/tööloa küsimuste selgitamine, lepingud, teave haridusprogrammide ja keeleõppe kohta, multikultuurne töökeskkond jmt). Portaal on ühtlasi hea näide ka institutsionaalsest koostööst ülikoolide ja tööandjate vahel. Teise näitena saab eeskujuks tuua Lõuna-Taani Ülikooli juures käivitatud ESF poolt toetatud projekt [International Brainstormers](#), mille eesmärgiks on stimuleerida välistudengite õpingutejärgset siirdumist Taani tööhõuturule. Projekti eesmärgiks on siduda välistudengi õpingud konkreetse töökohaga mõnes Lõuna-Taani maakonna ettevõttes ning võimalusel koostada lõputöö tööandjaga koostöös.

5.4. Välismaalaste sotsiaalse võrgustiku arendamiseks tuleb mitme osapoole koostöös, sealhulgas kaasates ka MTÜ-sid käivitada projekte kohalikul tasandil. Heaks praktikaks on Kanadas Halifaxi omavalitsuses käivitunud [Connector Programm](#). Programmi mõte seisneb välistudengite ja välistöötajate kokkuviiimises kohalike ettevõtjate ja teiste tegusate ning hästi võrgustunud inimestega (*the Connector*). Esimeste kohtumiste ringis viiakse välismaalane kokku kolme erineva kohaliku inimesega, kellega saadakse tuttavaks ning kellelt saadakse omakorda kolm järgmist kontakti, kellega välismaalane võiks kohtuda. Ainüksi 2012-2013 aasta jooksul liitus programmiga 154 uut *Connector*'it, 325 inimest osales programmis ning 68 välismaalast leidsid programmi abil töö. Programmi metoodika edu on aidanud kaasa meetodi laiale levikule Kanadas ja USA-s.

Riigi ja kohaliku omavalitsuse poolt pakutavad avalikud teenused

Avalike teenuse kättesaadavus välismaalastele oli probleemne eelkõige inglisekeelse informatsiooni puudumise tõttu nii riiklike kui kohalike teenuste kohta. Kohalike omavalitsuste teenuste osas oli suurimaks probleemiks aga lasteaiade ja koolikohtade puudumine.

ETTEPANEK NR 6

6.1. Riiklikud ja kohaliku omavalitsuse teenused, mis on olulised esmaseks kohanemiseks – elamisloa taotlemine, elukoha registreerimine, elukoha leidmine, lasteaiakoha taotlemine jms – tuleb teha võimalikult suures ulatuses kättesaadavad e-teenustena ka välismaalastele, see tähendab olema saadaval inglise ja vene keeles. Elamislubade taotlemise ja menetlemise protsessi viimine võimalikult suures ulatuses elektrooniliseks on täpsemalt selgitatud punktis 2. Vaadeldud riikidest Taanis ja Hollandis on esmaseks kohanemiseks vajalikud teenused tehtud välismaalastele kättesaadavaks läbi info- ja teenustekeskuste kohalikes omavalitsustes. Nendesse keskustesse on koondatud võimalikult suur hulk välismaalastele olulisi teenuseid, millele pääseb ligi inglise keeles ja milleks saab kasutada nõustaja abi. Sarnaste info- ja teenustekeskuste loomine Eestis ei ole hetkel asjakohane ning teenuste kättesaadavust saab parandada e-teenuste ulatuslikuma inglise keeles pakkumisega.

6.2. Kohalikel omavalitsustel (Tallinn, Tartu) on vajalik kaardistada koostöös ettevõtjate ja ülikoolidega reaalne arvuline vajadus ingliskeelsete lasteaia- ja koolikohtade järgi. Lahenduste leidmine kitsaskohale saab tõhusalt toimuda läbi kohalike koostöövõrgustike (vaata ettepanekut 4.2). Välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajad nägid lasteaia- ja koolikohtade probleemi lahendamisel olulist rolli ka riigil. Ühe näite teiste riikide praktikatest rahvusvaheliste koolide probleemide lahendamisel saab tuua Singapurist, kus riik on rakendanud mitmeid meetmeid toetamiseks eraalgatusi õppekohtade loomisel (vaata peatükki 6.2). Uuel Euroopa Liidu eelarveperioodil 2014-2020 kavandab Siseministerium meetme „Linnapiirkondade jätkusuutlik areng“ raames toetada lapsehoiu- ja alushariduse infrastruktuuri arendamist 34 miljoni euroga, millega on kavas Tallinna, Tartu ja Pärnu linnapiirkonnas luua infrastruktuur kuni 2000 uue lasteaia/lapsehoiu koha jaoks. Sellest osa võib kohalik omavalitsus otsustada luua vastavalt vajadusele ka ingliskeelsena.

6.3. Avalike perearstide nimekirjade juures Terviseameti ja omavalitsuste kodulehekülgedel tuleks lisada märked selle kohta, mis keeles on arst võimeline patsiente vastu võtma. See lihtsustaks oluliselt välismaalaste jaoks sobiliku perearsti leidmist. Kaaluda võiks ka Taani eeskujul perearsti määramist välismaalastele nende elukoha registreerimisel rahvastikuregistris, mis lihtsustab välismaalaste ligipääsu esmatasandi arstiabile.

6.4. Riigil koos tervisekindluse pakkujatega on vajalik leida lahenduse eelkõige välistudengitega seonduvale probleemile erakindlustuste katvusulatuvuse osas. Informatsioon Eesti riigi poolt aktsepteeritud kindlustusseltsidest ja teenustest peaks olema senisest paremini kättesaadav, et vältida tekkivaid segadusi.

Talendipoliitika visioon ja strateegia

Väga paljudes intervjuudes rõhutati vajadust riiklikult sihitud ja koordineeritud talendipoliitika järele. Intervjuueeritud olid üksmeelel selles, et Eesti riigil puudub selge ja läbimõeldud strateegia ja meetmed välismaalaste Eestisse meelitamiseks ja värbamisprotsessi tõhustamiseks. Üksikud välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajad nentisid, et üldine talentide meelitamise poliitika on kohati endale vastutöötav: soov suurendada tippspetsialistide ja teadlaste sisserännet on „*skisofreeniline*“, kuivõrd teatud osa (riigi)süsteemist seda ei toeta, või töötab sellele vastu, eelkõige teenuste halva toimimise ning ühiskonna negatiivsete ootuste ja hoiakute osas. Välismaalasi värbavad organisatsioonid tunnevad vajadust riigipoolse koordineeriva rolli järele, mis kaardistaks vajaduse välistööjõu järele ning looks soodsa tugisüsteemi vajadust katva sisserände toetamiseks, sealhulgas ka meelitamiseks ja värbamiseks. Strateegia elluviimist peaks toetama eri osapoolte võrgustikukoostöö ning selle raames loodud teenusteplatvorm.

Eesti ettevõtluse kasvustrateegia 2014-2020 vastuvõtmisega 2013. aasta lõpus on Majandus- ja Kommunikatsiooniministerium võtnud juhtrolli talendipoliitika väljatöötamisel seades lähema kuue aasta eesmärgiks lihtsustada talentide leidmist, värbamist, sisserännet, rakendamist ja kohanemist nii ettevõtjate kui tööjõu osas. Lisaks on strateegias seatud oluliseks eesmärgiks Eesti maine kujundamise parandamine välismaal. Eestisse välisinvesteeringute meelitamisel seatakse keskele kohale erasektori ja haridus-teadusasutuste vaheline koostöö ning investeeringud kõrgema lisandväärtusega tööstusharudesse.

ETTEPANEK NR 7

Eesti ettevõtluse kasvustrateegias 2014-2020 on riikliku talendipoliitika visioon ja strateegia sõnastatud. Samas on vajalik erinevate poliitikate koostöötoime saavutamine. Eelkõige puudutab see rändepoliitika, ettevõtluspoliitikat, kõrghariduse rahvusvahelistumise poliitika, teadus- ja arendustegevuse poliitika ning lõimumispoliitika eesmärkide koordineerimist ning meetmete koostoime saavutamist. Kui üldine rändepoliitika on peamiselt suunatud rahvastikuprotsesside juhtimisele, on talendipoliitika eesmärgiks

majandusarengu toetamine ja konkurentsivõime kasv. Oluline on läbi ministeeriumitevahelise koordineerituse tagada, et eri poliitikatele seatud eesmärgid toimiksid sümbioosis ning sisserännet piirata sooviv rändepoliitika ei toimiks talendipoliitika sihtidele vastu. Nii on vajalik lisaks ettevõtluse kasvustrateegias sõnastatud talentide meelitamise ja turunduskampaaniate läbiviimisele tagada teiste poliitikate raames ning laiaulatuslikus koostöös välistalentide värbamist toetava tugisüsteemi loomine.

Ühiskonna üldise sallivuse suurendamine ning mitmekultuurilisuse ja avatud ühiskonna väärtuste toetamine

Uuringus selgusid eestlaste ja välismaalaste tajumistunnetused selle kohta, kus lõppeb sõna- ja mõttevabadus ning algab sallimatus ja vihakõne. Kui välismaalased pidasid sallimatuse ilminguks ka negatiivse arvamuse avaldamist inimese kohta etnilise, rassilise või religioosse tunnuse põhjal, siis eestlaste arvates oli selliste arvamused avalduste kaitsmine sõnavabaduse õiguse kaitsmine. Erinevad tajumistunnetused viitavad ühelt poolt seni vähesele kultuurilisele lõimumisele, kus kumbki pool vastastikuseid väärtushinnanguid ei tunne, kuid teiselt poolt ka eestlaste madalale kultuuriteadlikkusele ja ka üldisele teadlikkusele sellest, mis on sallimatus ja vihakõne.

Enamus välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajaid ei osanud defineerida, mis on vihakõne ega ole ise välismaalaste puhul vihakõne juhtumitega kokku puutunud. Samas aga leidsid välismaalased, et vihakõnet Eestis siiski kohtab, mis väljendub sageli rassismina. Siiski tunnistasid välismaalased, et võrreldes paljude teiste riikidega on vihakõne probleem Eestis väike.

ETTEPANEK NR 8

8.1. Välismaalasi värbavaid tööandjaid ja teadusasutuste töötajaid, kes puutuvad kokku välismaalastega, on vajalik informeerida ja koolitada tõstmaks nende teadlikkust sellest, mis on vihakõne, kuidas reageerida vihakõne juhtumitele ning kuidas toetada välismaalasi nii, et nad usaldaksid tööandjat ning teavitaksid vihakõne juhtumitest; kui ka toetada neid välismaalasi, kes on langenud vihakõne või sallimatuse ohvriks. Siinkohal on oluline, et koolitusel osaleksid ka välismaalased, kes aitavad vahetumalt mõista, kus ja millises vormis nad vihakõnet või sallimatust Eestis on kogenud ning kuidas see neid isiklikult mõjutab. Välismaalaste kaasamine võib olla edukas ka seetõttu, et õpitakse ühiselt nägema probleemseid olukordi, kus eestlaste käitumine võib tahtmatult välismaalasi solvata ning vastupidi.

8.2. Kohanemiskoolituste raames tuleks riigil tähelepanu pöörata ka nendele eestlaste käitumistavadele, mis võivad välismaalastele näida ebaviisakusena või olla otse solvavad.

8.3. Kultuurilise kohanemise toetamisel ning sallimatuse vastu võitlemisel on roll ka kohalikel omavalitsustel ja kodanikuühendustel. Kodanikuorganisatsioonide ning kohalike omavalitsuste suutlikkust võidelda vihakõne ja sallimatuse levikuga kogukondades tuleb tõsta läbi koolituste. Riik peaks toetama initsiatiive, mis on suunatud vihakõne leviku tõkestamisele, sallivuse suurendamisele ning eestlaste teadlikkuse parandamisele kultuurierinevuste suhtes.

