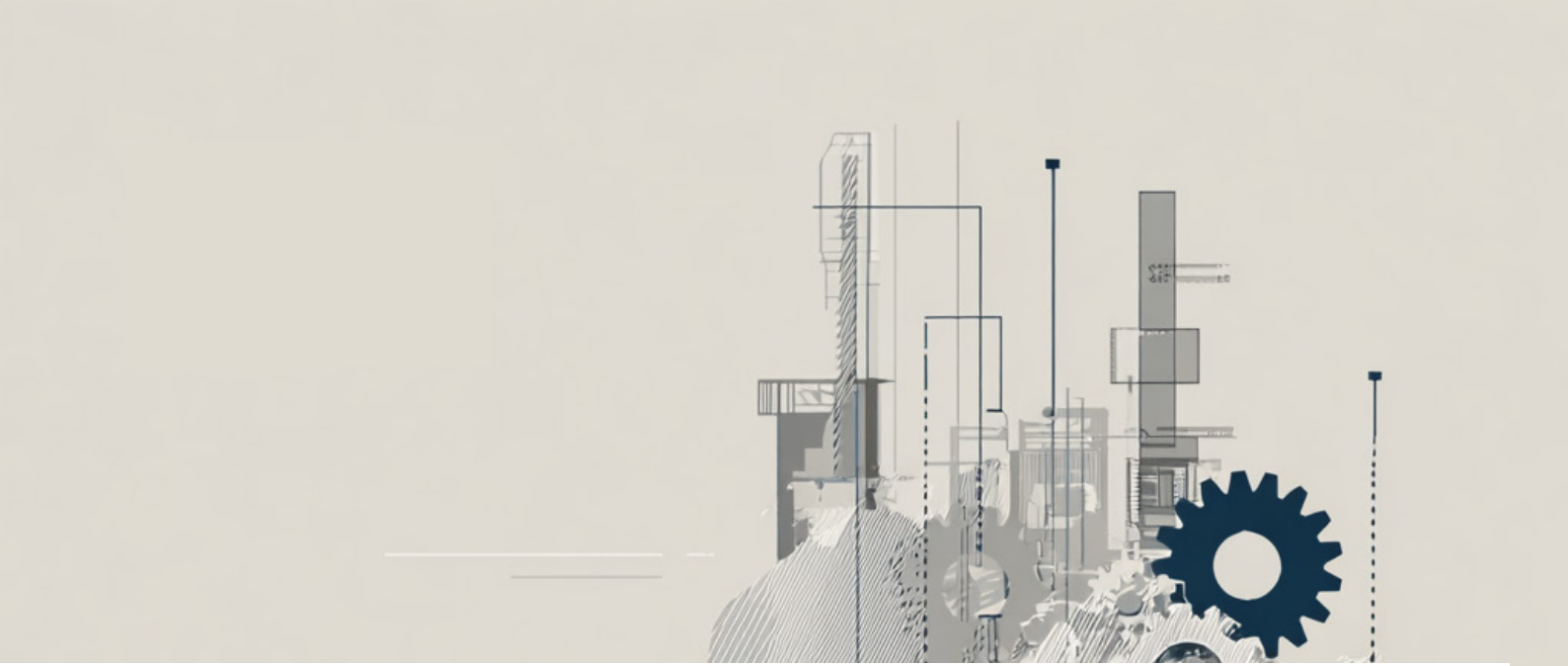
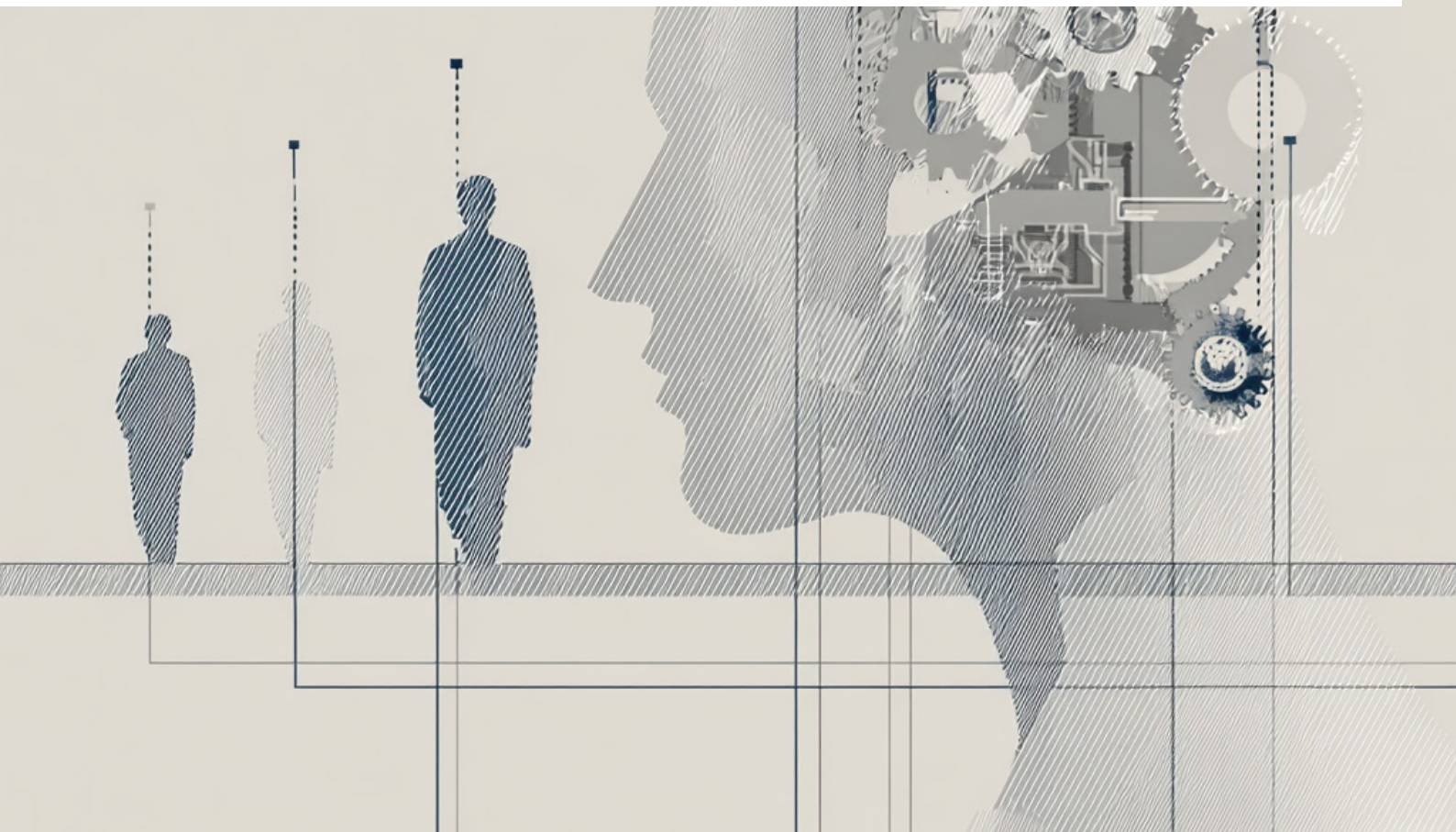




Work in Estonia tööstussektori välisspetsialistide värbamise ja vajaduse uuring

Kristjan Kaldur, Kirill Jurkov, Laura Sildmäe



Uuring: Work in Estonia tööstussektori välisspetsialistide värbamise ja vajaduse uuring

Autorid: Kristjan Kaldur, Kirill Jurkov, Laura Sildmäe

Teostaja: Balti Uuringute Instituut

Tellijä: Work in Estonia

Viitamine: Kaldur, K., Jurkov, K., & Sildmäe, L. (2024). *Work in Estonia tööstussektori välisspetsialistide värbamise ja vajaduse uuring*. Balti Uuringute Instituut.
<https://doi.org/10.23657/IBS.2024.2>

work estonia



Balti Uuringute Instituut on sõltumatu mõttekoda, mis on alates 1996. aastast pakunud uuringuid ja kõrgetasemelist poliitikaanalüüsi nii Eestis kui Euroopas. Aitame kujundada teaduspõhist maailmapilti, pakkudes faktidel põhinevaid soovitusi otsustajatele sotsiaalsete, majanduslike ja keskkonnaküsimuste lahendamiseks.

Balti Uuringute Instituut
Lai 30
51005 Tartu
tel 699 9480
ibs.ee

DOI: 10.23657/IBS.2024.2

SISUKORD

1.	Sissejuhatus	4
2.	Värbamiskogemused	7
3.	Värbamiskogemusest ettevõtte	9
3.1.	Põhjused miks ei ole välisvärvanud	9
3.2.	Põhjused miks ei plaani välisvärvata	11
4.	Värbamiskogemusega ettevõtte	12
4.1.	Üldine profiil	13
4.2.	Välisvärbamise sihtriigid	18
4.3.	Välistöötaja toetamine	19
5.	Värbamisplaanid	21
5.1.	Värbamiskavatsused ja vajadused	21
5.2.	Värbamisviisid.....	25
5.3.	Välisvärbamise takistused ja soodustavad tegurid.....	27
6.	Kokkuvõtlikud järeldused ja ettepanekud	30
Lisa 1.	Metoodika	34

SUMMARY IN ENGLISH

Work in Estonia study on the recruitment and need for foreign specialists in the Estonian industrial sector.

Kristjan Kaldur, Kirill Jurkov, Laura Sildmäe

Institute of Baltic Studies

Existing research has projected that by the year 2031, Estonia will face a considerable shortfall of personnel within various key sectors, most notably in Information and Communication Technology (ICT) and the manufacturing industry. Projections (e.g. by OSKA studies) estimate a need for 5,100 specialists within the machinery and metal industries and 1,050 in the electronics industry. However, current output from Estonian universities fulfils only one-third of the projected demand for specialists within the manufacturing sector. This difference indicates a critical bottleneck: the under-supply by the Estonian universities of engineers and other technical professionals holding higher education degrees is a primary limitation on the sector's expansion.

Initiated by the Work in Estonia programme and carried out by the Institute of Baltic Studies, this research focused on understanding the readiness of Estonian manufacturing industry companies (especially in machinery, metal, and electronics sectors) to recruit foreign specialists from abroad, their actual labour needs, and the main challenges related to employing foreign specialists. Based on the findings, Work in Estonia will be able to choose focus directions and activities that would help companies reduce the labour shortage in the manufacturing sector and provide the necessary support for recruiting foreigners, thereby better supporting Estonian entrepreneurs in engaging higher value-adding foreign specialists and easing the shortage of qualified labour in Estonia.

The study used a quantitative survey and qualitative interviews, and the report consists of five main parts: an overview of the companies' experience with foreign recruitment, an analysis of companies with and without foreign recruitment experience, the analysis of the recruitment plans of companies as well as the supporting and hindering factors. The research report concludes with a summary of findings and recommendations.