8.4. Vihakõne leviku ulatuse täpsemaks analüüsimiseks Eesti ühiskonnas on vaja tähelepanu pöörata avalikus ruumis toimuvatele kontaktidele kohalike elanike ja välispäritolu inimeste vahel, sealhulgas ka meedia poolt edastatavatele seisukohtadele ning internetikommentaaridele. Vajalik on analüüsida meediakanalite juhtide, ajakirjanike ja toimetajate teadlikkust sellest, mis on vihakõne, rassism, ja sallimatus ning kuidas selliste seisukohtade vahendamine meedia poolt mõjutab ühiskondlikke protsesse. Lisaks tuleks eraldi tähelepanu pöörata laste ja noorte hulgas levivate hoiakute kaardistamisele ning õpetajate teadlikkusele vihakõnest, rassismist ja sallimatusest nii lasteaeajades kui ka koolides.

LISAD

LISA1: AVALIKUD TEENUSED

AVALIKELE TEENUSTELE LIGIPÄÄS VÄLISMAALASTELE

1.	Teenuse nimetus	ÜLDHARIDUS
	Teenuse kirjeldus	Kohustuslik üldkooliharidus
	Seadus	Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus (2010) (PGS) § 9. Koolikohustus (2) Koolikohustuslik on isik (sealhulgas välisriigi kodakondsusega või määratlemata kodakondsusega isik, välja arvatud Eesti Vabariiki akrediteeritud välisriigi või rahvusvahelise organisatsiooni esindaja laps, kelle elukoht on Eestis), kes on saanud enne käimasoleva aasta 1. oktoobrit seitsmeaastaseks. Isik on koolikohustuslik kuni põhihariduse omandamiseni või 17-aastaseks saamiseni. § 10. Valla või linna kohustus koolikohustuse täitmiseks võimaluste loomisel (1) Vald või linn tagab koolikohustuslikule isikule, kelle elukoht asub selle valla või linna haldusterritooriumil, võimaluse omandada põhiharidus. Igale koolikohustuslikule isikule ning käesoleva seaduse § 7 lõigetes 6 ja 7 nimetatud isikutele põhihariduse omandamise võimaluse tagamiseks kehtestab valla- või linnavalitsus elukohajärgse munitsipaalkooli (edaspidi elukohajärgne kool) määramise tingimused ja korra. Valla- või linnavalitsus arvestab elukohajärgse kooli määramisel oluliste asjaoludena esmajärjekorras õpilase elukoha lähedust koolile, sama pere teiste laste õppimist samas koolis ja võimaluse korral vanemate soove.
	Teenuse pakkuja	Kohalikud omavalitsused
	Teenusele ligipääs välismaalastele	Vastavalt PSG-le on koolikohustuslikud kõik lapsed (v.a. diplomaatide lapsed) ning KOV on kohustatud koostöös kooliga võimaldama koolikohustuse täitmist kõikidele lastele olenemata nende riigis viibimise alustest, kodusest keelest ja kodakondsusest. Kuigi üldjuhul üldharidusele ligipääsu osas suuri probleeme pole, võib varasemate uuringute põhjal seoses uussisserändajate lastega välja tuua mõned kitsaskohad: <u>Uussisserändajaid ja nende lapsi tõrjuv hoiak:</u> „Lapsevanemad on kogenud koolipoolset tõrjuvat hoiakut kooli astumisel ja soovimatust võtta vastu välismaalt saabunud õpilast (nt viidates kohtade puudumisele, tugisüsteemi puudumisele välismaalt saabunutele jne), mistõttu kodulähedane kool ei ole alati võimalik.“¹³⁴ Kuigi tegemist on üsna üldistava seisukohaga ning koolide valmisolek ja avatus varieerub, on siiski oluline teadvustada vajadust tegeleda koolide valmisolekuga senisest enam vastu võtma välismaalastest lapsi.

¹³⁴ Kasemets, L.; Asser, H.; Hannust, T.; Rahnu, L. (2013) „Uusimmigrantõpilaste akadeemiline ja sotsiaalne toimetulek Eesti üldhariduskoolis“, MindPark OÜ, Tallinn, lk 51

	<u>Tugivõrgustik uussisserändajate laste toetamisel koolihariduse omandamisel on väga erinev:</u> „Uusimmigrantõpilaste tugivõrgustik on kooliti erinev hõlmates enamikel juhtudel klassijuhataja (66%) koos aineõpetajatega (55%), 10-15% juhtudel toetab õpilast ka psühholoog, sotsiaalpedagoog või tugiopetaja.“¹³⁵ <u>Lisaks viitab meie uuring probleemile, kus on sobiva hinnaga ingliskeelsete õppekohtade vähesus:</u> Kuigi Tallinnas ja Tartus on mitu rahvusvahelist ning IB-õpet pakkuvat kooli ja lasteaeda, on nendesse kohtade saamine kiire täitumise tõttu sageli problemaatiline. Enamasti on ka rahvusvaheliste koolide ja lasteaedade teenustasu (õppemaks) hinnad kõrged (aastasu ~5000 - 18 000 €), mis seab omakorda piirangu teenuse kättesaadavusele. Probleem on eriti aktuaalne Tallinnas ja Tartus, kuhu suundub elama suur osa uussisserändajatest. Ida-Virumaal, kuhu asuvad üldjuhul elama venekeelsed välistöötajad, saavad uussisserändajad üldjuhul probleemideta lapsele koha venekeelse (või eestikeelse) õppekeelega koolis või lasteaias.
Teenuse kohta info kättesaadavus	<u>MISA veebilehelt on kättesaadavad infovoldikud</u> (eesti, inglise ja vene keeles), mis annavad lühiülevaate hariduskorraldusest Eestis. Voldikute eesmärk on aidata uussisserändajate laste vanematel orienteeruda riigi haridussüsteemis.¹³⁶ 2010. aastal ilmus <u>juhendmaterjal „Tere tulemast Eesti kooli!“</u> muust riigist Eestisse tulnud peredele, kelle lapsed hakkavad õppima Eesti koolis. Raamat ilmus ka inglise (<i>Welcome to the Estonian School!</i>) ning vene keeles (<i>Добро пожаловать в эстонскую школу!</i>). Materjali veebiversioonid on kättesaadavad eesti (veebilehelt teretere.eu) ning vene keeles (MISA veebilehel), kuid ingliskeelse materjali veebilink soovitud materjali ei ava. Probleemid: <u>Puudub aktuaalse infoga ülevaatlik veebileht</u> (nn. <i>one stop</i> infopunkt). Veebileht www.teretere.eu on loodud uussisserändajatest õpilaste, nende vanemate ja pedagoogide informeerimiseks. Kodulehel peaks olema eesti ja inglise keeles kättesaadav aktuaalne info Eesti kohta, koolikorraldusest, viited õppematerjalidele jmt kasulik teave, kuid kodulehekülge on viimati uuendatud 2012. aastal ning mitmed viited ja lingid on aegunud (ei tööta). <u>Puudub ülevaatlik info kooli valiku üle otsuse tegemiseks</u>, 2007. aasta uuring viitas, et „kooli valik tehakse ennekõike tuttavate või tööandja soovitus järgi ning reaalseks laiemaks valiku tegemiseks puudub lihtsalt sisuline info. Puudub ülevaatlik info õpivõimaluste ja õppetöö kohta erinevates koolides.“¹³⁷
Muu oluline info	2007. aasta analüüs viitas, et „kõik osapooled (omavalitsused, maavalitsused, haridusasutused) on uusimmigrantide laste haridussüsteemi integreerimise korralduse suhtes valdavalt rahulolematud. [...] Kõige negatiivsemad on koolide esindajate hinnangud, kes tunnevad, et kogu vastutus on jäetud koolile ning terviklikku lähenemist kogu valdkonnale ei ole rakendatud.“¹³⁸ Haridusasutustest hindas oma valmisolekut

¹³⁵ Kasemets, L.; Asser, H.; Hannust, T.; Rahnu, L. (2013) „Uusimmigrantõpilaste akadeemiline ja sotsiaalne toimetulek Eesti üldhariduskoolis“, MindPark OÜ, Tallinn, lk 9

¹³⁶ Vt [eestikeelset voldikut](#).

¹³⁷ Kasemets, L.; Asser, H.; Hannust, T.; Rahnu, L. (2013) „Uusimmigrantõpilaste akadeemiline ja sotsiaalne toimetulek Eesti üldhariduskoolis“, MindPark OÜ, Tallinn, lk 45

¹³⁸ MindPark OÜ (2007) „Uusimmigrandid Eesti haridusasutustes“, Tallinn, lk 113

		uussisserändajate laste vastuvõtmiseks 2007. aastal väga heaks 5%, heaks 10%, rahuldavaks 21% ja kehvaks 30% koolidest. ¹³⁹ Olukord on viimastel aastatel tõenäoliselt muutunud paremaks, kuid hetkeolukorrast täpsema ülevaate saamiseks on vajalik läbi viia uus uuring. Internetipõhine elektrooniline õppeinfosüsteem eKool, mis ühendab õppetööga seotud osapooli on tõlgitud ka inglise ja vene keelde. Iga kasutaja saab valida enda jaoks sobiva keele ning vajadusel seda muuta. Vene keeles kasutab eKooli 20% ja inglise keeles 7% kasutajatest. ¹⁴⁰
2.	Teenuse nimetus	RIIKLIK RAVIKINDLUSTUS JA TERVISHOIUTEENUSED
	Teenuse kirjeldus	Riikliku ravikindlustuse eesmärk on katta kindlustatud inimeste haiguste ennetamise ja raviga seonduvad kulud, rahastada ravimite ja meditsiiniliste abivahendite ostmist ning hüvitada ajutisest töövõimetusel tingitud saamata jäänud tulu, samuti hambaravi ning ravimite kulud. Täpsemad tingimused ja hüvitiste ulatus on sätestatud ravikindlustuse seaduses. Sotsiaalmaksu ravikindlustuse osa kasutatakse valdavas osas kindlustatu raviteenuste, terviseuuringute ja ravimite eest tasumiseks. Ehkki suurema osa tervishoiuteenuseid hüvitab haigekassa täies ulatuses, tuleb mõnede teenuste ja ravimite eest osaliselt või täielikult tasuda ka patsiendil (nt hambaravi). Eesti Haigekassa tervishoiuteenuste loetelu ja piirhinnad kinnitab Vabariigi Valitsus määrusega. ¹⁴¹
	Seadus	<u>Ravikindlustuse seadus (2002) (RaKS)</u> § 5. Kindlustatud isik (1) Kindlustatud isik käesoleva seaduse tähenduses on Eesti alaline elanik, tähtajalise elamisloa või elamisõiguse alusel Eestis elav isik, kelle eest sotsiaalmaksu maksja on kohustatud maksma sotsiaalmaksu või kes iseenda eest maksab sotsiaalmaksu sotsiaalmaksuseaduses sätestatud korras, suuruses ja tähtaegadel, samuti nende isikutega käesoleva seaduse alusel või § 22 lõikes 1 nimetatud lepingu alusel võrdsustatud isik. <u>Tervishoiuteenuste korraldamise seadus (2001) (TTKS)</u> § 5. Vältimatu abi mõiste Vältimatu abi käesoleva seaduse tähenduses on tervishoiuteenus, mida tervishoiutöötaja osutab olukorras, kus abi edasilükkamine või selle andmata jätmine võib põhjustada abivajaja surma või püsiva tervisekahjustuse. § 6. Vältimatu abi osutamine (1) Igal Eesti Vabariigi territooriumil viibival inimesel on õigus saada vältimatut abi. § 7. Üldarstiabi mõiste (1) Üldarstiabi on ambulatoorne tervishoiuteenus, mida osutavad perearst ja temaga koos töötavad tervishoiutöötajad. § 11. Üldarstiabi rahastamine (1) Ravikindlustusega hõlmatud isikule osutatud üldarstiabi eest tasutakse riigieelarves ravikindlustuseks ettenähtud vahenditest ulatuses, mille eest tasumise kohustuse on üle võtnud Eesti Haigekassa.

¹³⁹ MindPark OÜ (2007) „Uusimmigrandid Eesti haridusasutustes“, Tallinn, lk 114

¹⁴⁰ Ene Lindemann (eKool) (2014) Vastus infopäringule, 21.01.2014

¹⁴¹ Vt alates 01.01.2014 kehtivat [määrust nr 18 Riigi Teatajast](#).

	(2) Ravikindlustusega hõlmamata isik tasub üldarstiabi eest ise. § 20. Eriarstiabi mõiste (1) Eriarstiabi on ambulatoorne või statsionaarne tervishoiuteenus, mida osutavad eriarst või hambaarst ja temaga koos töötavad tervishoiutöötajad. § 23. Eriarstiabi rahastamine (1) Ravikindlustusega hõlmatud isikule osutatud eriarstiabi eest tasutakse riigieelarves ravikindlustuseks ettenähtud vahenditest ulatuses, mille eest tasumise kohustuse on üle võtnud Eesti Haigekassa. (2) Ravikindlustusega hõlmamata isik tasub eriarstiabi eest ise. <u>Välismaalaste seadus (2009) (VMS)</u> § 172. Ravikindlustatus Välismaalase suhtes, kes on saanud tähtajalise elamisloa õppimiseks, ei kohaldata ravikindlustuse seaduse § 5 lõike 4 punkte 2 ja 5. <u>Perearsti ja temaga koos töötavate tervishoiutöötajate tööjuhend (Sotsiaalministri määrus 2010)</u> § 2. Üldnõuded (2) Üldarstiabi osutatakse kõigile perearsti nimistusse kantud patsientidele. Teeninduspiirkonnas elavale või ajutiselt viibivale isikule, kes ei kuulu perearsti nimistusse, osutatakse vältimatut abi.
Teenuse pakkuja	Ravikindlustus: riik (Eesti Haigekassa), Tervishoiuteenus: haiglad (enamasti sihtasutused), perearstid ja perearstikeskused (enamasti erasektor).
Teenusele ligipääs välismaalastele	Vältimatut arstiabi on õigus saada igal Eesti Vabariigi territooriumil viibival inimesel. EL kodanikest sisserändajatel ja nende pereliikmetel, kes on ravikindlustatud Eestis või mõnes teises Euroopa Liidu liikmesriigis, on võimalik Eestis viibides saada arstiabi kindlustajariigist väljastatud ravikindlustuskaardi alusel teiste Eesti püsielanikega samadel tingimustel. Riiklik ravikindlustus pole üldjuhul kättesaadav kolmandatest riikidest pärit välismaalastele, kellel on Eestis viibimiseks väljastatud elamisluba õppimiseks (peamiselt tudengitele, aga ka õpilastele) põhjusel, et õppeasutus ei maksa nende eest sotsiaalmaksu ega tee nad üldjuhul seda ka ise (RaKS §5 lg 1). Alates 01.09.2013, mil jõustusid muudatused välismaalaste seaduses, on välismaalasel, kellele on antud elamisluba õppimiseks, §175 alusel seaduslik õigus Eestis töötamiseks selleks eraldi luba omamata tingimusel, et tema töötamine ei takista õppimist. See tähendab, et sobiva töökoha leidmisel on õpilasel/tudengil võimalik riiklik ravikindlustus töödandja kaudu saada, eeldusel, et igakuiselt tasutakse sotsiaalmaksu vähemalt kehtestatud kuumääralt (2014 on kuumäär 320 eurot). Välismaalaste pereliikmetele on riiklik ravikindlustus tagatud püsielanikega võrdsel alusel: 1) lastele on üldjuhul riiklik ravikindlustus tagatud kuni nende 19-aastaseks saamiseni (v.a. juhul, kui neile on Eestis viibimiseks väljastatud elamisluba õppimiseks); 2) täiskasvanud pereliikmetele (sh abikaasale/elukaaslasele) juhul, kui - nende eest või isik tasub ise enda eest sotsiaalmaksu (FIE); - isik on FIE tegevuses osalev abikaasa; - rase naine;

		- isik, kes saab töötuskindlustushüvitist ning kelle eest tasub sotsiaalmaksu Eesti Töötukassa; - isik, kes saab Eestis määratud riiklikku pensioni või on kindlustatud isiku ülalpeetav abikaasa, kellel on vanaduspensionieani jäänud kuni viis aastat (RaKS §5). Kui isiku Eestis viibimise aluseks pole elamisluba õppimiseks, siis on riiklik ravikindlustus tagatud ka kuni 21-aastastele põhiharidust ja kuni 24-aastastele üldkeskharidust omandavale ning kutseõppe tasemeõppes õppivale õpilastele. Kõrghariduse omandamisel on riiklik ravikindlustus tagatud vaid eesti alalisest elanikust üliõpilasele, kuid mitte tähtajalise elamisloa alusel riigis viibivale isikule (RaKS §5 lg 5). Eraldi toetavaid mehhanisme, mis tagaks (teatud perioodiks) sisserändajate abikaasale või elukaaslasel riikliku ravikindlustuse tänaseks päevaks loodud ei ole. Samas võib uues riigis pere kõrvalt sobiva töökoha leidmine sisserändajate pereliikmetele olla keeruline ülesanne arvestades ka seda, et mitte-eestlaste tööhõive on juba aastaid olnud madalam kui eestlaste oma.
	Teenuse kohta info kättesaadavus	<u>Riikliku ravikindlustuse ja tervishoiuteenuste kohta pakuvad peamiselt infot Haigekassa ja Terviseameti veebilehed</u>. Haigekassa veebilehel on info eesti ja vene keeles, vähemal määral on esitatud infot inglise keeles. Samas on info sageli esitatud keerulises keeles ning mitte välismaalase seisukohalt, kes sageli vajab üldlause tervishoiuteenuse korralduse kohta selgitusi. Terviseameti veebilehel on info enamjaolt vaid eesti keeles, ka info perearstide kohta ja vabadest kohtadest nimistutes on kättesaadav vaid eesti keeles. Omavalitsuste kodulehekülgedel on ka reeglina info piirkonna perearstide kohta, kuid sealgi on info vaid eesti keeles. <u>Puudub ülevaatlik informatsioon arstidest, kes suudavad vastu võtta patsiente ka muus keeles peale eesti keele</u>. Isikutel, kes eesti keelt (veel) ei valda, ei ole võimalik endale perearsti valida teenuse osutamise keele põhjal. Samuti puudub info eriarstide ja muu meditsiinilise personali valmisolekust patsiendiga võõrkeeles suhtlemiseks, mistõttu üldjuhul on sisserändajatel vajalik kasutada tõlgi või tugiisiku teenust. Positiivse näitena võib tuua siinkohal erasektori teenindajad (pankades, poodides jne), kellel on nimesildi juures vastava riigi lipp märgistamiseks teenindaja valmidust suhtlemiseks teistes keeltes peale eesti keele. Perearstide keeleoskuse märgistus tuleks kanda nii Terviseameti kodulehel olevasse nimistusse kui ka omavalitsuste kodulehtedel oleva info juurde perearsti teenuste kohta omavalitsuse territooriumil. <u>Perearsti nõuandetelefonilt 1220</u> saab meditsiinilist nõu 24 tundi ööpäevas eesti ja vene keeles. Inglise keele valdamise nõuet nõustajatele ei esitata, mistõttu inglise keeles abi saamine sõltub konkreetse nõustaja keeleoskusest ja konkreetsest probleemist: lihtsamatele küsimustele oskab inglise keeles vastata enamus nõustajaid, kuid spetsiifiliste ja keerukamate küsimuste korral ei pruugi nõustaja keeleoskus olla vastamiseks piisav.¹⁴² Nõuandetelefoni veebilehel http://1220.ee on info vaid eesti keeles.
3.	Teenuse nimetus	TÖÖTURG JA TÖÖTURUTEENUSED (NÕUSTAMINE, KOOLITUSED, TÖÖVAHENDUS JA KARJÄÄRIINFO)
	Teenuse kirjeldus	Riiklike tööturuteenuste pakkumist ja tööturutoetuste maksmist korraldab Eesti Töötukassa oma igas maakonnas asuvate kohalike osakondade kaudu. Sobilikud tööturuteenused (koolitus, nõustamine, praktika vms) valitakse välja vastavalt iga inimese individuaalsetele vajadustele. Tööturuteenused ja –toetused on eelkõige suunatud Töötukassas arvele võetud isikutele, kuid lisaks neile saavad kohalikest osakondadest nõu ja abi ka töökoha vahetamisele mõtlevad inimesed, koondamisteate saanud inimesed ning tööandjad. Täpsem loetelu tööturuteenustest ja –toetustest on toodud tööturuteenuste ja –toetuste seaduses (vt allpool). Maakondlike arenduskeskuste nõustamisteenuse kohta vt allpool rida 4.

¹⁴² Perearsti nõuandetelefon 1220 (2014). Vastus infopäringule, telefoniintervjuu 14.02.2014

Seadus	<u>Tööturuteenuste ja –toetuste seadus (2005) (TTTS)</u> § 3. Õigus tööturuteenustele ja -toetustele Käesolevas seaduses ettenähtud tööturuteenustele ja -toetustele on õigus: 1) Eesti alalisel elanikul; 2) tähtajalise elamisloa või tähtajalise elamisõiguse alusel Eestis elaval välismaalasel; 3) Eestis viibival Euroopa Liidu, Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi ja Šveitsi Konföderatsiooni kodanikul; 4) Eestis viibival rahvusvahelise kaitse saajal või Eestis viibival varjupaigataotlejal välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seaduses sätestatud tingimustel; 5) tööandjal. § 9. Tööturuteenuste liigid ja nende osutamise põhimõtted (1) Tööturuteenuste liigid on: 1) teavitamine tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest; 2) töövahendus; 3) tööturukoolitus; 4) karjäärinõustamine; 5) tööpraktika; 6) avalik töö; 7) tööharjutus; 8) palgatoetus; 9) ettevõtluse alustamise toetus; 10) tööruumide ja -vahendite kohandamine; 11) töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine; 12) abistamine tööintervjuul; 13) tugiisikuga töötamine; 14) käesoleva seaduse §-s 41 sätestatud tööhõiveprogrammiga kehtestatud tööturuteenused. § 25. Tööturutoetuste liigid Tööturutoetuste liigid on: 1) töötutoetus; 2) stipendium; 3) sõidu- ja majutustoetus; 4) käesoleva seaduse §-s 41 sätestatud tööhõiveprogrammiga kehtestatud tööturutoetused.
Teenuse pakkuja	Riik (Eesti Töötukassa), maakondlikud arenduskeskused (MAK-id).
Teenusele ligipääs välismaalastele	TTTS § 26 järgi on töötutoetus „õigus saada töötul, kes on töötuna arvelevõtmisele eelnenud 12 kuu jooksul olnud vähemalt 180 päeva hõivatud tööga või tööga võrdsustatud tegevusega, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 4 loetletud juhud [nt on kasvanud puudega või alla 8-aastast last; olnud haiglaravil; hooldanud haiget, töövõimetut isikut või vanurit; olnud töötähtaajalt töövõimeks tunnustamise tõttu; olnud vahi all või kandnud karistust vanglas või arestimajas], ja kelle kuu sissetulek on väiksem 31-kordsest töötutoetuse päevamäärast.“ Võib juhtuda, et sisserändajatel või nende pereliikmetel (nt abikaasa või elukaaslane), kes on hiljuti riiki elama asunud, pole sobiva töökoha mitteleidmise tõttu võimalik töötutoetuse saamiseks eelnevalt 12 kuu jooksul vajalikku 180-päevast töötamise tingimust täita. Siiski ei saa seda pidada spetsiaalselt sisserännanutele seatud piiranguks.
Teenuse kohta info kättesaadavus	Põhiline veebileht, mis koondab infot tööturuteenuste ja –toetuste kohta, on Eesti Töötukassa kodulehekülge. Suurem osa veebilehel leiduvast infost on kättesaadav ka inglise ja vene keeles. Töötukassa e-teenused (iseteenindusportaal) ning töökuulutused on kättesaadavad siiski vaid eesti keeles.
4.	Teenuse nimetus
	NÕUSTAMISTEENUS JA TOETUS ALUSTAVATELE JA TEGUTSEVATELE ETTEVÕTETELE, MITTETULUNDUSÜHINGUTELE JA SIHTASUTUSTELE Teenuse kirjeldus Maakondlikud arenduskeskused (MAK) on kõigis maakondades paiknevad organisatsioonid, mis pakuvad tasuta info- ja nõustamisteenuseid ettevõtetele ja ettevõtlikele inimestele. MAK-id tegutsevad võrgustikuna, mille koordinaatori rolli täidab Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS). MAK-id nõustavad alustavaid ettevõtjaid erinevates küsimustes: ettevõtluse riskid, kohustused ja vastutus; kas äriidee on läbimõeldud; äriplaani ja finantsprognooside koostamine; meeskonna komplekteerimine ja ettevõtlusega alustamine. Juba tegutsevaid ettevõtjaid abistatakse projektirahastuse ideede leidmisel ning toetustaotluste põhitingimuste selgitamisel. Nõustamisteenuseid pakutakse ka omavalitsustele ja mittetulunduslikele organisatsioonidele.