The main results of the research are as follows:

1. Companies in the Estonian manufacturing industry do not fundamentally or significantly differ from foreign recruitment in other sectors (e.g. the ICT sector): the Estonian manufacturing industry's approach to foreign recruitment closely parallels practices seen in other sectors in Estonia. This indicates a universal set of challenges and opportunities across industries.
2. Compared to previous years, foreign recruitment or recruitment experience has generally increased among the manufacturing industry, even despite the economic decline in Estonia. This indicates not only the companies' resilience but also a continued need for the support for foreign recruitment.
3. The requirements and recruiting plans for foreign specialists are diverse across both salaries as well as professional levels. Only a quarter of companies in the manufacturing industry are recruiting within the top specialist category as defined by the Estonian Aliens Act, indicating a need for a much broader rather than narrower approach to foreign recruitment and its support by the Estonian state.
4. The demand for foreign workers is greatest in three fields among the companies in the manufacturing industry: engineering, industrial technology, and research and development (R&D). These are areas where Work in Estonia can offer targeted support, including advice on recruitment as well as supporting the companies with the foreign specialist retention.
5. Companies generally prefer to initially seek required employees from the local Estonian labour market, especially for junior-level positions, due to faster processes and lower costs when feasible. For

roles needing specific expertise, they look abroad, often using partners or specialised recruitment agencies. Sometimes, recruitment is conducted in parallel. The analysis indicates that there is no singular model for foreign recruitment; hiring locally or internationally largely depends on specific needs.

6. Obstacles to foreign recruitment can be categorised into three main areas. Firstly, there is the challenge of accurately assessing a candidate's skills remotely and the lengthy duration from searching to the candidate's arrival in Estonia. Secondly, there are legislative and procedural obstacles, such as quotas, salary requirements, and the administrative workload, including slow processing of applications by the Police and Border Guard Board and the recognition of qualifications. Lastly, more than half of the companies cite challenges related to their lack of knowledge or concerns about supporting the integration and cultural adaptation of foreign workers and their families.
7. Nearly one-third to half of the industrial sector companies use or plan to use temporary agency workers (i.e. rental workers). Their use has both advantages (quick worker finding and recruitment, someone else does the targeted search for the employer, no long-term obligations etc) and disadvantages (e.g., taxes, worker support, the high cost of transitioning to permanent staff etc).
8. More than half of the companies see the low global recognition (i.e. the brand) of the Estonian industrial sector as an obstacle to foreign recruitment. This is also evident in interviews and, most notably, when comparing it to the global image of the Estonian IT sector. Thus, it is important to enhance the international visibility and reputation of Estonia's industrial sector.

Sissejuhatus

Work in Estonia (WiE) on 2015. aastal loodud programm, mille ülesanne on tutvustada Eestit kui atraktiivset töötamise ja elamise sihtriiki välismaa spetsialistidele, aidata kaasa välisspetsialistide sisseelamisele Eestis ning tõsta Eesti ettevõtjate teadlikkust välisvärbamisest, eelkõige IKT ja (töötleva) tööstussektori valdkonna ametikohtadele. Work in Estonia „Välistalentide kaasamise tegevuskava 2021–2025“ keskendub neljale etapile talentide ehk välisspetsialistide elukaarel Eestis: meelitamine, saabumine, kohanemine ning maine. WiE tegevustel on kaks peamist sihtrühma: välisspetsialistid (eeskätt loodus- ja täppisteaduste ning tehnoloogia valdkonnas), ning ettevõtted ja organisatsioonid, kui välisspetsialistide värbajad.

Work in Estonia tegevuskava 2022–2025 sedastab, et Eesti tööjõuturu tulevikuvajadusi arvesse võttes on ette näha kõrgharidusega spetsialistide töökohtade arvu kasvu ja rutiinse sisuga töökohtade arvu vähenemist. Ametialade vaates on tööjõuvajaduse- ja pakkumise tasakaal üsna erinev, kuid IKT ja töötleva tööstuse tööjõuvajaduste osas on välja toodud, et lähima 10 aasta jooksul on IKT valdkonnas puudu ca 7000 IKT-spetsialisti nii IKT ettevõtetes kui muudes sektorites; töötlevas tööstuses seevastu hinnatakse lähikümneks puudu jäävat 2/3 inseneridest (2023 aasta OSKA uuringu põhjal vajatakse masina- ja metallitööstuse valdkonnas 2031. aastani 5105 ja elektroonikatööstuse valdkonnas 1050 tasemeharidusega spetsialisti). Samal ajal katavad Eesti ülikoolilõpetajad vaid 1/3 töötleva tööstuse tuleviku juhtide ja spetsialistide vajadusest.

Seega piirab Eesti töötleva tööstuse valdkonna arengut inseneride ja teiste tehnilise kõrgharidusega spetsialistide nappus ning ebapiisav järelkasv. Samuti väheneb tööealiste inimeste arv Eestis, mistõttu on tulevikus jätkuvalt vaja töötleva tööstuse spetsialistide tasemel välistööjõudu, et kompenseerida tööjõupuudust.

Sellest tulenevalt on kavandatud ja ellu kutsutud ka käesolev uuring, mille eesmärk on paremini mõista Eesti töötleva tööstuse (ennekõike masina-, metalli- ning elektroonikatööstuse valdkonna) ettevõtete valmisolekut välismaalt värbamiseks, reaalseid tööjõuvajadusi ning peamisi kitsaskohti välismaa spetsialistide kaasamisel. Selleks viiakse läbi andmekogumine eesmärgiga selgitada välja töötleva tööstuse ettevõtete tööandjate hinnang välisspetsialistide värbamise võimalikkusele, vajalikkusele ning sellega kaasnevatele kitsaskohtadele.

Uuringu tulemustele tuginedes saab Work in Estonia valida fookussuunad ja -tegevused, mis aitaksid ettevõtetel vähendada nii töötleva tööstuse ettevõtete sektori tööjõupuudust ning mille abil pakkuda vajaminevat tuge välismaalaste värbamisel. See aitab paremini toetada Eesti ettevõtjaid kõrgemat lisandväärtust loovate välismaa spetsialistide kaasamisel ning leevendada Eestis kvalifitseeritud tööjõu puudujääki.

Uuring koosneb viiest peamisest osast: esimene annab lühiülevaate töötleva tööstuse ettevõtete välisvärbamiskogemusest, teine osa kirjeldab välisvärbamiskogemusega ettevõtteid ning kolmas osa värbamiskogemusega ettevõtteid. Neljandas osas toome välja ettevõtete välisvärbamise plaanid ning seda toetavad ja takistavad tegurid. Uuring lõpeb kokkuvõtivate järeldustega ja soovitusetega. Uuringu lisas on välja toodud uuringu läbiviimise meetoodika.

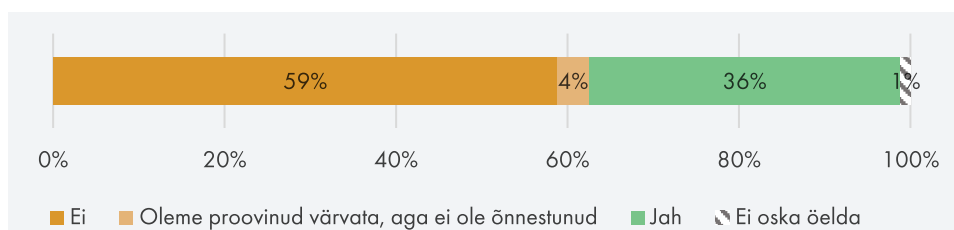
1. Värbamiskogemused

Selle peatüki eesmärk on anda ülevaade Eesti töötleva tööstuse ettevõtete välistöötajate värbamiskogemustest 2024. aasta alguse seisuga. Uuringus on esindatud 250 tööstussektori ettevõtte arvamused. Läbiviidud küsitlusele vastanud ettevõtted on valdavalt metalli-, elektroonika-, masina- ja puidutööstuse valdkonnast (vt lähemalt uuringu metoodikat lisas 1). Siin peatükis tuuakse välja nende ettevõtete üldine kogemus välistöötajate värbamisel. Järgmises peatükis tuuakse omakorda välja põhjused, miks välistöötajaid ei ole värvatud ning ei plaanita värvata.

Siinse uuringu fookuses oli töötleva tööstuse sektori ettevõtete välisvärbamise kogemus. Kuigi sarnased uuringuid välisvärbamise osas on läbi viidud ka varem (nt Faktum & Ariko uuring 2017. aastal ning Praxis uuring 2019. aastal), on need olnud kas kitsama fookusega mõnel konkreetsel sektoril (nt IKT); või on uuringuid läbiviidud laiema kõiki sektoreid katva fookusega, kuid kus eraldiseisev sektoripõhine analüüs oleks keeruline, kuna igat sektorit esindav valim on selleks liiga väike.^{1,2} Kuigi oleme siinses uuringus võrrelnud tulemusi ka nende varasemate uuringutega, tuleb silmas pidada, et töötleva tööstuse ettevõtted moodustasid 2017. ja 2019. aasta uuringutes vastavalt 18% ja 15% vastanutest.

Käesoleva uuringu ankeetküsitlusele vastanud ettevõtete hulgas on enim ettevõtteid, kus töötab 1–5 töötajat (40%) ning seejärel 11–50 töötajaga (20%) ja 51–250 töötajaga (20%) ettevõtted. Kümnendikus vastanud ettevõtetes töötab rohkem kui 250 töötajat (11%) ning pea kümnendikus 6–10 töötajat (8%). Arvestades kogu töötleva tööstuse sektori ettevõtteid, on siinses uuringus üle esindatud enam kui 50 töötajaga ettevõtted.³ See oli ka andmekogumise eesmärk, sest just need ettevõtted on tõenäolisemad suurema tööjõuvajadusega ning seega ka potentsiaalsed välisvärbajad.

Küsitluses osalenud töötleva tööstuse ettevõtetest on 36%-l varasem välistöötajate palkamise kogemus. Kõikidest vastajatest on 4% küll proovinud värvata, kuid see ei ole neil õnnestunud (vt joonis 1 allpool). Ülejäänud vastajatel välistöötajate värbamise kogemus puudub. Kuigi kolme uuringu – siinse ning eelnimetatud 2017. ja 2019. aasta uuringu – valimid ja andmekogumise meetodid on olnud mõnevõrra erinevad ning see teeb võrdlemise keeruliseks,⁴ viitab andmete võrdlemine siiski asjaolule, et just **viimastel aastatel on saanud ka paljud töötleva tööstuse ettevõtted välistöötajate värbamise kogemuse.**



Joonis 1. Vastused küsimusele "Kas olete oma ettevõttesse viimase 5 aasta jooksul palganud välismaalt (Euroopa Liidust või muudest riikidest) pärit töötajaid?" (N = 245)

¹ Faktum & Ariko (2017). Eesti ettevõtete ootused ja kogemused välismaalt spetsialistide värbamisel.

² Poliitikauuringute Keskus Praxis (2019). Work in Estonia sihtrühmade välisvärbamise protsessi kogemuse ja rahulolu uuringud.