	Seadus	<u>Äriseadustik (1995) (ÄS)</u> <u>Ettevõtluse toetamise ja laenude riikliku tagamise seadus (2003) (ETS)</u> <u>Alustava ettevõtja stardi- ja kasvutoetuse tingimused ja kord (Majandus- ja kommunikatsiooniministri määrus 2008)</u> <u>Teadmiste ja oskuste arendamise toetamise tingimused ja kord (Majandus- ja kommunikatsiooniministri määrus 2008)</u>
	Teenuse pakkuja	Maakondlikud arenduskeskused (MAK), Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS)
	Teenusele ligipääs välismaalastele	Välisinvestoritel on kohalike ettevõtjatega võrdsed õigused ja kohustused. Kõik välismaalased võivad luua firma Eestis samamoodi kui kohalikud püsielanikud ning seadusest tulenevaid piiranguid välispäritolu isikutele ei tehta. Näiteks, vastavalt ÄS §137, võib osuühingu asutajaks olla üks või mitu füüsilist või juriidilist isikut. Seadus ei täpsusta ega sea täiendavaid piiranguid äriühingu asutajatele. Samuti ei tulene seadusandlusest piiranguid välismaalaste õigusele püsielanikega võrdsetel alustel erinevate teenuste ja toetuste kasutamiseks.
	Teenuse kohta info kättesaadavus	Infot nõustamisteenustest ja toetustest alustavale ettevõtjale jagavad peamiselt EAS-i ja MAK-ide veebilehed. Harjumaa ja Ida-Virumaa MAK-ide veebilehtedel veebilehel on osaliselt info kättesaadav ka inglise ja vene keeles. Tartu ja Lääne-Viru MAK-ide veebilehed on vaid osaliselt tõlgitud inglise keelde. Viljandi ja Pärnu MAK-ide veebilehed on vaid eestikeelsed. Tartu ja Harjumaa maakondlikud keskused pakuvad nõustamisvõimalust lisaks eesti keelele nii inglise kui ka vene keeles (sh helistades ja individuaalkonsultatsioonina). Vajadusel vastatakse ka e-kirjadele võõrkeeles. ¹⁴³ EAS-i veebilehel on info (mh toetuste ja programmide kohta) osaliselt kättesaadav ka inglise ja vene keeles. Nii alustavaid ettevõtjaid kui ka välisinvestoreid teenindab EAS kontaktpunktide kaudu (Tallinnas ja Tartus), läbi kõnekeskuse ja e-posti teel nii eesti, vene kui ka inglise keeles. Kui kliendisuhe jõuab taotluseni, siis kasutatakse haldusmenetluses eesti keelt, vaid erandjuhtudel on lubatud esitada taotlusi inglise keeles. Seetõttu on ka toetuste taotlemiseks vajalikud ankeedid EAS-i veebilehel toodud vaid eesti keeles (info ja juhendid on enamasti ka inglise ja vene keeles) ning EAS e-teenindus (keskkond toetuste taotlemiseks) eesti keeles. ¹⁴⁴
5.	Teenuse nimetus	RIIKLIKUD E-TEENUSED
	Teenuse kirjeldus	Riigiportaali www.eesti.ee vahendusel kasutatavad e-teenused: sh digilugu ja digiresept, tulumaksu deklareerimine (e-maksuamet), elukoha registreerimine, lapse sünni registreerimine, lasteaiakoha taotlemine, ettevõtte registreerimine (e-äriregister) jne.
	Seadus	<u>„Eesti infoühiskonna arengukava 2020“</u> ¹⁴⁵ näeb nutikama riigivalitsemise eesmärgi nimel vajalikuks muuta avalike teenuste kasutamine lihtsamaks ja mugavamaks, arvestades teenusteloomes enam kasutajate huve. Selleks, muuhulgas “tagatakse Eesti avalike teenuste kättesaadavus teistest riikidest pärit kasutajate jaoks mitmekeelsust toetavate IKT-lahenduste arendamise ja kasutuselevõtu kaudu.”
	Teenuse pakkuja	Riik (Riigi Infosüsteemi Amet – RIA)
	Teenusele ligipääs	Õiguslikku ligipääsupiirangu ei ole, ligipääs on piiratud üksnes keelebarjääri tõttu (vaata allpool).

¹⁴³ Piret Arusaar (Tartu Ärinõuandla) (2014) Vastus infopäringule, 22.01.2014; Jekaterina Gvirdžišvili (HEAK) (2014) Vastus infopäringule, 22.01.2014

¹⁴⁴ Jürg Samel (EAS) (2014) Vastus infopäringule, 24.01.2014

¹⁴⁵ Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (2013) „Eesti infoühiskonna arengukava 2020“

	välismaalastele	
	Teenuse kohta info kättesaadavus	Riigiportaali www.eesti.ee on koondatud kolme vaate alla avalikud e-teenused, mis seonduvad riigi või kohalike omavalitsustega. Osa infost veebilehel on kättesaadav ka inglise ja vene keeles, kuid kõik ametlikud vormid on riigiportaali veebikeskkonnas kättesaadavad vaid eesti keeles. See tähendab, et võõrkeeles e-teenuse kasutamisel (nt digiresepti vaatamisel, lasteaiakoha taotlemisel, elukoha registreerimisel) on teenuse nimetus ja lühikene selgitus toodud inglise/vene keeles, kuid esitamiseks täidetav avaldus/taotlus või ülevaade nt väljastatud retseptiravimitest on siiski vaid eesti keeles. E-äriregistri ettevõtjaportaalis https://ettevotjaportaal.rik.ee/ on võimalik ettevõtte registreerimiseks vajalikku kandeavaldust koostada nii inglise kui ka eesti keeles, kuid mitte vene keeles. Residendist füüsilise isiku tuludeklaratsiooni vormid on Maksu- ja Tolliameti veebilehel kättesaadavad nii eesti/inglise kui ka eesti/vene paralleeltõlkega (st lahtrite selgitused on toodud vastavalt kahes keeles), kuid deklaratsiooni vormi lahtrid tuleb siiski täita eesti keeles.

LISA 2: TEENUSTE JA TEENUSEPAKKUJATE MAATRIKS¹⁴⁶

TEENUS	TEENUSE OSUTAJA	SEKTOR	RAHASTUS
ELAMISLOAD			
Elamislubade ja elamisõiguse taotlemine ning info	Politsei- ja Piirivalveamet	Avalik	Riigieelarve, teenustasu (riigilõiv)
Elamislubade ja elamisõiguse taotlemine ning info; ülikoolide ja välisinvestorite toetamine	Eesti Vabariigi välisesindused	Avalik	Riigieelarve
Uussisserändajate ja ettevõtjate juriidiline nõustamine elamislubade, tööõiguse ja piiriülese liikumise valdkonnas	Advokaadibüroo Tamme Otsmann Ruus Vabamets	Era	Tulud ettevõtlusest
Uussisserändajate ja ettevõtjate juriidiline nõustamine elamislubade, tööõiguse ja piiriülese liikumise valdkonnas	Advokaadibüroo Glimstedt	Era	Tulud ettevõtlusest
Välistöötajate värbamisprotsessi tutvustamine / EGOPRISE	Balti Uuringute Instituut	Kolmas	Euroopa Regionaalarengu Fond
ÜLDHARIDUS			
Inglisekeelse hariduse pakkumine gümnaasiumis (IB õppekava)	Tallinna Inglise Kolledž	Avalik	Haridus- ja Teadusministeerium riigieelarvest
Inglisekeelse hariduse pakkumine gümnaasiumis ja algklassides (IBO õppekava)	Miina Härma Gümnaasium	Avalik	Haridus- ja Teadusministeerium riigieelarvest
Inglisekeelse hariduse pakkumine gümnaasiumis (IB õppekava)	AS Audentes	Era	Õppemaks, Haridus- ja Teadusministeerium riigieelarvest
Soomekeelse koolihariduse pakkumine	Tallinna Soome Kool (lasteaed-keskkool)	Kolmas	Õppemaks, Haridus- ja Teadusministeerium riigieelarvest
Inglisekeelse lasteaiateenuse pakkumine	Rahvusvaheline lasteaed / "International Kindergarten"	Kolmas	Õppemaks, Tallinna linnavalitsus linnaeelarvest
Inglisekeelse koolihariduse ja lasteaiateenuse pakkumine	Tallinna Euroopa Kool (lasteaed-põhikool)	Kolmas	Õppemaks, Haridus- ja Teadusministeerium riigieelarvest
Inglisekeelse koolihariduse ja lasteaiateenuse pakkumine	Eesti Rahvusvaheline Kool (lasteaed-gümnaasium)	Kolmas	Õppemaks, Haridus- ja Teadusministeerium riigieelarvest, Tallinna linnavalitsus linnaeelarvest
Inglisekeelse koolihariduse ja lasteaiateenuse pakkumine	Tartu Rahvusvaheline Kool (lasteaed-põhikool)	Kolmas	Õppemaks, Haridus- ja Teadusministeerium riigieelarvest, Tartu linnavalitsus linnaeelarvest
Uussisserändajatest-õpilastele ja nende õpetajatele suunatud	Haridus- ja Teadusministeerium,	Avalik	Euroopa Pagulasfond; Haridus- ja

¹⁴⁶ Vt ka detailsemat maatriksit Exceli formaadis, mis on integreeritud käesoleva faili sisse (*Attachments* paneelis > *View file attachments*).