³ Üle-esindamine tähendab seda, et proportsionaalselt moodustavad 1–5 töötajaga ettevõtted ~95% kõikidest Eesti ettevõtetest ning 50+ töötajaga ettevõtteid on väga vähe. Käesolevas uuringus on neid aga proportsionaalselt rohkem (~30%) kui tegelikult suureettevõtteid on. Kuid kuna on eeldatav ning varasemad uuringud ka näitavad, et välistööjõud on oluline ning neid värbavad peamiselt just suuremad ettevõtted, on selline üle-esindatus teadlik otsus, kogumaks ja andmaks paremat sisendit välisvärbamise takistuste ja probleemide ning ettepanekute ja lahenduste osas.

⁴ Varasemates uuringutes ei ole fookus olnud vaid töötleva tööstusel.

Varasemad uuringud näitavad seost, et mida suurem on ettevõtte töötajate arv ja ettevõtte käive, seda rohkem töötab seal välismaalasi ja seda enam plaanitakse neid palgata.⁵ Kuigi enam kui 50 töötajaga ettevõtted on siinses uuringus küll ülesindatud võrreldes nt 2017. aasta uuringuga (21% vs 31%), näitavad tulemused töötajate arvu löikes välistöötajate värbamise kasvu ka väiksemate, eelkõige 11–50 töötajaga tööstusettevõtete seas (tabel 1).

Need tulemused võivad viidata asjaolule, et uuringu läbiviimise hetkel (2023 lõpp ja 2024 algus) leitakse tööstussektoris Eesti elanike hulgast endale aina vähem töötajaid ja seetõttu vajadus välistöötajate järele kasvab – tulemus ning järelendus, mis oleks kooskõlas ka varasemate uuringutega. Näiteks on SA Kutsekoda OSKA masina-, metalli- ja elektroonikatööstuse tööjõu vajaduse uuringu (2023) kohaselt koolituspakkumine töötlevas tööstuses nii kõrgharidus- kui ka kutseõppe tasemel olnud väiksem tööjõu tegelikust vajadusest.⁶ See tähendab, et nii kõrgharidus- kui kutseõppe taseme spetsialiste on koolitatud liiga vähe ning neist Eesti ettevõtetele ei piisa. Seda vajadust kinnitavad ka siinse uuringu raames intervjueritud ettevõtete ja ekspertide hinnangud; kusjuures lisaks tasemeõppe spetsialistide vajadusele rõhutatakse ka vajadust oskustööliste järele, kellele on võimalik pakkuda ettevõttes kohapeal vastavat väljaõpet (nende all on mõeldud vastava ettevalmistuseta inimesi, keda ettevõttes välja õpetatakse). Oluline on siinkohal ka silmas pidada, et mitte kõik Eestis koolitatud spetsialistid ei jätku oma tööd Eestis; kuid niisamuti ei tööta juba kogemustega töötajad ilmtingimata kogu oma tööalase karjääri jooksul Eestis, vaid võivad vastu võtta tööpakkumise ka muus riigis. Teisisõnu konkureerivad Eesti ettevõtted Eestis väljaõpetatud, koolitatud ja töökogemuse omandanud spetsialistide osas ka teiste riikidega, kuhu eestlased võivad minna (nt Soome, aga ka paljud teised riigid).

Tabel 1. Välismaalasi palganud ettevõtete osakaal erineva suurusega ettevõtetes⁷

	KUNI 10 TÖÖTAJAT	11–50 TÖÖTAJAT	ÜLE 50 TÖÖTAJA
2017. aasta	24%	15%	30%
2019. aasta	8%	15%	31%–32%
2024. aasta	11% ⁸	52%	67%

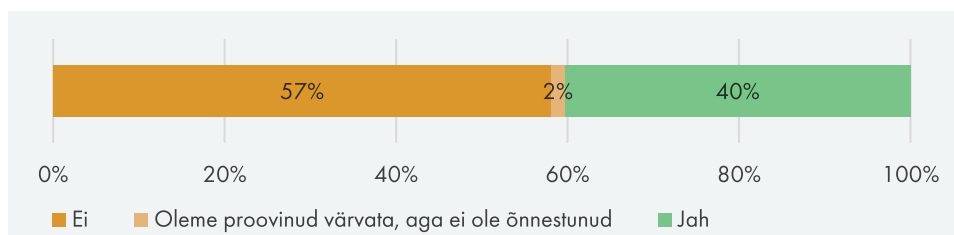
Lisaks välismaalt värbamisele on ettevõtted sarnases suurusjärgus (40%) värvanud ka Eestis elavaid välismaalasi, sh näiteks välisüliõpilasi ja Ukrainast pärit sõjapõgenikke (joonis 2). Seda on oluline rõhutada juba ka sellepärast, et sageli käsitletakse välistöötajate värbamist kui värbamist eksklusiivselt ainult välismaalt (st väljaspool Eestit), kuid tegelikult **üha kasvavalt toimub välispäritolu tööjõuressursi värbamine ka Eesti siseselt** – näiteks töörandega kaasa tulnud uussisserändajatest abikaasade/elukaaslaste või välistudengite hulgast (st Eestis kraadi omandanud välisvilistlaste hulgast), kuid harv ei ole ka Eestis elavate ja juba töötavate välismaalaste töökoha vahetus ning nende kohapealne värbamine uude ettevõttesse.

⁵ Faktum & Ariko (2017) ja Poliitikauuringute Keskus Praxis (2019).

⁶ Koolituspakkumine on tasemeõppe lõpetajate baasilt tekkinud tööjõu pakkumine. Vt täpsemalt SA Kutsekoda. (2023). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: masina-, metalli- ja elektroonikatööstus; mootorsõidukite hooldus ja remont. Oskuste ja tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA.

⁷ Varasemate uuringute kohta välja toodud osakaalud näitavad küsitlustulemusi kõikide sihtrühmade löikes: 2017. aastal nt ka ehitus-, IKT- ja loomemajanduse ettevõtted, 2019. aastal nt ehitus- ning info ning side sektorid. Seepärast ei ole tulemused üheselt võrreldavad, kuid näitavad töötleva tööstuse suuremat välistööjõu vajadust.

⁸ Erinevalt varasematest uuringutest on selle uuringu valimis ka 1–5 töötajaga ettevõtted.



Joonis 2. Vastused küsimusele "Kas olete oma ettevõttesse viimase 5 aasta jooksul palganud välispäritolu töötajaid Eestist (nt välistudengeid või Eestis elavaid välismaalasi)?" (N = 246)

Välismaalaste värbamine Eestist kohapealt on aga teema, mida on varasemalt väga vähe uuritud ning vajab seega edasist põhjalikumalt uurimist ning andmeid. Oluline on seda segmenti töötajaid vaadelda eraldiseisvalt püsivalt Eestis elavatest (sh eestlastest) töötajatest, sest teatud juhtudel kaasneb tööandjatel juba kohapeal elavate välismaalaste värbamisega veel täiendavaid administratiivseid registreerimiskohustusi. Samuti ei pruugi need inimesed olla Eestis veel väga hästi lõimunud ning võivad vajada tööandja täiendavat tuge kohanemisel.

Eestis kohapeal elavaid välismaalasi on sagedamini palganud suuremad ettevõtted: kuni 10 töötajaga ettevõtetest on seda teinud 14%, 11–50 töötajaga ettevõtetest 42% ja sellest suurematest ettevõtetest juba suur enamus ehk ligi 80%. Intervjuudest sihtrühma ettevõtete ja neid koondavate liitudega tõsteti Eestis elavate välismaalastega seoses esile seda, et just kolmandate riikide (peamiselt Ukraina) kodanike seast leiab palju häid spetsialiste, osaliselt ka seetõttu, et nendes riikides on juba varasem pikaajaline töötleva tööstuse traditsioon, seda toetav tehniline haridus ning palju tööstusettevõtteid. Eesti tööstussektori mainet ja väljapaistvust pidasid intervjuueeritavad aga maailmas pigem vähetuntuks ja kehvapoolseks, mis omakorda ei tekita piisavalt huvi kas Eestis selles sektoris töötama asuda ega ka Eestisse reaalteaduste eriala ja haridust omandama asuda ning sellesse sektorisse Eestis edasi tööle jääda.

Ühe tegevusena, mida Eesti riik võiks tööstussektori toetamiseks oluliselt rohkem teha, toodi välja **Eesti kuvamist arvestatavate tööstusettevõtete kodumaana ja seeläbi Eesti kui tööstusriigi maine parendamist**. Sellele viitab ka Tööandjate keskliidu tellimusel 2023. aastal läbi viidud uuring tööstuse innovatsiooni narratiividest, milles tööstusettevõtete juhid väljendavad muret tööstussektori negatiivse kuvandi üle Eestis ning selle mõju üle Eesti välisele kuvandile.⁹

2. Värbamiskogemusega ettevõtted

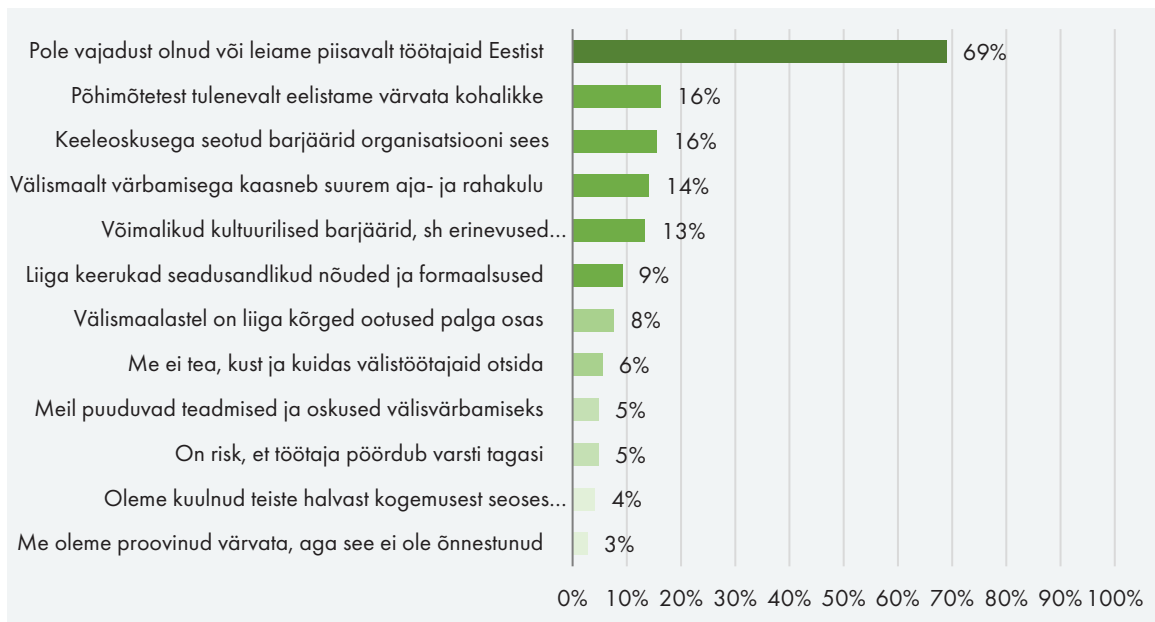
2.1. Põhjused miks ei ole välisvärvanud

Ettevõtted, kes ei ole varem välismaalt tööjõudu värvanud, omavad selleks mitmeid põhjuseid (joonis 3). Ülekaalukalt kõige suurem põhjus selleks on vajaduse puudumine välismaalt värbamiseks (69% vastanud ettevõtetest). See oli enim valitud variant sõltumata ettevõtte suurusest; kuid suurtest ettevõtetest märkis seda siiski väiksem osakaal vastajaid võrreldes väiksemate ettevõtetega.