haridussüsteemi puudutava info pakkumine ja toetavate materjalide koondamine (www.teretere.eu)	Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed (MISA)		Teadusministeerium riigieelarvest
Tugimaterjalid uussisserändajatest-õpilaste aine- ja keeleõppe korraldamiseks (teretere.eu)	Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed (MISA)	Avalik	Euroopa Pagulasfond; Haridus- ja Teadusministeerium riigieelarvest
KOHANEMISPROGRAMMID			
Uussisserändajate kohanemisprogrammi koolitused	Immisoft OÜ	Era	Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fond; Kultuuriministeerium riigieelarvest
Uussisserändajate kohanemisprogrammi õppematerjalid	Tallinna Ülikool, Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed (MISA)	Avalik	Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fond; Kultuuriministeerium riigieelarvest
Uussisserändajate e-nõustamine	Johannes Mihkelsoni Keskus MTÜ	Kolmas	Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fond; Kultuuriministeerium riigieelarvest
Tugiisikuteenuse osutamine uussisserändajatele	Johannes Mihkelsoni Keskus MTÜ	Kolmas	Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fond; Kultuuriministeerium riigieelarvest
Teavitamis- ja nõustamisteenus kolmandate riikide kodanikele (nõustamiskeskuste piloteerimine)	OÜ BDA Consulting	Era	Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fond; Kultuuriministeerium riigieelarvest
KEELEÕPE			
Eesti keele kursuste pakkumine	Eraettevõtetest keeltekoolid (nt ImmiSoft OÜ, Multilingua Keelekeskus OÜ)	Era	Projektitoetused, tulud ettevõtlusest
Eesti keele kursuste pakkumine	Mittetulunduslikud keeltekoolid (nt MTÜ Folkuniversitetet Estonia, SA Edukool)	Kolmas	Projektitoetused, tulud ettevõtlusest
Tasuta veebipõhine eesti keele kursus algajatele	Hydraco OÜ / Keeleklikk	Era	Euroopa Sotsiaalfond ja Haridus- ja Teadusministeerium
TUGITEENUSED			
<i>Haridus</i>			
Tugiteenused välisriikide üliõpilastele ja välisõppejõududele (nõustamine, info jagamine, kohanemine, keelekursused)	Kõrgkoolide välisüliõpilasteenistused ja personaliosakonnad, tuutorid	Avalik	Kõrgkoolide eelarvelised vahendid
Eestis elamis-, töötamis- ja õppimisvõimaluste tutvustamine	EURAXESS	Avalik	Euroopa Liidu eelarve, Eesti Teadusagentuuri kaudu Haidus- ja Teadusministeerium riigieelarvest, ülikoolid töötajate kaudu
Eesti õppimisvõimaluste tutvustamine (studyinestonia.ee)	SA Archimedes	Avalik	Euroopa Sotsiaalfond
Eesti kui IT ja tehnika-alaste õpingute ja ettevõtluse sihtkoha tutvustamine (studyITin.ee)	IT-akadeemia (TÜ, TTÜ, HITSA)	Avalik	Riigieelarve, erasektori toetused
<i>Tööturg ja ettevõtlus</i>			

Välisinvesteeringute alase info ja nõustamise pakkumine	Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS)	Avalik	EL struktuurifondid
Eesti tutvustamine, välisinvestorite ja ettevõtjate toetamine	EAS välisesindused	Avalik	EL struktuurifondid
Töövahendus, Eestis elamis- ja töötingimuste tutvustamine	EURES	Avalik	Euroopa Liidu eelarve
Tööjõuprofiilid eri ametikohtadel töötamiseks (tingimused, nõuded jmt) / CentralBaltics JobFerry	CentralBaltics JobFerry / Balti Uuringute Instituut	Kolmas	Euroopa Regionaalarengu Fond
Praktikavahetus ettevõtetele, vabatahtliku töö ja meeskonnajuhtimise programmide pakkumine	AIIESEC Eesti	Kolmas	Sponsorlus, projektitoetused, teenustasud, muud allikad
Eesti kui professionaalse töörande sihtkoha tutvustamine (workinestonia.com) (veeb on arendamisel)	EAS, Teenusmajanduse Koda	Avalik	Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus
Eesti kui teadustegevuse sihtkoha tutvustamine (researchinestonia.ee) (veeb on arendamisel)	SA Eesti Teadusagentuur	Avalik	Riigieelarve
<i>Lõimumine</i>			
Eesti tutvustamine läbi välismaalaste blogide keskkonna	Expat Blog	Era	Tulud ettevõtlusest
Integratsiooni-alase informatsiooni koondamine ja pakkumine (integratsiooniinfo.ee)	OÜ BDA Consulting	Era	Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fond; Kultuuriministeerium riigieelarvest
Välismaalaste online-kogukond	InterNations	Era	Tulud ettevõtlusest
<i>Muu</i>			
Tugiteenused ümberasuvatele uussisserändajatele (mh elamisloa taotlemisel nõustamine, majutus- ja haridusvõimaluste otsimine ning kultuuri ja ühiskonnaelu tutvustamine)	Baltic Relocation Services	Era	Tulud ettevõtlusest
Tugiteenused ümberasuvatele uussisserändajatele (mh elamisloa taotlemisel nõustamine, majutus- ja haridusvõimaluste otsimine ning kultuuri ja ühiskonnaelu tutvustamine)	Expat Relocation Estonia OÜ	Era	Tulud ettevõtlusest

LISA 3: KOHANEMISPROGRAMMID SOOMES, TAANIS, HOLLANDIS JA TŠEHHI

	SOOME	TAANI	HOLLAND	TŠEHHI
UUSSISSEÄNDAJATELE SUUNATUD KOHANEMISPROGRAMMI SISU	Uussisserändaja kohanemisprogramm koosneb infopakettist ning kohanemiskoolitustest. 1. Tasuta infopakett on kirjalik materjal, mis koondab infot Soome ühiskonnaelust ja töötamisest, sisserändaja õigustest ja kohustustest ning teenustest, mis toetavad uussisserändaja kohanemist. 2. Kohanemiskoolituste programm koosneb kahest osast: 1) esialgne hindamine (<i>alkukartoitus</i>), mille käigus kogutakse andmeid sisserändaja hariduse, töökogemuse ja keeleoskuse kohta, et hinnata kohanemist toetavate teenuste ning individuaalse kohanemisplaani koostamise vajadust; 2) individuaalne kohanemisplaan (<i>kotoutumissuunnitelma</i>), mis kajastab üksikasjalikult meetmeid, mis toetavad sisserändaja kohanemist. Plaan võib sisaldada soome või rootsi keele õpet, muud (kutse-)õpet või tööpraktikat. Kohanemisplaan on individuaalne, ning kohanemistegevustele kuluv aeg võib suuresti varieeruda. Individuaalne plaan koostatakse 3 aasta jooksul pärast sisserändaja esimese elamisloa	Individuaalselt kohandatud kohanemisprogramm, mis vastavalt integratsiooniseaduse (<i>Integrationsloven</i>) §16 koosneb kolmest osast: 1) taani keele õpe; 2) kursus Taani ühiskonnast, kultuurist ja ajaloost; 3) kursus tööturuga seonduvast. Individuaalne kohanemisprogramm tuleb koostada esimesel võimalusel, kuid hiljemalt 3 kuu jooksul alates sisserändaja elukoha registreerimisest kohalikus omavalitsuses. Kohanemisprogramm kestab kuni 3 aastat.	Uussisserändajatel on kohustus saavutada teataval määral keeleoskus ja omandada teadmised ühiskonnast (integratsioonikohustus). Kohanemistegevused - kursustel osalemine, materjalide läbitöötamine – on sisserändaja enda valik, riik vaid kontrollib nõuete täitmist läbi eksamite sooritamise: 1. Eksam päritolu- või elukohariigis on arvuti, kõrvaklappide ja mikrofoni abil sooritatav suuline eksam, mis testib osaleja hollandi keele ja ühiskonna-alaseid teadmisi. Eksam koosneb kolmest osast: Hollandi ühiskonna-alased teadmised; suuline hollandi keel ning lugemise ja arusaamise test. Eksami sooritamine on eelduseks elamisloa saamiseks. 2. Eksam Hollandis: alates 2013.a. koosneb integratsioonieksam viiest osast: ühiskonna-alased teadmiste kontrollist ning neljast keeleoskust mõõtvast osast: rääkimine, kuulamine, lugemine ja kirjutamine. Kui uussisserändaja on päritoluriigis vähemalt osaliselt omandanud keskhariduse, võib eksami asendada riikliku hollandi keele eksamiga (NT2) või hollandi keeles kutsekvalifikatsiooni omandamisega. Eksami mittesooritamine kolme aasta jooksul alates Hollandisse elama asumisest võib kaasa tuua elamisloa pikendamisest keeldumise või rahalise trahvi. Eksamiteks ettevalmistumine on vabatahtlik.	Uussisserändajate kohanemist toetavad tegevused on võimalik jagada kaheks: 1. Enne riiki sisenemist infopakett „Next Stop: the Czech Republic“ – infomaterjal pikaajaliselt riiki elama asuvatele kolmandate riikide kodanikele, mis koosneb infomaterjalist (26 lk) ja lühifilmist (~16 minutit). 2. Pärast riiki sisenemist infopakett „Welcome to the Czech Republic“ – infomaterjal riiki saabunud kolmandate riikide kodanikele, kes soovivad pikemaks ajaks riiki jääda. Pakett koosneb infomaterjalist ja lühivideost (~18 minutit). Infopaketid on kättesaadavad viies keeles: tšehhi, inglise, vene, ukraina ja vietnami. 2012.a. toimus pilootprojekti raames kaks 8-tunnist lühikoolitust infopaketi „Welcome to the Czech Republic“ baasil. Koolituse käigus näidati osalejatele lühivideot ning jagati infomaterjali, mis seal ka läbi arutati. Tšehhi uue välismaalaste seaduse (01.01.2014) kohaselt peaks kõik kolmandate riikide kodanikud läbima kohanemiskursuse (8-tunnise koolituse), kuid koolituste/kursuste süsteemi ei ole

	saamist ning elukoha registreerimist ning plaan kuulub täitmisele 3 aasta jooksul pärast selle allkirjastamist.		Sisserändajate toetamiseks on välja töötatud ettevalmistuspakett „ Naar Nederland “ – 18 keeles välja antud ametlik materjalide pakett iseseisvaks õppimiseks enne päritoluriigis sooritatava eksami läbimist. Pakett koosneb 9 osast, sh DVD-filmist, töövihikust, õpikust, ning veebipõhistest harjutamisprogrammidest.	tänaseks veel välja arendatud ning koolitusi ei korraldata.
	Vastavalt Haridusministeeriumi eesmärkidele peaks uussisserändajad kohanemisprogrammi käigus saavutama B1 keeletaseme soome või rootsi keeles. Riiklikult korraldatud keeleõpet ei ole, kuid keelekursused võivad moodustada ühe osa individuaalsest kohanemisplaanist (üldjuhul 30-40 EAP väärtuses sobivaid kursusi) ning on sel juhul (kuni B.1.1 taseme omandamiseni) sisserändajale tasuta. Keelekursusi pakuvad erinevad organisatsioonid, mistõttu kursuste sisu ja korraldus varieerub. Kohanemisprogrammi raames aitab sobivaid kursuseid leida nõustaja. Tööhõiveameti eelneval loal võib uussisserändaja osaleda tasuta ka nendel kursustel, mis ei sisaldu tema individuaalses kohanemisplaanis, või kui talle pole plaani koostatud. Lisaks erinevatele kursustele on Infopankki veebilehel toodud mitmeid veebipõhiseid kursusi ning viiteid keelekursusi pakkuvatele asutustele.	Vastavalt Laste- ja Haridusministeeriumi direktiivile, on Taanis kohalikel omavalitsustel kohustus pakkuda tasuta taani keele kursusi täiskasvanud uussisserändajatele. Kursuste pakkumiseks moodustavad kohalikud omavalitsused sageli ühise keelekeskuse, mis kuulub keeltekoollide võrgustikku (De Danske Sprogcentre), kuhu on 2014. aastal koondunud 52 keelekeskust. Keelekeskuses on võimalik keelt õppida kuni 3 aastat. Keelekeskuses jagab nõustaja keeleõppijad vastavalt õppuri oskustele ja hariduslikule taustale kolme erinevasse kategooriasse: 1) õppurid, kellel on puudulik või madal hariduslik taust ning kes ei ole õppinud kirjutama ja lugema oma emakeeles; 2) õppurid, kes on vähesel määral omandanud haridust ning kelle	Uussisserändajad, kes peavad sooritama eksami päritoluriigis, peavad valdama hollandi keelt tasemel A1 juba enne riiki saabumist. Välisriigis keele õppimine on sisserändaja enda vastutusel, riik keeleõpet ei korralda ega toeta. Integratsioonikohustuse täitmiseks on uussisserändajal kohustus kolme aasta jooksul omandada keeleoskus tasemel B1. Riiklikult korraldatud keeleõpet ei ole. Keelekursusi pakuvad erinevad organisatsioonid ning kursuste sisu, korraldus ja hind varieerub. Osad kohalikud omavalitsused, näiteks Amsterdam, pakuvad uussisserändajatele ka tasuta kursusi, kuid täpsemad tingimused ja võimalused sõltuvad kohalikust omavalitsusest. Samuti on võimalik leida veebist mitmeid tasuta materjale ja kursusi hollandi keele algõppeks.	Keeleõpe kohanemisprogrammis ei sisaldu, kuid mitmed MTÜd ning integratsioonikeskused pakuvad ise või vahendavad infot tasuta või sümboolse tasu eest pakutavatest tšehhi keele kursustest. 11 integratsioonikeskust (Centra na podporu integrace cizinců), mis paiknevad eri regioonides ning alluvad Siseministeeriumile, pakuvad vastavalt võimalustele ning nõudlusele uussisserändajatele tasuta tšehhi keele algkursusi. Keelekursusi on kaht tüüpi: 1) algkursus (<i>Základní</i>), kus õpitakse suhtlema igapäevasisituatsioonides. Õppetunnid pole omavahel seotud ning eelregistreerimist ei nõuta, mistõttu on uussisserändajatel võimalik osaleda ka vaid üksikutes tundides; 2) intensiivkursus (<i>Intenzivní</i>), kus õpitakse suhtlema keerukamates situatsioonides ning valmistatakse ette keeletaseme eksamiks (A1). Õppetunnid on omavahel seotud ning registreerimine ja regulaarne osalemine on nõutud.