Kõikidest ülejäänud põhjustest, kuid juba oluliselt väiksema osakaaluga, tuuakse sageduselt teisena välja põhimõtteline soov eelistada ja värvata kohalikke inimesi (16%). Taolist valikut varasemates seotud uuringutes (2017 ja 2019) ei ole olnud ning on seega uus ja üsna oluline tähelepanek: see näitab, et osa ettevõtteid ei plaaniks ilmselt välisvärvata, vaatamata Eesti riigi poolt pakutavale välisvärbamise alasele toele, kommunikatsioonile jmt. Selle valiku valijaid oli kõige kõrgem rohkem 6–10 töötajaga ettevõtete seas (33%), kuid oli suhteliselt kõrge ka 51–250 töötajaga ettevõtete seas (23%). Teisalt peegeldavad need tulemused vastavalt 20% ja 6% kogu suuruse alusel moodustatud segmendi hinnanguid. Samas

⁹ Vt täpsemalt <https://employers.ee/toostusjuhtide-uuriija-toostust-moistetakse-valesti/>

suurusjärgus kõikidest värbamiskogemusega ettevõtetest märgiti välistöötajate mitte-värbamise põhjusena keeleoskusega seotud barjääre nt olukordades kus töötajad ei pruugi üksteisest aru saada või kus ettevõtte dokumentatsioon on ainult eesti keeles vm (16%) aga ka võimalikke kultuurilisi barjääre (13%).



Joonis 3. Vastused küsimusele "Miks Te ei ole enda ettevõttesse välismaalt tööjõudu palganud?" (N = 142)

Tulemused näitavad ka seda, et ettevõtted peavad pigem harva oluliseks takistuseks oma teadmatust sellest, kuidas välisvärbamine toimub. Tulemused tervikuna näitavad, et suurt osa neid töötleva tööstuse ettevõtetest, kes ei ole tänaseks välistöötajaid värvanud, ei pruugi olla põhjust välisvärbamise juures olulisel määral aidata või toetada, kuna suure tõenäosusega **on see nende majandusnäitajatest, sisemistest protsessidest või organisatsiooni põhimõtetest tulenev teadlik otsus, mitte niiväga informatsiooni või ressursside puudusest tingitud nähtus**. Teisisõnu on nende puhul välisvärbamise kogemuse puudumine tihti tingitud muudest asjaoludest kui teguritest, mida Work in Estonia saaks oma tegevusega parendada. Näiteks väiksemate ettevõtete puhul väike turuosa vmt, mida kirjeldab ka ühe väikeettevõtte kogemus: „Kuna tööd on vähe ja ei ole stabiilset sissetulekut ja raske alustada väikse ettevõttega ja raske kuskile jalga sisse saada, siis ei ole selle peale väga mõelnud“.

Kuid sellest hoolimata on uuringu tulemuste analüüsi hetkel siiski väike arv selliseid tööstussektori ettevõtteid (ligikaudu 5-10%) kelle hulgas on võimalik välisvärbamise alustamise toetamiseks ka juba praegu mitmeid asju ära teha (nt teadmiste ja oskuste levitamine välisvärbamisest, toe pakkumine tajutud keele- või kultuuribarjääridest ülesaamiseks jmt). Majandusolukorra muutudes võib aga see hulk ettevõtteid, kes moel või teisel tuge vajavad, suureneda.

Tulemuste põhjal koostasime välisvärbamise ettevõtete profiilid, võttes arvesse ettevõtte töötajaskonna suuruse (tabel 2). Siinkohal tuleb silmas pidada, et eelneval joonisel 3 ning allolevas tabelis 2 olev info käib nende ettevõtete kohta, kes võivad küll olla värvanud välistööjõudu, kuid pole seda ilmselgelt värvanud ainult välismaalt ehk väljaspool Eestit. Teisisõnu tähendab välisvärbamine antud juhul ning läbivalt ka kogu uuringuaruandes välistöötaja värbamist välismaalt, kuid selle puudumine ilmselgelt ei välista, et ettevõttes ei töötaks välismaalasi.

Kõikide töötleva tööstuse ettevõtete töötajaskonna suuruse alusel koostatud profiilide puhul on peamiseks mittevärbamise põhjuseks välistööjõu nappus. See tähendab, et olenemata ettevõtte suurusest, ei ole välisvärbamise kogemusega ettevõtted tundnud välisvärbamise järele vajadust. Väiksemad ettevõtted (1–5 ja 6–10 töötajat) ei ole enamasti värvanud ka välistudengeid või teisi Eestis juba elavaid

välismaalasi. 11–50 töötajaga ettevõtted pigem samuti ei värba kohalikke välismaalasi, kuid üle 40% neist siiski on seda teinud. Kolm neljandikku 51–250 töötajaga ja ligi 90% üle 250 töötajaga välisvärbamise kogemusega ettevõtetest on aga värvanud ka Eesti välistudengeid või teisi välismaalasi. Seega mida suurem on töötleva tööstuse sektori ettevõtte, seda rohkem värbab ta välispäritolu tööjõudu ka kohapealt Eestist.

Väiksemad ehk 1-10 töötajaga ettevõtted ei välisvärba peamiselt põhimõtetest tulenevalt, aja- ja rahakulu või kultuuri- ja keelebarjääride tõttu. 11–50 töötajaga ettevõtte ei välisvärba peamiselt keeleoskusega seotud barjääride tõttu, seadusandlike ja formaalsete nõuete tõttu või põhimõtte pärast. 51–250 töötajaga mittevärbavad ettevõtted näevad suurimate takistustena aja- ja rahakulu seoses välisvärbamisega, kõrget palganõuet, või ei värvata põhimõtetest tulenevalt. Ning need kõige suuremad ettevõtted, kes ei välisvärba, ei tee seda peamiselt aja- ja rahakulu, töötaja tagasipöördumise riski ning keeleoskusega seotud barjääride tõttu.

Tabel 2. Välisvärbamise kogemusega ettevõtete profiil ettevõtte suuruse alusel¹⁰

SUURUS	EESTIS ELAVATE VÄLISMAALASTE VÄRBAMINE	TEINE PÕHJUS (%)	KOLMAS PÕHJUS (%)	NELIAS PÕHJUS (%)
1–5 töötajat	Ei	Põhimõte (14%)	Kultuuribarjäär (12%)	Keeleoskus (9%)
6–10 töötajat	Ei	Põhimõte (33%)	Aja- ja rahakulu (25%)	Kultuuribarjäär (25%)
11–50 töötajat	Ei/Jah	Keeleoskus (29%)	Seadusandlus (19%)	Põhimõte (19%)
51–250 töötajat	Jah	Aja- ja rahakulu (31%)	Kõrge palk (31%)	Põhimõte (23%)
Üle 250 töötaja	Jah	Aja- ja rahakulu (29%)	Tagasipöördumine (29%)	Keeleoskus (29%)

Väiksemad ettevõtted on üldiselt piiratumate finantsvõimalustega ja ühtlasi on sagedasem, et väikeses ettevõttes värvatakse töötajaid pigem olemasolevate kontaktide ja võrgustiku kaudu ning sarnaste väärtustega inimesi, mistõttu jääb välismaalasest kandidaat ilmselt kaugeks ja ei ole neile esimene eelistus. Kuid suuremates organisatsioonides, kus vajadus tööjõu järgi märkimisväärselt suureneb, tekivad sagedamini standardsed värbamisprotsessid ja vajadus tööpakkumisi laiemalt kuulutada, mistõttu on arvatavasti kandidaatide hulk mitmekesisem nagu ka valmisolek välismaalasi värvata.

Seetõttu ei ole põhimõttest tulenev kohalike elanike värbamine ilmtingimata vastandumine välistööjõule (kuigi osade vastajate puhul see võib nii olla). Pigem ei ole alustava ja väikese ettevõtte puhul oluline mitte niiväga välistööjõust ja sellega kaasnevast mitmekesisusest tulenev kasu, vaid esmalt soovitakse saada nõ. jalg ukse vahele ehk leida kliendid, paika panna tarneahelad jmt. Samuti võivad ettevõtted, kes eelistavad kohalikku tööjõudu, olla sellised, kes toetavad mõnes väiksemas maakohas või asulas kohalikku kogukonda vmt.

2.2. Põhjused miks ei plaani välisvärvata

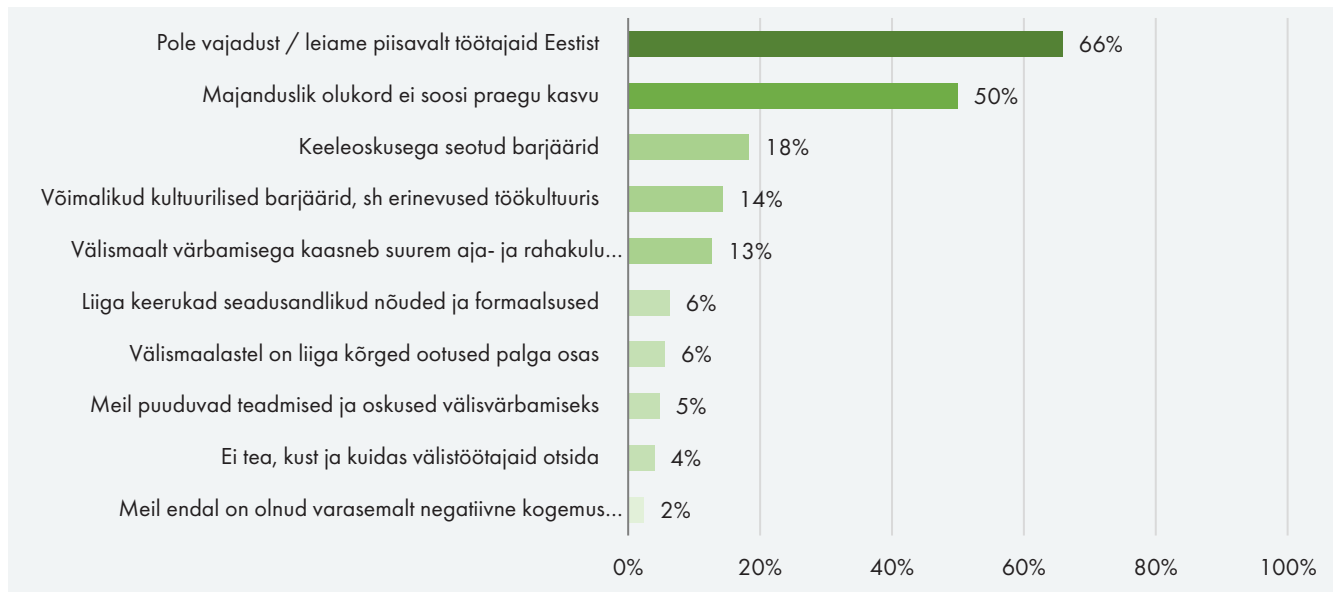
Lisaks eelmises alaosas käsitletud põhjustele, miks ettevõtted ei ole välisvärvanud, uurisime tööstussektori ettevõtetest ka tulevikuplaane seoses välismaalt tööjõu värbamisega. Pooled (52%) kõikidest küsitlusele vastanud ettevõtetest lähitulevikus välisvärvata ei plaani (vt nende osas, kes plaanivad värvata, pikemalt ptk 5).

Nii nagu värbamiskogemusega ettevõtete puhul, ei plaani enam kui pooled (66%) lähitulevikus välismaalasi värvata ennekõike vajaduse puudumise tõttu (joonis 4). Teine peamine tegur mittevärbamiseks on küsitlustulemuste põhjal ettevõtete kasvu pärssiv majanduslik olukord, mille

¹⁰ Protsendid näitavad selle variandi valinud ettevõtjate osakaalu kõikidest küsimusele vastanutest.

märkisid lähitulevikus mittevärbamise põhjusena ära pooled (50%) vastajatest. Sellele järgnevad valikuvariandid sarnaste osakaaludega, mis olid mh põhjusteks ka välisvärbamise kogemusega ettevõtete puhul: välistöötaja keeleoskusega ja kultuuriga (sh töökultuuriga) seotud barjäärid, välismaalt värbamise ajakulu, keerukas seadusandlus jmt. Ka selle joonise ja tulemuste tõlgendamise puhul tuleb silmas pidada, et vastajad said valida ka mitu põhjust, st kõik talle sobivad variandid.

Tulemustest nähtub seega, et kuigi mitmed tegurid on sellised, mis puudutavad ettevõtete üldist teadlikkust, hoiakuid ja oskusi välisvärbamise suunal, võib üpriski suur hulk **majandusolude paranedes ehk ettevõtluskliima positiivsemaks muutudes välistööjõudu siiski vajada.**



Joonis 4. Vastused küsimusele "Miks Te ei plaani välismaalt tööjõudu värvata?" (N = 126)

Omaette klaster moodustub neist ettevõtetest, kes on küll varem välismaalt värvanud, kuid ei plaani seda lähitulevikus enam teha. Selliseid ettevõtteid oli valimis siiski väga vähe (kokku 13), kellest seitse märkis välistöötajate osas vajaduse puudumist, kuus ebasoosivat majanduslikku olukorda ning viis välismaalt värbamisega seotud aja- ja rahakulu. Ülejäänud variante valis kaks või vähem vastajat. Need tulemused viitavad samuti, et **välisvärbamise kogemusega ettevõtted ei ole välisvärbamist lõpetanud mitte halbade kogemuste tõttu, vaid pigem vajaduse kadumise, majandusliku olukorra või välismaalt värbamise kulude ning välistöötaja tagasipöördumise riski tõttu.**

3. Värbamiskogemusega ettevõtted

See peatükk kirjeldab küsitluses osalenud välisvärbamise kogemusega töötleva tööstuse sektori ettevõtteid: milline osa neist aktiivselt välismaalt värbab, milline on taoliste ettevõtete suurus, milliseid töötajaid ja millistest sihtriikidest nad on värvanud, millised on enim vajalikud ametialad ja levinuimad töövormid. Peatükk annab ülevaate ka sellest, kuidas välisvärbamise kogemusega ettevõtetes on välistöötajaid toetatud.

Siinse peatüki kokkuvõtlikud tulemused on esitatud allpool toodud tabelis 3, mis kajastab välisvärbamiskogemusi ettevõtte töötajaskonna suuruse alusel. Tabel on üldistav kõikide välisvärbamise kogemusega vastanud ettevõtete põhiselt. Tabelis olev tunnus 'Kindel sihtkoht/piirkond' ja selle valik jah/ei tähendab seda, kas ettevõttel on kindlad riigid või piirkonnad, kust ta välistöötajaid värbab. Neid riike ja regioone said vastajad soovi korral täpsustada: enim nimetati Ukrainat, mõnevõrra vähem

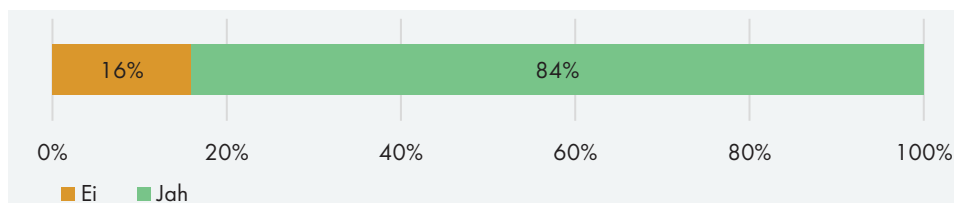
Venemaad ja Usbekistani ning üksikutel kordadel teisi endisi Nõukogude Liidu vabariike, aga ka Euroopa Liidu (Läti, Soome, Poola) ja mõnesid Aafrika riike. Ka välisvärbamise kavatsusega ettevõtete sihtriikide nimekiri on sarnane sellele, kust juba täna värvatakse (vt tulevikuplaanide osas ptk 5.2). Välistöötaja päritolu valikud olid ankeedis Ukraina ajutise kaitse saajad (UA), EL-välised ehk kolmandate riikide kodanikud (KRK) ning EL liikmesriigid; tabelis on välja toodud vaid kaks enim valitud kategooriat, kelleks oli suure enamuse ettevõtete puhul välistöötajad kolmandatest riikidest ning Eestisse saabunud ajutise kaitse saajad Ukrainast. Euroopa Liidust pärit välistöötajõudu küll nimetati, kuid see oli oluliselt väiksem võrreldes teiste nimetatud rühmadega.

Tabel 3. Värbamiskogemusega ettevõtete tüpoloogia ettevõtte töötajaskonna suuruse alusel

	KUNI 10 TÖÖTAJAT	11–50 TÖÖTAJAT	51–250 TÖÖTAJAT	ÜLE 250 TÖÖTAJA
Kindel sihtkoht/piirkond (jah/ei) ¹¹	Ei (54%)	Ei (62%)	Ei (61%)	Ei (67%)
Välistöötajate päritolu ¹²	UA ajutine kaitse + KRK	UA ajutine kaitse + KRK	UA ajutine kaitse + KRK	KRK + UA ajutine kaitse
Välistöötajate arv praegu ¹³	1–5	1–5	11–15	Üle 50
Peamine töövorm	Töö- või käsundus	Töö- või käsundus + renditöö	Töö- või käsundus + renditöö	Töö- või käsundus + renditöö
Peamine ametitase	Spetsialistid	Oskustöötajad	Oskustöötajad ja lihttöölised	Oskustöötajad ja spetsialistid
Palgatase ¹⁴	2101€–2500€	1701€–2100€	2101€–2500€	2101€–2500€

3.1. Üldine profiil

Küsitlustulemused näitavad, et välisvärbamise kogemusega töötleva tööstuse ettevõtted jäävadki enamasti enda töötajaskonnalt rahvusvaheliseks: 84% välisvärbamise (varasema) kogemusega ettevõtetest värbas välistöötajad ka küsitluse läbiviimise ajal (joonis 5). Välistöötajate värbamise kogemusega ettevõtteid, kelle juures välistöötajaid enam tööl ei olnud, leidis peamiselt 1–5 (57% välistöötajate palkamise kogemusega ettevõtetest), 6–10 (33%), 11–50 (28%) ja üle 250 töötajaga (5%) kategooriates. Teisisõnu – **mida väiksem on ettevõtte, seda väiksema tõenäosusega on välistöötaja tema juures püsiv nähtus.**



Joonis 5. Vastused küsimusele "Märkisite, et olete välistöötajaid palganud. Kas Teie ettevõttes töötab ka praegu välistöötajaid?" (N = 88)

Allolev joonis 6 näitab, kui palju välistöötajaid töötas neid palganud tööstussektori ettevõtetes küsitluse läbiviimise ajal. Kõige sagedamini ehk kolmandikus ettevõtetest töötas 1–5 välistöötajat (35%), viiendikus ettevõtetest töötas 6–10 välistöötajat ning sarnases suurusjärgus küsitluses osalenud ettevõtetest töötas

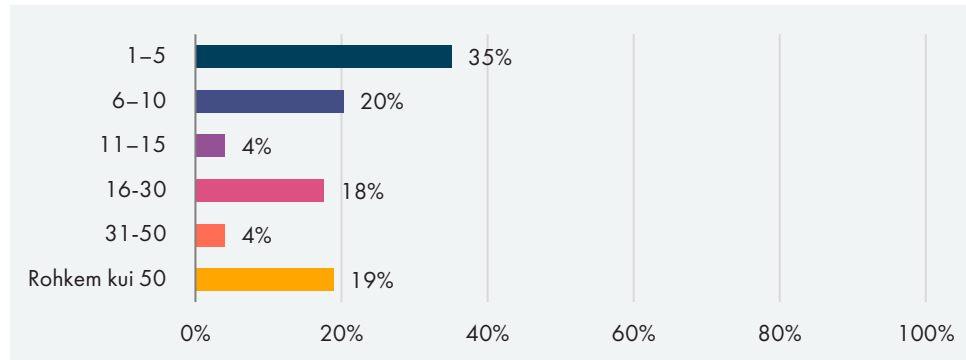
¹¹ Enim valitud vastus ja selle valimise osakaal.

¹² Kaks enim valitud kategooriat.

¹³ Mediaankategooria.

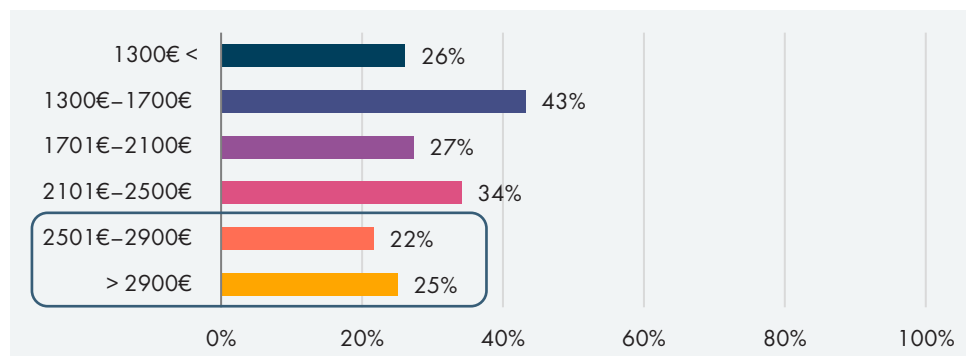
¹⁴ Mediaankategooria

16–30 ja üle 50 töötajat. Kõikides välistöötajatega kuni 10 töötajaga ettevõtetes töötas 1–5 välistöötajat. 11–50 töötajatega ettevõtetes töötas kõige sagedamini 1–5 välistöötajat (56%), kuid leidsid ka 6–10 (33%) ja 16–30 (11%) välistöötajaga ettevõtteid. 51–250 töötajaga ettevõtete seas olid juba esindatud kõik kategooriad, kuid kõige sagedamini töötas sellistes ettevõtetes 1–5 või 16–30 välistöötajat (mõlemad 26%). Suurusena enam kui 250 töötajaga ettevõtetes töötas aga pooltes üle 50 välistöötaja. Seega, mida suurem on tööstussektori ettevõtte, seda rohkem ta ka välistöötajaid värbab, ehk ettevõtte tegevuste skaleerimisel kasvab ka vajadus välistöötajate järele.