		edasijõudmist õppeprotsessis hinnatakse aeglaseks; 3) õppurid, kellel on olemas põhi- kesk- või kõrgharidus. Iga kategooria raames jaguneb keeleõpe omakorda 6 mooduliks, mis tähendab, et kokku pakuvad keelekeskused õpet 18 eri tasemel. Keeleõpe on tasuta.		Keelekursuste pakkumiseks on keskuses tööl keeleõpetajad või on tasuta keeleõpe korraldatud läbi teiste MTÜde, kes vastavas piirkonnas tegutsevad. Tasuta kursuste pakkumist toetatakse Siseministeeriumi kaudu riigieelarvest ning Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fondist.
INSTITUTIONAALNE KORRALDUS / VASTUTAVAD ORGANISATSIOONID	Infopaketti jagatakse riigiasutustes, millega uussisserändajad elamisloa taotlemisel ja elukoha registreerimisel kokku puutuvad. Esialgset hindamist viib üldjuhul läbi Tööhõive ja majandusarengu amet (<i>työ- ja elinkeinotoimisto</i>) või Sotsiaalamet (<i>sosiaalitoimisto</i>), kuid seda võib läbi viia ka vastavalt korraldusele kohalikus omavalitsuses. Individaalne kohanemisploan koostatakse koos nõustajaga Tööhõive ja majandusarengu ametis või sotsiaaltöötajaga Sotsiaalametist. Kohanemisploani läbiviimises osalevad mitmed erinevad asutused ja riiklikud institutsioonid, sh kohalikud omavalitsused, ELY keskused, Tööhõive ja majandusarengu amet, MTÜd, Sotsiaal- ja Tervishoiuministeerium (<i>Sosiaali- ja Terveysministeriö</i>) ning Haridus- ja Kultuuriministeerium (<i>Opetus- ja kulttuuriministeriö</i>). Kohalikud	Kohanemisprogrammi koostamise ja kursuste pakkumise eest vastutab kohalik omavalitsus, kus uussisserändaja on registreerinud oma elukoha.	Päritoluriigis sooritatavat eksamit viiakse läbi Hollandi saatkonnas ja konsulaadis või lähimas Hollandi esinduses. Täpsemat infot pakub ja ning eksamite läbiviimise eest vastutab Konsulaartenuste Keskus välisministeeriumis (<i>Directie Consulaire zaken en Migratiebeleid (DCM)</i>). Hollandis sooritatavat eksamit viiakse läbi viies Hollandi linnas. Täpsemat infot pakub ning eksamite läbiviimise eest vastutab Haridusamet Haridus-, Kultuuri- ja Teadusministeeriumis (<i>Dienst Uitvoering Onderwijs, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap</i>). Ametlik ettevalmistuspakett on välja töötatud Sise- ja Kuningriigisuhete ministeeriumi jaoks (<i>Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties</i>). Alates 2013.a. vastutavad uussisserändajad ise enda kohanemise ja keeleõppe eest. See tähendab, et sisserändajad peavad ise leidma endale sobivad keelekursused ja nende eest tasuma. Riik keelekursusi ei organiseeri ega hüvita nende tehtud kulutusi. Erinevaid kursusi ja materjale pakuvad mitmed erinevad	Kohanemisprogrammi materjalid (infopakettid ja videod) koostas ning piloot-koolitused viis läbi MTÜ Slovo 21 koostöös teiste MTÜdega, IOM-i ja integratsioonikeskuste esindajatega ning Siseministeeriumi töötajatega varjupaiga- ja rändepoliitika osakonnast.

	omavalitsused ning Tööhõive ja majandusarengu ameti bürood suunavad sisserrändaja plaani täitmiseks vajalikesse asutustesse ning kontrollivad plaani täitmist.		erafirmad ja MTÜd.	
SIHTRÜHM/TINGIMUSED	Infopaketti pakutakse kõikidele uussisserrändajatele. Kohanemisprogrammi esialgset hindamist pakutakse kõikidele uussisserrändajatele pärast elukoha registreerimist kohalikus omavalitsuses. Individuaalse kohanemisplaani koostamine on vabatahtlik ning eelkõige suunatud täisealiste töötutele uussisserrändajatele. Kui individuaalne plaan on koostatud, siis on selle täitmine kohustuslik.	Vastavalt integratsiooniseaduse (<i>Integrationsloven</i>) § 4 ja 15a koostab kohalik omavalitsus individuaalselt kohandatud kohanemisprogrammi oma territooriumile elama asunud pagulastele ja perega taasühinejatele. Individuaalne plaan allkirjastatakse ning selle täitmine on kohustuslik.	Eksamid on üldjuhul kohustuslik täisealistele kolmandate riikide kodanikele, kes soovivad pikemaks ajaks Hollandisse elama asuda. Erandite hulka, kes on vabastatud eksamite sooritamisest, kuuluvad mh elamisluba töötamiseks omavad, ajutiselt õppima või tööle asuvad isikud ning kõrgelt haritud spetsialistid ja nende abikaasad. ¹⁴⁷	Kohanemisprogramm (infomaterjalid) on suunatud kõikidele täisealistele kolmandate riikide kodanikele, kes plaanivad pikemaks ajaks asuda elama Tšehhi Vabariiki. Programmis osalemine on vabatahtlik.
INFO LEVITAMINE	Infopaketti ning infot kohanemisprogrammi kohta jagatakse elamisloa ja elamisloa kaardi saamisel ning elukoha andmete registreerimisel. Info on kättesaadav ka läbi erinevate riigiasutuste ning veebilehede.	Infot kohanemisplaani ja keeleõppe kohta jagavad peamiselt kohalikud omavalitsused, kus uussisserrändaja oma elukoha registreerib.	Välisriigis toimuva eksami kohta jagatakse infot Hollandi välisesindustes ning riiklikel veebilehtedel. Pärast Hollandisse saabumist peavad sisserrändajad läbi käima Immigratsiooni- ja Naturalisatsiooniametist (<i>Immigratie- en Naturalisatiedienst</i>), kus neid mh informeeritakse kohustusest õppida hollandi keelt ning sooritada eksam. Infot ametlikust ettevalmistuspaketist „Naar Nederland“ jagatakse läbi vastavate riigiasutuste ja spetsiaalse kodulehekülje internetis ning Hollandi välisesindustes.	Uussisserrändajaid teavitatakse infopakettidest ja võimalusest osaleda kohanemisprogrammis elamisloa kättesaamisel. Infot jagavad regionaalsed integratsioonikeskused ja MTÜd läbi lendlehtede ja uudiskirjade. Materjalid ja info on kättesaadav ka erinevate organisatsioonide ja asutuste veebilehtedel.

¹⁴⁷ Loetelu eranditest on toodud Immigratsiooni- ja Naturalisatsiooniameti (*Immigratie- en Naturalisatiedienst*) [veebilehel](#)

RAHASTUS	Kohanemisprogrammi läbiviimist rahastab riik kas läbi kaasatud institutsioonide või kohalike omavalitsuste toetamise. Lisarahastus tuleb EL fondidest. Kursustel osalemine on sisserändajale tasuta.	Kohanemisprogrammi täitmisega seonduvad kulutused katab riik kohalikele omavalitsustele kulutuste hüvitamise kaudu või toetuste eraldamise kaudu.	Kohanemistegevustega seonduvad kulud kaetakse riigi (loob võimalused eksami sooritamiseks ja materjalide kasutamiseks) ja sisserändaja enda poolt, kes peab ise tasuma eksamite sooritamise ja soovi korral koolituste eest. Tasud uussisserändajale (seisuga märts 2014): eksami sooritamine välisriigis: 350 €; eksami sooritamine Hollandis: 250 €; ametlik riigi poolt välja töötatud ettevalmistuspakett: 111,08 €. Võimalik on taotleda eksamikulude hüvitamist (v.a. 35 € riigilõiv) ning Türgi kodanikel ka ettevalmistuspaketi ja reisikulude hüvitamist täies mahus. ¹⁴⁸ Perega taasühinejatel, kellel pole võimalik ettevalmistavate kursuste ja õppematerjalide eest ise tasuda, on võimalik taotleda riigilt eksami sooritamiseks ettevalmistuseks laenu kuni 5 000 € ulatuses. ¹⁴⁹	Kohanemisprogrammi loomist (materjalide koostamist ja levitamist) toetas riik (Siseministeerium) riigieelarvest ning osaliselt Euroopa Liidu fondidest (Euroopa Kolmandate Riikide Kodanike Integreerimise Fond). Kohanemisprogrammi materjalid ning pilootprojekti raames toimunud koolitused on sisserändajatele tasuta.
KÕRGELT HARITUD SPETSIALISTID	Kõrgelt haritud spetsialistidele on individuaalse kohanemisplaani koostamine ja sh ka keeleõpe vabatahtlik. Koostatud ja allkirjastatud plaani täitmine on siiski kohustuslik. Kuna kohanemisprogramm koosneb individuaalsest kohanemisplaanist, siis	Kõrgelt haritud spetsialistidele ei ole individuaalse kohanemisplaani koostamine ega ka keeleõpe kohustuslik, kuid soovi korral on neil võimalik tasuta keelekursustel osaleda.	Kõrgelt kvalifitseeritud välismaalased on vabastatud integratsioonikohustusest. Siiski kehtib kohustus kõrge kvalifikatsiooniga välismaalase pereliikmetele v.a. juhul, kui inimene pärineb viisavabadusega kaetud riikidest, ning ka välismaalasele endale, kui ta otsustab 5-aasta möödudes alalist elamisluba	Kohanemisprogramm (infomaterjalid) on kõikidele sisserändajatele ühesugune; kõrgelt haritud spetsialistidele eraldi suunatud materjale ja tegevusi ei ole.