Joonis 6. Vastused küsimusele "Mitu välistöötajat praegu Teie ettevõttes töötab?" (N = 74)

Ettevõtted värbavad välistöötajaid erinevatele palgatasemetele ning ühte selgelt eristuvat palgavahemikku ei ole (joonis 7). Kõige sagedamini on välistöötajaid palgatud 1300€–1700€ ja 2101€–2500€ palgatasemetele (vastavalt 43% ja 34% vastajatest). Palgatasemetele 2501€–2900€ ja enam kui 2900€ ehk välismaalaste seaduse (VMS) mõistes tippspetsialisti/välisspetsialisti palgatasemele on aga palgatud oluliselt vähem, vastavalt viiendik ja neljandik vastajatest. Palgakategooriat 2501€–2900€ on märkinud vaid 12% 11–50 töötajaga, 19% 51–250 töötajaga ja 33% enam kui 250 töötajaga ettevõtetest. Palgakategooriat 2900€+ märkisid samad rühmad vastavalt 12%, 29% ja 44% vastajatest. Seega mida suurem on ettevõtte, seda suurem on tõenäosus, et seal on ka kõrgepalgalisi töötajaid võrreldes väiksemate ettevõtetega.¹⁵



Joonis 7. Vastused küsimusele "Millisele palgatasemele olete välistöötajaid värvanud?" (N = 86)

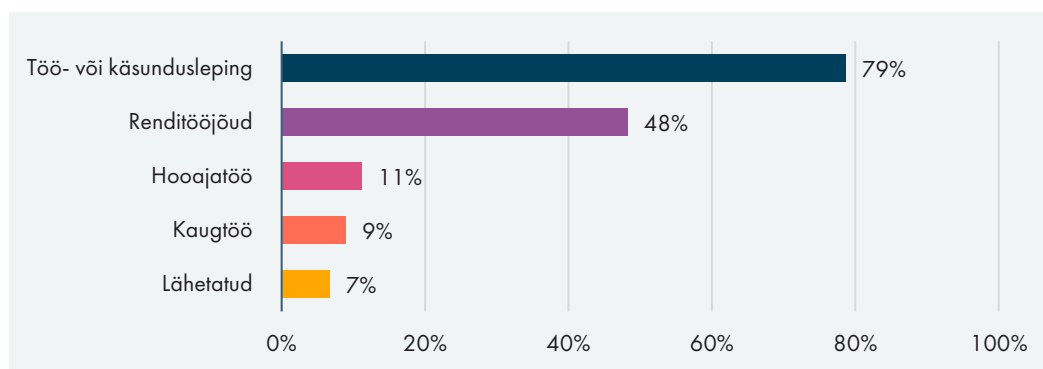
Tulemused näitavad ka, et **vaid tippspetsialistide värbamisele suunatud poliitika ei vasta Eesti tööstussektori ettevõtete tegelikele tööjõuvajadustele**, ehk teisisõnu – tippspetsialisti palgatasemest märksa sagedamini vajatakse (välis)tööjõudu oskustöötaja palgatasemele (vt selle osas lisaks ptk 5.1.

¹⁵ Siinkohal tuleb silmas pidada, et need tulemused näitavad numbriliselt ainult esindatud palgavahemikke ettevõtte kohta ja mitte suurusjärku, kui palju välismaalasi igas palgavahemikus on. Ehk siis ühes ettevõttes võib olla ka näiteks 1 kõrgepalgaline ja 10 keskmise palgaga välistöötajat.

ettevõtete tuleviku värbamisplaanide osas). Seda kinnitavad ka uuringu käigus läbi viidud intervjuud. Näiteks tõdesid ettevõtjad, et kohaliku- ja välistöötajate vahel tekib ebavõrdsus, kui välistöötajat tahetakse võtta näiteks ametikohale, mille väljaõpe ei vaja magistrikraadi taseme oskusi, mistõttu ei ole talle mõistlik ka enam kui 2528€ töötasu maksta (antud töötasu näol on tegemist 2023 kevadel sätestatud palgamääraga, mis on vajalik tippspetsialisti palkamiseks ja millest kõrgema palga puhul on töötaja vabastatud elamisloa piirmäärast ehk kvoodist):

„Me peame arvestama turuhindadega ametikohale. [Kui maksame välistöötajale rohkem,] siis tekib ebavõrdsus meie enda töötajatega. Ma saan aru, et me ei taha alamaksta, aga Eesti seadus ju kehtestab juba miinimumpalga. Kui me maksame nagunii konkurentsivõimelist palka, siis mis riigil sellesse pistmist on? Riik sekkub liiga palju turgu.“ (Ettevõtja elektroonikatööstuses, intervjuu)

Lisaks palgatasemele küsisime ettevõtetelt ka töötamise vorme, mida välistöötajate puhul on kasutatud (joonis 8). Kuigi suur enamus (4/5 vastajatest) kasutavad selleks töö- või käsunduslepingut, kasutavad ligi pooled vastajatest ka renditööjõudu. Kuigi see võib olla valimist tingitud eripära, on renditööjõudu kasutanud 46% 11–50 töötajaga, 43% 51–250 töötajaga ja 33% enam kui 250 välistöötajate palkamise kogemusega ettevõtetest – st mida väiksem on ettevõtte, seda rohkem kasutatakse (lisaks töö või käsunduslepingule) renditööjõudu.



Joonis 8. Vastused küsimusele "Millist tüüpi töövormi olete välistöötajate puhul kasutanud?" (N = 98)

Renditööjõu kasutamise suurem tõenäosus väiksemate ettevõtete puhul võib tuleneda osaliselt ka asjaolust, et renditööjõud võimaldab töötajaid kasutada ka ajutisema iseloomuga projektide puhul ning ettevõtte ei pea ise tegelema erinevate administratiivkohustustega (nt lühiajalise töötamise registreerimise või elamisloa taotlemisega) või töötajate individuaalse värbamisega. Need on kohustused, mis renditööjõu kasutamisel jäävad tihti renditööjõudu pakkuva ettevõtte kanda ning vajaliku töötaja kasutamine on väiksemale ettevõttele seetõttu kergem. Suuremates ettevõtetes on suurema tõenäosusega oma personalitöötaja või -üksus, kes majasiseselt värbamise ja erinevate lepingutega tegeleb; kuid see ei välista ka suuremaid ettevõtteid kasutamast renditööjõudu.

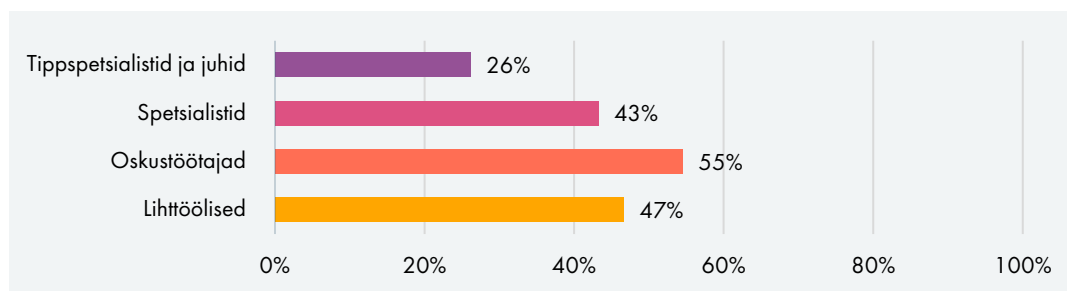
Välistöötajate töövormid ettevõtete profiilide põhjal on välja toodud tabelis 4. Koostasime kolm profiili: ainult renditööjõudu kasutavad ettevõtted, ainult töö- või käsunduslepinguga välistöötajaid palkavad ettevõtted ja ainult neid kaht töövormi kasutavad ettevõtted. Valimist on välja jäetud ettevõtted, kes on lisaks nendele valikutele kasutanud ka näiteks lähetatud töötajaid või hooajatöölisi. Tulemused viitavad sellele, et **renditööjõuna kasutatakse sagedamini just vähem kvalifitseeritud ja väiksema palgaga töötajaid**. Samas on selle küsimuse analüüsimiseks valim väike ja see potentsiaalne seos vajab lähemat uurimist suurema andmestiku peal.

Tabel 4. Välistöötajaid värvanud ettevõtete profiil

	RENDITÖÖJÕUD (N = 11)	TÖÖ- VÕI KÄSUNDUSLEPING (N = 32)	MÕLEMAD (N = 22)
Ametitase ¹⁶	Liht- ja oskustöölised	Spetsialistid ja oskustöölised	Liht- ja oskustöölised
Palgatase ¹⁷	1300€–1700€	2101€–2500€	1300€–1700€

Renditööjõu kasutamise põhjuseid on mitmeid: läbiviidud intervjuudes viitavad tööstussektori ettevõtete liidud ühena näiteks muutlikule tellimuste arvule: kui on teada, et mingil hetkel on tellimusi palju, kuid mõne kuu pärast oluliselt vähem, saab suurema tööjõuvajaduse kompenseerida just renditööjõu abil ning oma töötajaid ei pea madalperioodil koondama. Renditöötajaid kasutatakse osati ka selleks, et pääseda välistööjõu kvoodi piirangutest. Kuna ühes intervjuus tõi ettevõtte esindaja välja murekoha, et kõiki vajalikke tüüpi spetsialiste Eestis ei koolitata ning mõnedes teistes intervjuudes jäi kõlama mõte, et rendiettevõtteid kasutatakse kindlat tüüpi spetsialistide leidmiseks, siis võib arvata, et renditööjõudu kasutatakse ka lihtsalt vajadusest, kui Eesti tööjõuturul ei leita sobivat töötajat.

Välistööjõu palkamise kogemusega ettevõtetelt uuriti ka seda, millistele ametitasemetele välistöötajaid on palgatud. Tulemused näitavad (joonis 9), et enim on palgatud oskustöötajaid (55%) ning vähim tippspetsialiste ja juhte (26%). Küsitlustulemused viitavad lisaks sellele, et lihttöölise palgana käsitletakse <1300€ ja 1300€–1700€ palga alumist osa, oskustöölise palgana 1300€–1700€ vahemiku ülemist või 1700€–2100€ alumist osa, spetsialisti palgana 1700–2100 euro ülemist osa või 2100€–2500€ ja tippspetsialisti palgana 2500€ või enam. Samas tuleb arvestada, et uuring ei näita arvuliselt, kui mitu välistöötajat erinevatel ametitasemetel ettevõttes töötab, vaid toob välja ettevõtete kogemuse vastava ametitasemega. Vaadates tulemusi ettevõtte suuruse lõikes, selgub samuti, et olenemata suurusest värvatakse kõige sagedamini oskustöötajaid (v.a kuni 10 töötajaga ettevõtete puhul, kes olid kõige sagedamini värvanud spetsialiste). Sarnaselt peatükile 3.1 viitavad tulemused ebakõlale poliitiliste prioriteetide ja tegeliku tööjõuvajaduse vahel.

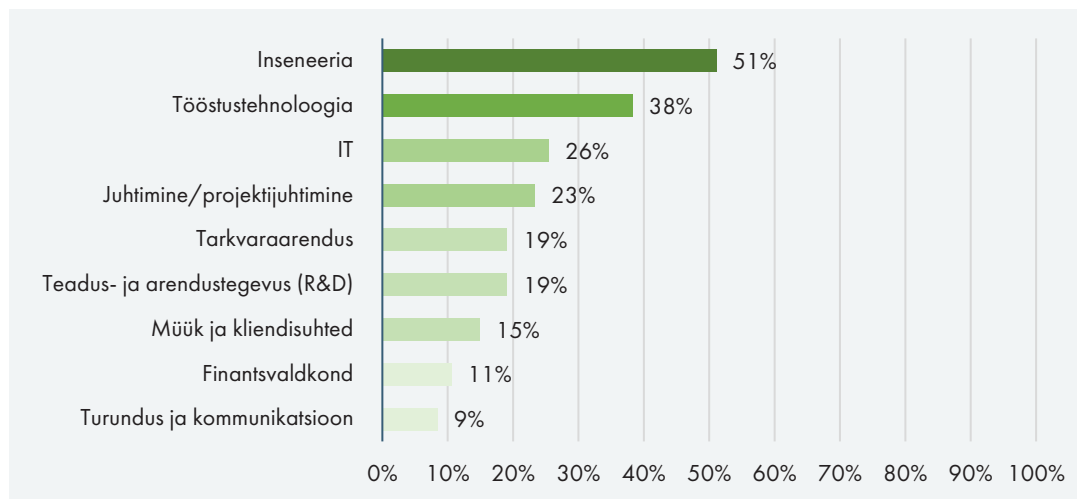


Joonis 9. Vastused küsimusele "Millisele ametitasemele olete välistöötajaid värvanud?" (N = 88)

Tööstussektori ettevõtete värbamispraktika välistöötajate ametikohtade lõikes on üpriski ootuspärane (joonis 10): spetsialistide ja tippspetsialistide tasemel on enim värvatud inseneria (51%) ja tööstustehnoloogia (38%) valdkondades. Sellele järgnevad IT-valdkonna ametikohad (26%) ning juhtimise ja projektijuhtimisega seotud valdkonnad (23%). Kõige vähem on tööstussektori ettevõtted vajanud välistöötajaid turunduse ja kommunikatsiooni ning finantsvaldkonna ametikohtadele (mõlema puhul on nendele positsioonidele värvanud ca kümnendik ettevõtetest). Tulemused näitavad ka, et ettevõtted on enim vajanud just erialaste oskustega töötajaid: näiteks keevitajad, elektroonikaseadmete koostajad või pingioperaatorid.

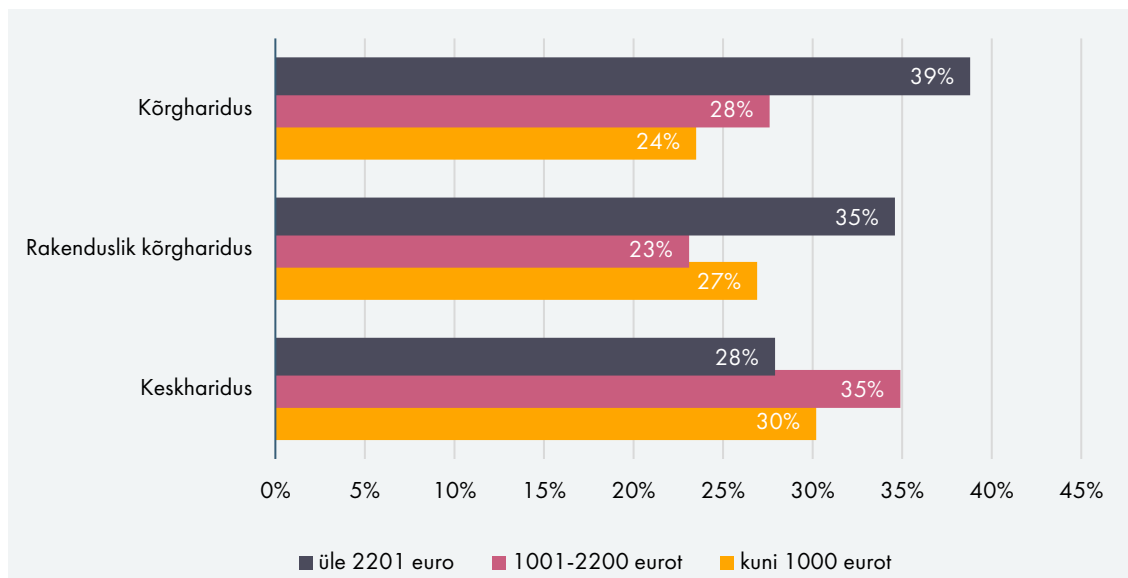
¹⁶ Kaks enim valitud kategooriat.

¹⁷ Mediaankategooria.



Joonis 10. Vastused küsimusele "Millise valdkonna tippspetsialiste, juhte või spetsialiste olete välismaalt värvanud?" (N = 47)

Lisaks siinse uuringu andmetele vaatasime ka Integratsiooni Monitooring 2020 andmeid välistöötajate palgataseme ja haridustaseme võrdluses (joonis 11). Tulemused näitavad, et Eestis töötava välismaalase töötasu ei ole väga tugevas seoses tema haridustasemega: kuigi kõrgharidusega välistöötajate palk on keskmiselt kõrgem kui keskharidusega välistöötajate oma, esineb ka kõrgharidusega töötajate hulgas üsna suur hulk (ligi neljandik, 24%) selliseid välismaalasi, kelle töötasu on kuni 1000 eurot. Ning vastupidi – ka keskharidusega välistöötajate hulgas on suur hulk (28%) selliseid välismaalasi, kelle töötasu on üle 2201 euro. Teisisõnu ei tähenda välistöötaja kõrgem töötasu ilmtingimata kõrghariduse olemasolu, ega ei kaasne kõrghariduse olemasoluga ilmtingimata ka kõrgem töötasu Eestis.



Joonis 11. Velistöötaja sissetulek haridustasemete lõikes (Integratsiooni Monitooring 2020, kõik sektorid)

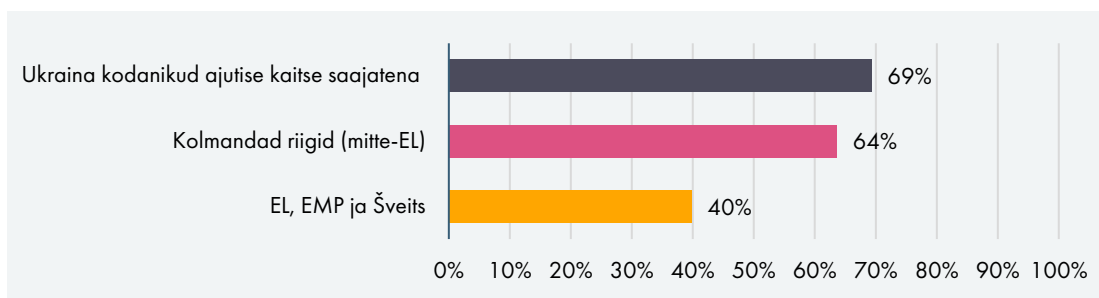
Esmapilgul võib tekkida küsimus, kuidas on võimalik, et Eestis töötavad välismaalased saavad töötasu mis on väiksem kui 1000 eurot (2020 aasta andmete seisuga). Siinkohal tuleb silmas pidada, et Eestis töötava välismaalase töötasu võib sõltuda mitmetest asjaoludest. Esiteks, Euroopa Liidu kodanikele ehk mõnest EL riigist pärit välismaalase puuduvad igasugused palganõuded ja -piirangud ning nad võivad Eestis töötada täpselt samasugustel alustel ja töötasuga nagu kõik Eesti kodanikud. Teiseks, kolmandate riikide

kodanikud ei saa tulla Eestisse tööle ilma teatud palganõuet täitmata, milleks üldjuhul on tingimus maksta minimaalselt Eesti keskmist töötasu. Sellest madalamat palka saab maksta vaid teatud erijuhtudel (hooajatöölised, vaimulikud, iduettevõtluse ettevõtte töötajad jm). Kolmandaks, keskmisest madalama palgaga võivad Eestis töötada aga näiteks need välismaalased, kes on tulnud Eestisse õppima ning omandanud Eestis kraadi,¹⁸ või kes on saabunud Eestisse pererände raames.

3.2. Välisvärbamise sihtriigid

Välistöõjõu palkamise kogemusega ettevõtetelt uurisime ka seda, millistest riikidest välistöötajaid on värvatud (joonis 12). Suurem osa ettevõtetest on värvanud Ukraina kodanikest ajutise kaitse saajaid (69%) ning välistöötajaid kolmandatest riikidest (peamiselt Ukraina või Venemaa, Valgevene jt SRÜ riigid). EL, EMP ja Šveitsist on värvatud välistöötajaid ligikaudu kolmandiku võrra vähem (64% vs 40%).

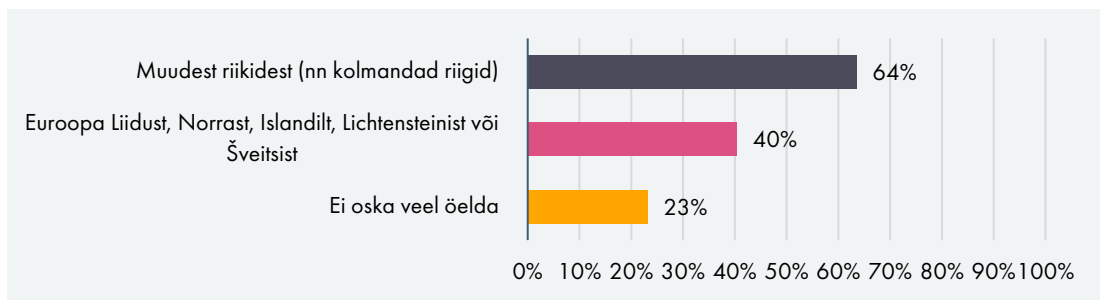
Suuremat huvi just kolmandatest riikidest värbamise vastu selgitavad intervjuueeritavad ettevõtte ja liitude esindajad asjaoluga, et suurtest (ja kõrgema palgaga) riikidest liigub väiksematesse riikidesse (nagu nt Eesti) tööjõudu võrdlemisi harva – näiteks Saksa insenerid ei tule niisama Eestisse tööle. Selliseid liikumisi küll on, kuid need on pigem seotud elustiili muutusega ning neid ei ole kuigi palju ja kindlasti mitte piisavalt selleks, et Eesti tööstussektori ettevõtte tööjõuvajadust rahuldada. Kuid ka Eestist kehvema palgatasemega EL riikidest ei liigu tööjõudu Eestisse sageli seetõttu, et neil on enamasti otstarbekam liikuda riiki, kus palgatase on Eesti omast kõrgem. Teine põhjus, miks tööjõudu on värvatud just kolmandatest riikidest on intervjuueeritavate sõnul kultuuriline, sh ka töökultuuri, sarnasus. Selle näiteks tuuakse välja, et kuigi Ukraina kodanikke käsitletakse nt kvoodi tingimuste põhjal samadel alustel kõikide teiste kolmandate riikide kodanikega, on ukrainlaste töökultuur, hoiakud jmt Eesti omadele oluliselt sarnasemad kui teistest kolmandatest riikidest pärit välistöötajatel.