¹⁴⁸ [Integration procedure abroad](#), Hollandi Valitsus

¹⁴⁹ [Integration procedue in the Netherlands](#), Hollandi Valitsus

	on ka spetsialistidel koostöös nõustajaga võimalik valida endale sobivaimad kursused.		taotleda.	
--	---	--	-----------	--

LISA 4: Informatsiooni kättesaadavaks tegemise meetmed riikides

Riik	Keskne infoportaal	Info- või nõustamiskeskus	Infotelefon
SOOME	infopankki.fi Keskne välismaalastele suunatud infoportaal Soomes, mis koondab kogu infot sisserändega seotud teabe- ja tugiteenustest. Rahastavad ja haldavad suurimad Soome omavalitsused koostöös teiste riigiasutustega.	Jah. ALPO programmi toel on loodud infokeskused ca 40 Soome omavalitsusse. Lisaks täidavad kaudselt sellealast funktsiooni ka 15 nn ELY-keskust. Nende üheks eesmärgiks on ka sisserändajate kohanemisega tegelemine. ELY-keskused on Tööhõive- ja Majandusministeeriumi haldusalas olevad asutused.	Ei ole. Telefonitsi info saamiseks tuleb pöörduda otse vastava asutuse poole (kontaktid lehel olemas).
SINGAPUR	Contact Singapur Keskne infoportaal, mis võtab kokku kogu info nii välistöötajate, välistudengite, välisinvestorite kui ka välis-singapurlaste jaoks. Portaali haldab <i>Contact Singapore</i> .	Ei ole. <i>Contact Singapore</i> 'il on esindused Euroopas, Põhja-Ameerikas, Kagu-Aasias ja Okeaanias.	Ei ole.
TAANI	New in Denmark Esimene koht info saamiseks välismaalasel. Jagab infot elamislubadest, väga üldist informatsiooni kohanemisest ja võimaldab elektroonselt esitada elamislubade taotlusi. Olulisemalt rohkem infot kohanemisest pakuvad teised tugiportaali: Work in Denmark , Study in Denmark ja Life in Denmark . Portaali haldab Taani Immigratsiooniamet & Tööturu- ja värbamisagentuur.	Jah. 4 regionaalselt paiknevat teenuse ja -infokeskused (<i>International Citizen Service</i>).	Jah. <i>Work in Denmark</i> veebis (eraldi ka poolakeelne nn <i>hotline</i>),
HOLLAND	newtoholland.nl Veebilehel pakutakse lühiinformatsiooni emaseks kohanemiseks Holland Expatcenter Infoportaal, kuhu on koondatud kohanemisega ja tugiteenustega seotud informatsioon. Haldavad kohalikud omavalitsused koostöös ettevõtjate ja teiste kohalike organisatsioonidega. Seevastu riiklikult hallatav üks ühtne infoportaal kohanemise alase informatsiooniga puudub.	Jah. <i>Holland Expatcenter</i> viies suurimas omavalitsuses. Keskuses saavad töötajad esitada avalduse välismaalase värbamiseks ning välismaalased saavad riiki saabudes registreerida nii oma elukoha kui ka saada kätte poolt väljastatud elamisluba. Lisaks informatsiooni pakkumine muudest tugiteenustest.	Jah. Telefonitsi saab infot küsida IND infotelefonilt. Telefonitsi saab infot küsida <i>Holland Expatcenter</i> infokeskustest.
TŠEHHI VABARIIK	Ei ole. Kuigi siseministeeriumi kodulehel on allalaetav dokument vajalikest teenustest ja informatsioonist välismaalastele, ei saa seda pidada infoportaaliks.	Jah. Piirkondlikud integratsioonikeskused	Ei ole.

LISA 5: KVALITATIIVUURINGU METOODIKA

Andmete kogumine

Uuringu analüüsiks andmete kogumiseks kombineeriti erinevad meetodeid.

Sekundaarallikate analüüs

Uuringu esimeses etapis vaadati läbi olulisemaid teemat puudutavad uuringud, küsitlusaruanded, akadeemilised artiklid jm allikaid. Sekundaarallikate analüüsi eesmärgiks oli esiteks varem tehtud uuringute tulemuste aluseks võtmine kvalitatiivuuringu planeerimisel ning olemasoleva teadmise integreerimine uute kogutud andmetega põhjalike järelduste ja ettepanekute formuleerimiseks. Põhjalikumalt analüüsiti EXPAT projekti küsitluse tulemusi, kus viidi läbi uus andmete analüüs. EXPAT andmestiku valimis selekteeriti välja tippspetsialistid ja välistudengid ning tehti uus andmeanalüüs uue valimiga. Uue analüüsi põhjal valmis ka metoodikaleht. Samuti vaadeldi eraldi põhjalikult vihakõne kohta seni teadaolevaid uuringuid ja analüüse, mille kohta koostati samamoodi ülevaatlik teemaleht.

Teenusepakkuja kaardistamine

Eesti olukorra kaardistamist alustati ülevaate koostamisega olulisematest uussisserändajatele pakutavatest teenustest eri teenuste kategooriate lõikes: kohanemisteenused, keeleõpe, avalikud teenused jne. Teenuste kaardistamine viidi läbi informatsiooni kogumise meetodil internetist, samuti kasutati sisendina infot süvaintervjuudest sidusgruppide ja sihtrühmaga. Kogutud info süstematiseeriti ja koondati maatriks-tabelisse. Lisaks analüüsiti ka välismaalastele seatud õiguslikke piiranguid ja ligipääsu avalikele teenustele, nagu üldharidus, tervishoid, tööturuteenused, nõustamisteenused alustavatele ja tegutsevatele ettevõtetele ja mittetulundusühingutele ning riigi poolt pakutavad e-teenused. Välismaalaste ligipääs avalikele teenustele on esitatud lisas 1.

Intervjuud siht- ja sidusrühmadega

Kvalitatiivse uuringu jaoks loodi kõigepealt uurimisküsimustele ja sekundaarallikatele toetudes intervjuukava, mis kooskõlastati ka tellijaga. Intervjuudel sidusgruppidega keskenduti kolmele teemale: kuidas organisatsioonid värbavad ja meelitavad kõrgelt kvalifitseeritud spetsialiste ja välistudengeid, milliseid kohanemist toetavaid teenuseid organisatsioonid pakuvad ning milliseid teenuseid oodatakse riigi poolt, ning kuidas toimib või peaks toimima teenuste pakkuja omavaheline institutsionaalne koostöö. Neljanda teemaplokina küsiti kokkupuudet või kogemusi vihakõnega, diskrimineerimise ja sallimatusega. Välismaalastega läbiviidud fookusgrupi intervjuudes lähtuti samast intervjuukavast, v.a institutsionaalne koostöö. Intervjuud välismaalasi värbavate organisatsioonide esindajatega toimusid näost näkku vestlustena pool-struktureeritud küsimustiku abil (lisa 6) ja kestsid keskmiselt 1-1,5 tundi.

Kokku viidi läbi 39 süvaintervjuud (34 organisatsiooniga) välismaalasi värbavate organisatsioonidega, akadeemilise ja töörandega seotud sihtasutustega ja ettevõtjate katusorganisatsioonidega. Valimi koostamisel jälgiti lisaks sektorite esindatusele ka organisatsioonide geograafilist paiknemist. Kokku viidi perioodil 16.10.-28.11.2013 läbi 35 intervjuud 33 organisatsiooniga. Lisaks viidi veebruaris 2014 läbi neli täiendavat intervjuud ning nelja intervjuueeritavaga kohtuti uuesti järelintervjuudeks.

Lisaks viidi välismaalastega läbi kaks fookusgrupi intervjuud, neli individuaalintervjuud ja üks paarisintervjuu kahe välismaalasega. Kokku vesteldi 25 välismaalasega. Fookusgruppide toimumiste ajad ja

osalejate arv oli: 21.11.2013 Tartus teadustöötajad ja õppurid, 11 osalejat; 26.11.2013 Tallinnas teadustöötajad ja õppurid, 8 osalejat. Lisaks viidi jaanuaris 2014 läbi kolm intervjuud Ida-Viru Keskhaiglas Kohtla-Järvel töötavate välismaalastest arstidega, paarisintervjuu kahe Tartus töötava lätlasega ning ühe Tallinnas töötava eraettevõtjaga.

Uuringu metoodika oluliseks osaks oli ka välismaalaste ja neid värbavate organisatsioonide esindajatega uuringu analüüsi tulemuste ja järelduste arutelu ning ettepanekute formuleerimine optimaalseks ja tõhusaks sisseandajate kohanemist toetava tugisüsteemi loomiseks. Selleks viidi uuringu lõpufaasis läbi aruteluseminar kodanike paneeli meetodil, mille peamine erinevus teistest kaasamise meetoditest on osalejate eelnev põhjalik informeerimine arutlemisele tulevast teemast ning nende ette valmistamine aruteluks ja ettepanekute formuleerimiseks. Kutsutud osalejad said e-maili teel infomaterjali, milles oli kokku võetud nii sisseande statistika, uuringu peamised tulemused ja järeldused, kui ka arutelule tulevad intervjuudest väljajoonistunud olulisemad kitsaskohad. Aruteluseminaril, mis toimus 6. veebruaril 2014 Tallinnas, osales 12 Eestis elavat välismaalast ning 19 välismaalasi värbavat või välismaalastele teenuseid osutavate organisatsioonide esindajaid. Aruteluseminaril arutati teemade kaupa 6 väiksemas grupis läbi kõik eelnevalt formuleeritud uuringu järeldused ja olulisemad kitsaskohad. Osalejatelt paluti formuleerida omapoolsed ettepanekud uuringu tulemustes sõnastatud probleemidele välismaalaste värbamisel ja nende kohanemise toetamisel Eestis.

Läbiviidud intervjuud

Asutus	Intervjuu kuupäev
Avalik sektor	13 intervjuud, 12 asutust
Politsei- ja Piirivalveamet	16.10
Eesti Teadusagentuur, Euraxess Estonia	18.10
Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus	22.10
Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus	22.10
Eesti Töötukassa	30.10
Välisministeerium	1.11
Tartu Linnavalitsus	1.11
Tallinna Linnavalitsus	4.11
Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed, MISA	4.11
Narva Linnavalitsus	5.11
SA Archimedes	14.11
Teenusmajanduse Koda	21.11
Vabariigi Presidendi Kantselei	28.11
Akadeemiline sektor	7 intervjuud, 6 asutust
AIESEC Eesti	23.10
Tallinna Ülikool	24.10
Tartu Ülikool	25.10
Balti Kaitsekolledž	29.10
Tallinna Tehnikaülikool	31.10
Eesti Maaülikool	5.11
Tallinna Euroopa Kool	13.11
Erasektor/ tööandjad	15 intervjuud, 15

	asutust
American Chamber of Commerce in Estonia	16.10
AS Vähiuuringute Tehnoloogia Arenduskeskus	16.10
Eesti Kaubandus- Tööstuskoda	22.10
Tartu Teaduspargi Inkubatsioonikeskus	24.10
Vanemuine	25.10
Eesti Biokeskus	25.10
Ida-Viru Keskhaigla	5.11
Balti Laevaremonditehas	12.11
Tallinna Euroopa Kool	13.11
Advokaadibüroo Tamme Otsman	14.11
Viru Keemia Grupp	15.11
Molycorp/Silmet	21.11
Nortal	21.11
Playtech	25.11
Ukraina saatkond Eestis	26.11
Lisaintervjuud	
Tartu Linnavalitsus	07.02
Välisministeerium	12.02
Linnade Liit	12.02
Politsei- ja Piirivalveamet	17.02
SA Archimedes	kirjavahetus
EAS	kirjavahetus

Analüüs

Kõik intervjuud salvestati ning kõikide intervjuude kohta täideti põhiküsimustele vastav kokkuvõttev intervjuuvorm. Intervjuude kokkuvõtted olid aluseks kvalitatiivse sisuanalüüsi tegemisel. Kõigepealt koondati kokku kõik vastused konkreetsetele küsimustele, seejärel analüüsiti võrdlevalt küsimuste vastuseid erinevate gruppide lõikes – akadeemiline sektor, ettevõtjad, riigiasutused, katusorganisatsioonid. Vajadusel täpsustati küsimuste vastuseid kas helisalvestisi kuulates või järelintervjuude ajal. Institutsionaalse koostöö kohta kodeeriti ka märksõnad ja vaadeldi nende esinemissagedust. Fookusgrupi intervjuude kokkuvõtete analüüsimisel kinnitati või täiendati sidusgruppide intervjuudest ja juba varasematest välismaalastega tehtud uuringutest saadud tulemusi ja järeldusi.

Välismaalastelt aruteluseminaril kogutud ettepanekud süstematiseeriti kuue probleemteema kaupa ning iga teemabloki sees loetleti kõik seminaril esitatud ettepanekud. Sisult sarnased ettepanekud, mis kõlasid erinevatelt arutelugrupidelt koondati kokku üheks ettepanekuks. Seejärel viidi ettepanekud sisse analüüsiraportisse integreerides need uuringurühma poolt sõnastatud ettepanekutesse peatükis 7.

Teiste riikide heade praktikate kogumine ja analüüs

Teiste riikide parimate praktikate analüüsi eesmärgiks on kaardistada, analüüsida ning õppida teiste riikide kogemusest. Eesti olukorra võrdluseks ning teiste riikide headest praktikatest õppimiseks vaadeldi viie riigi - Soome, Taani, Holland, Tšehhi ja Singapur - sisserände tugisüsteeme, toodi välja head praktikad tugisüsteemide toimimise osas ning kirjeldati edukaid riiklike programme, institutsioonide omavahelist

koostööd ning huvipakkuvaid uuenduslike lahendustega projekte. Riikide valikul lähtuti järgmistest kriteeriumidest:

1. Riigi majanduse konkurentsivõime ühe arvestatavama ja objektiivsema rahvusvahelise konkurentsivõime indeksi WEF Global Competitiveness Index alusel (2012/2013). GCI indeksi aluseks võtmist toetab ka asjaolu, et uuringuga loodava uue teadmise rakenduslik eesmärk on tõsta Eesti majanduse konkurentsivõimet. Seda enam, et üheks sambaks on GCI indeksi juures tööturu mobiilsus ja efektiivsus
2. Riigi sisse- ja välisrände reguleerituse aste (konservatiivse versus liberaalse sisse- ja välisrände poliitikaga riigid): viiest maailma (GCI 2013) kõige konkurentsivõimelisemast majandusest (Šveits, Singapur, Taani, Rootsi, Luksemburg) on kõik viis üsna tugevalt reguleeritud migratsiooniga riigid.
3. Riigi välis- ja sisetööjõu värbamise strateegiad (proaktiivne versus passiivne strateegia, või strateegia puudumine): kõik viis kõige konkurentsivõimelisemat riiki viivad ellu poliitikat, mis võimaldab kohalikul ettevõtjal globaalselt tööjõuturul kõrge kvalifikatsiooniga töötajate ja tudengite värbamise teha odavamaks ja lihtsamaks.
4. Riigi rändepoliitika ajalugu (väikeriigid versus endised koloniaalimpeeriumid): kõik viis kõige konkurentsivõimelisemat riiki on ka väikeriigid ehk siis toimivad Eestile sarnastes oludes.

Info kogumisel riikide praktikatest toetuti internetis kättesaadavale infole (veebileheküljed, aruanded, uuringuraportid, rahvusvahelised võrdlusanalüüsid). Internetist ja uuringutest kogutud informatsioon struktureeriti ja võimalusel esitati võrdlevalt (näiteks kohanemisprogrammid, välismaalastele loodud info- ja nõustamisteenused). Iga riigi peatüki lõppu koondati tabelisse olulised infoallikad vaadeldud praktikate kohta. Informatsiooni täiendamiseks ja täpsustamiseks viidi läbi intervjuud Skype/telefoni teel poliitikate rakendajatega, teenusepakkujatega või valdkonna ekspertidega. Kokku intervjueriti 9 inimest: 3 Singapurist (1 e-maili teel), 2 Soomest, 2 Taanist ja 2 Hollandist. Intervjuudest koostati lühikokkuvõtted, milles olev informatsioon integreeriti analüüsi täpsustamiseks kogutud andmeid. Lisaks võrreldi analüüsi käigus teiste riikide praktikate kohaldatavust Eesti õigus-, sotsiaal-majanduslikku, kultuurilisse jms keskkonda.

LISA 6: KVALITATIIVUURINGU INTERVJU KAVA

EESTISSE MEELITAMINE

Selle küsimuste bloki eesmärgiks on kaardistada sidusrühmade pingutused välispäritolu tippspetsialistide Eestisse meelitamisel. Küsida nii strateegiaid, tegevusi, kui ka seisukohti, arvamusi ja hinnanguid. Võimalusel suunata vastajat vestlema ka Eesti konkurentsivõime osas tippspetsialistide meelitamisel.

1. Kas teie olete aktiivne pool töötajate / välisüliõpilaste/ teadlaste Eestisse meelitamisel?

Kui ei, siis kas nad peaksid või sooviksid olla aktiivsemad? Millisena näevad oma rolli?

2. Kuidas te välispäritolu töötajaid / välisüliõpilasi / teadlasi värbate?

Millised meetmed on kasutusel välisriikides värbamiseks. Kas värbavad ise, kasutavad vahendufirmasid, kasutavad partnereid jne, ja miks kasutatakse just selliseid viise. Mis teemal läbirääkimisi enne Eestisse saabumist tavaliselt peetakse? Kui palju kasutatakse Eesti saatkondade või teiste riigiasutuste (EAS) abi lähteriigis?

3. Millised on peamised takistused välistööjõu / välisüliõpilaste / teadlaste värbamisel Eestisse?

Kas takistused on seotud riigi poolt pakutavate teenuste ja toega, Eesti majanduse konkurentsivõimega (ei suuda maksta soovitatavat palka) või muud sotsiaalset tüüpi takistused (perekonnd, hooldatavad vanemad, liiga võõras kultuur jne).

4. Mis mõjutab inimesi tavaliselt Eesti kasuks otsustama?

5. Kas välismaalaste seaduse muudatused, mis jõustusid 1.09.2013, on toonud/toovad muutusi teie tegevusse tippspetsialistide / välisüliõpilaste / teadlaste värbamisel?

EESTIS PAKUTAVAD TEENUSED

Teenuste all uurime nii riigi, KOV, tööandja kui ka kodanikeühenduste poolt pakutavaid teenuseid ja tuge. Märkida, kelle poolt pakutavatest teenustest respondent räägib.

6. Millist tuge (alates dokumentide vormistamisest kuni sotsiaalsete ürituste korraldamiseni) pakute välispäritolu töötajatele / välisüliõpilastele / teadlastele pärast Eestisse saabumist?

Täpsustada, mis on need asjaajamised, info edastamine ja tugi, mida tööandjad pakuvad.

7. Milline on teie hinnangul uussisserändajate üldine kogemus ja rahulolu kohanemist soodustavate ja üldiste avalike teenustega Eestis?

Kas on mingid teenused, millega ollakse eriti rahul ja millega ei olda üldse rahul.

8. Milliste teenustega on olnud kõige rohkem probleeme ja mis laadi probleeme? Milliseid teenuseid on vaja arendada senisest paremini?

Nii arstiabi, tööturuga seotud riigi teenused (Töötukassa), aga ka KOVi poolt pakutavaid teenuseid (transport, koolid, lasteaiad) ja ka erasektori omad, näiteks majutus.

Kas teenustega seotud probleemid on seotud kättesaadavuse, infopuuduse, kvaliteedi või millega muuga?

9. Milline on teie hinnangul Eesti riiki, kohalikku elu-olu ja kultuuri tutvustava informatsiooni kättesaadavus uussisserändajate jaoks?

Nii enne riiki tulekut kui ka juba riigis olles.

10. Milline on teie hinnangul informatsiooni kättesaadavus asjaajamise kohta Eestis?

Nii enne riiki tulekut kui ka juba riigis olles. Llisaks kättesaadavusele, kas probleemiks on näiteks ametnike suhtumine? Kas asjaajamine puudutab riiki, KOV-i, kodanikeühendusi või ettevõtteid?

11. Milline on teie hinnangul vajadus õigusalase informatsiooni järele ja, milline on selle kättesaadavus?
12. Kuidas näete eesti keele õppe rolli uussisserändajate kohanemises ja lõimumises? Kas see on piisavalt kättesaadav?
Kas nende töötajad /üliõpilased õpivad eesti keelt? Kes maksab ja kus õpitakse? Millised on peamised probleemid eesti keele õppel? Millised on ettepanekud eesti keele õppe korraldamiseks välismaalastele?
13. (küsimus ei puuduta ülikoole) Kas olete pidanud tegelema ka hariduse valdkonnaga, näiteks lastega perede puhul või täiendõppe puhul abikaasadele?
Milline kool, kui vanad lapsed, milline täiskasvanuõpe. Kas jäädgi rahule? Mis olid peamised probleemid?
14. Kas teie töötajad / välisüliõpilased / teadlased kasutavad riigi ja KOV-ide poolt pakutavaid e-teenuseid?
Kui jah, siis, mille jaoks, milliseid ja milline on rahuolu? Kas e-teenuseid peaks olema rohkem, et parandada üldist teenuste kättesaadavust?
15. Kas teie töötajad / üliõpilased / teadlased või nende perekonnad (kui on teada) on osalenud kohanemisprogrammis ja –koolitustel?
Millistes programmides, millistel koolitustel, kui mitu inimest, millal see toimus? Samuti hinnang kohanemisprogrammile ja –koolitustele.

INSTITUTIONAALNE KOOSTÖÖ

16. Kellega Eestis olete peamiselt koostööd teinud välistöötajate / välisüliõpilaste / teadlaste värbamisel ja teenuste pakkumisel?
Täpsustada koostööpartnerite nimi, kui ka teenus või abi, mida see on osutanud. Kas tegemist on formaalse koostööga või siis riigi/KOV teenuste sagedasest kasutamisest tingitud heade suhetega?
17. Milline peaks olema teie arvates riigi roll välispäritolu tippspetsialistide riiki meelitamisel ja kohanemise ning lõimumise toetamisel?
18. Milline peaks olema teie arvates kohaliku omavalitsuse roll välispäritolu tippspetsialistide riiki meelitamisel ja kohanemise ning lõimumise toetamisel?
19. Milline peaks olema tööandjate roll välispäritolu tippspetsialistidele teenuste osutamisel?
20. Kas teil on veel ettepanekuid erinevate osapoolte koostöö korraldamiseks ja teenuste ning toe osutamiseks välispäritolu tippspetsialistidele Eestis?
21. Kas te oskate välja tuua mingeid häid näiteid ja praktikaid teistest riikidest?
Võimalikult konkreetne info teiste riikide praktikate kohta – mida tehakse, kes teeb, kuidas ja kellele?

DISKRIMINEERIMINE, VIHAKÕNE JA ÜHISKONNA AVATUS VÄLISPÄRITOLU TIPSPETSIALISTIDELE

22. Kas teie töötajatel / välisüliõpilastel on isiklikult olnud kokkupuudet vaenu õhutamise, rahvusliku või rassilise, usulise diskrimineerimise või vihakõne juhtumiga?
Täpsustada detaile juhtumite kohta, kuidas reageeriti, kas suheldi politseiga ja milline oli kogemus?
23. Milline on Teie arvates Eesti ühiskonna suhtumine välismaalastesse, nende Eestisse meelitamisele ja nende siin hoidmisele?