Joonis 12. Vastused küsimusele "Millistest riikidest pärit välistöötajaid olete oma ettevõttesse viimase 5 aasta jooksul värvanud?" (N = 88)

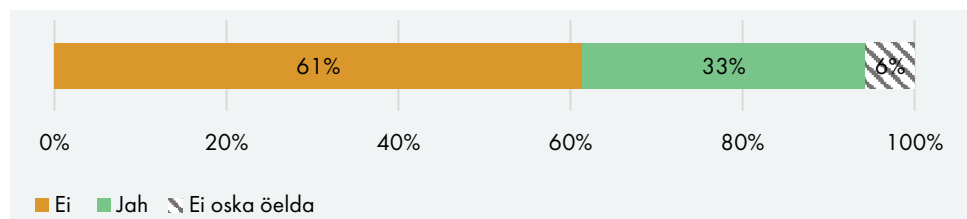
Tulevikus värbavate ettevõtte eelistused sihtriikide/piirkondade osas kattuvad suuresti nendega, kust täna juba värvatakse (joonis 13). Lisaks sellele nähtub, et ligi neljandik välisvärbamise plaaniga ettevõtetest ei tea veel kindlaid sihtriike või regioone, kust värbama plaanitakse hakata: see võib mh viidata sellele, et paljud ettevõtted ei saa varasematest sihtriikidest (näiteks Ukraina, Venemaa või Valgevene) samaväärselt palju enam värvata, mistõttu ollakse kõhkleva positsioonil (seda tuuakse välja ka küsitlustulemuste avatud vastustes, kus mitmel korral tõdetakse, et ettevõtte värbaks hea meelega Venemaalt või Valgevenest, aga Ukraina sõja tõttu pole see enam võimalik).

¹⁸ Välisstudengitest välisvilistlaste olukorda Eestis peale ülikooli lõpetamist on analüüsitud ka Statistikaameti uuringus Rootalu, K. (2024). Välisüliõpilaste majanduslik mõju Eesti tööturul osalemine 2022/2023. Mh nähtub sellest, et kohalike vilistlaste ja välisvilistlaste töötasude vahe pärast ülikooli lõpetamist on minimaalne, aga ka asjaolu, et kõige enim suundusid õppeaastal 2022/23 lõpetanud välisvilistlased Eestis tööle info ja side (197), töötleva tööstuse (134) ning finants- ja kindlustustegevuse (120) valdkonda.



Joonis 13. Vastused küsimusele "Millistest riikidest plaanite välis töötajaid oma ettevõttesse värvata?" (N = 52)

Samal ajal leiavad paljud ettevõtted (61%), et neil ei ole kindlaks kujunenud riike ega piirkondi välisvärbamiseks (joonis 14). Nende kahe küsimuse vastused koos vaadatuna viitavad sellele, et kuigi tööandjatel on mõningane aimdus selle osas, kust töötajaid otsida ja leida, värvataksegi kas pigem suhteliselt juhuslikult ning igalt poolt, kust töötaja leidmist parasjagu võimalikuna nähakse, või värvatakse pigem teatud oskuseid/kogemusi ning need ei sõltu niivõrd palju päritoluriigist kui võrd konkreetsest kandidaadist.

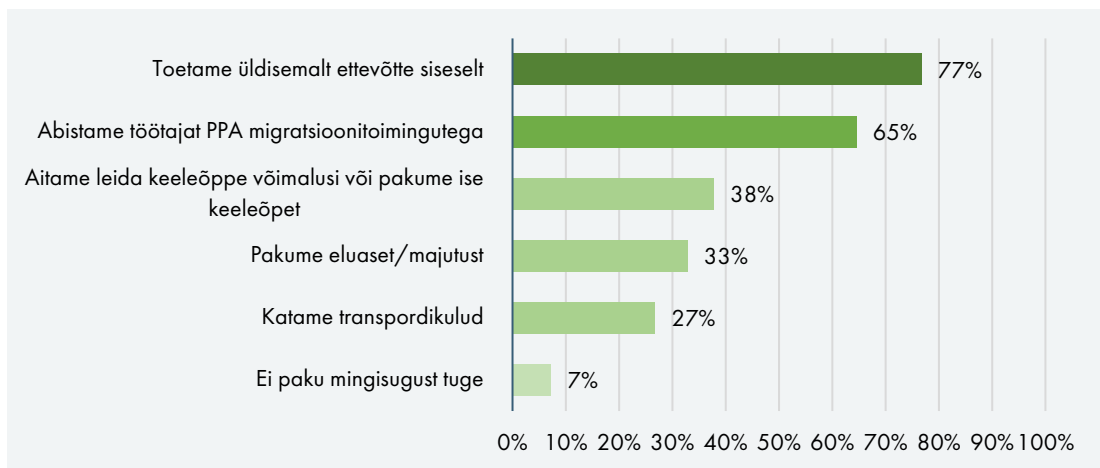


Joonis 14. Vastused küsimusele "Kas Teil on välja kujunenud ka kindlad riigid või piirkonnad, kust Te välis töötajaid olete värvanud?" (N = 88)

Intervjuud näitavad, et eelistus teatud riigi või piirkonna vastu võib tekkida ka üldisest värbamisloogikast või individuaalsest kogemusest. Näiteks, kui esimene värbamine võib toimuda juhuslikult riigist, kuid kui sealt saadakse hea kogemus või hea töötaja, võidakse eelistada jätkata just sealt värbamist. Sealhulgas võidakse kasutatakse sellest riigist pärit välis töötaja enda (individuaalset) võrgustikku või välis töötaja päritoluriigi tundmise kogemusi, et sellest riigist edasi värvata.

3.3. Välis töötaja toetamine

Juba tööle värvatud välis töötaja kohanemise põhjalikum analüüs ei olnud siinse uuringu fookuses, kuid ühe küsimusega küsisime ettevõtetelt, millist praktilist tuge enda välis töötajatele pakutakse (joonis 15). Ankeetküsitluses etteantud valikute hulgas olid kaks peamist üldine kohanemisalase toe pakkumine (77%) ning PPA migratsioonitoimingute juures abistamine (65%). Eesti keele õppe võimalusi kas aitavad leida või pakub ise natuke enam kui kolmandik (38%), samuti toetatakse eluaseme või majutuse pakkumisel (33%). Eesti keele õppe juures toodi eraldi välja veel kommentaar renditööjõuga seotud eristuste osas: „*Tahaks pakkuda ka keeleõpet, aga renditöötajatele seda meie teha ei saa. Oma töötajatele (välismaalased) saaks, aga õppegrupi miinimum suuruseks on 10 inimest (niipalju meil soovijaid kahjuks ei ole).*“.



Joonis 15. Vastused küsimusele "Kas Teie ettevõtte pakub välis töötajatele ka praktilist tuge?"

Vajadust erinevatel viisidel ja eri valdkondades välis töötajaid toetada, sh tippspetsialiste, näitavad ka varasemate uuringute tulemused. Näiteks ilmneb 2022. aasta uuringust, et välismaalastest tippspetsialistid vajavad pärast Eestisse vahetut saabumist teavet, tuge või nõuandeid ennekõike kolmes peamises valdkonnas: arstiabiga seonduvates küsimustes ja info saamises (ennekõike perearstiga seonduvad küsimused), ametliku asjaajamise, lubade ja registreerimistega seotud teemadel ning eesti keele õppevõimalustega seonduvalt.¹⁹ Siinse uuringu tulemused ei näita, nagu erineksid töötlevas tööstuses välis töötajad märkimisväärselt teiste sektorite välis töötajatest.

¹⁹ Khrapunenko, M., & Kaldur, K. (2023). Välis talendi teekond Eestis. Balti Uuringute Instituut.

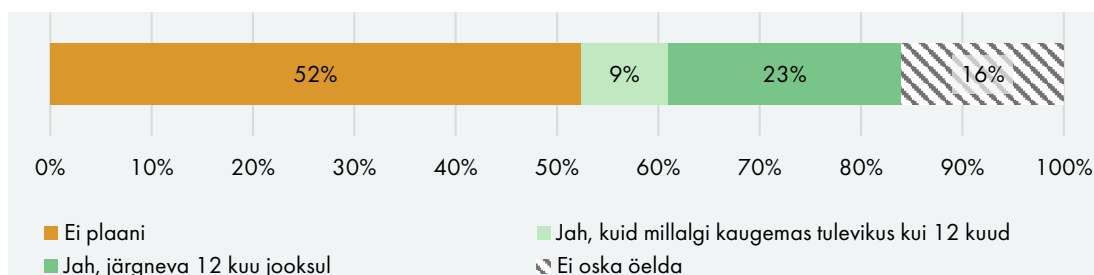
4. Värbamisplaanid

4.1. Värbamiskavatsused ja vajadused

Uuringu raames läbi viidud küsitluse kolmas suurem osa puudutas seda sihtrühma, kes plaanib välisvärvata ning võimalikke takistusi ja väljakutseid sellega seondult. Siinne peatükk annab ülevaate töötleva tööstuse sektori ettevõtete välisvärbamise kavatsustest, vajadustest, värbamisviisidest ning välisvärbamise takistustest kui ka värbamist toetavatest teguritest.

Küsitlusele vastanud töötleva tööstuse ettevõtetest plaanib lähitulevikus ehk järgmise 12 kuu jooksul välistöötajaid värvata 23% ning kaugemas tulevikus ehk pikemas perspektiivis (st hiljem kui 12 kuu pärast) 9% ettevõtetest (joonis 6). Natuke üle poole ettevõtetest (52%) ei plaani üldse värvata ning 16% ei oska selles osas seisukohta võtta. Seega kattuvad need tulemused, kus 23% plaanib värvata lähiajal ning kokku 68% ettevõtetest kas ei oska öelda või ei plaani välisvärbamist, ka varasemate sarnaste uuringutega (Faktum 2017 ja Praxis 2019). Teisisonu ei eristu töötleva tööstuse sektori ettevõtted olulisel määral teiste sektorite välisvärbamise plaanidest (nt IT-sektor).

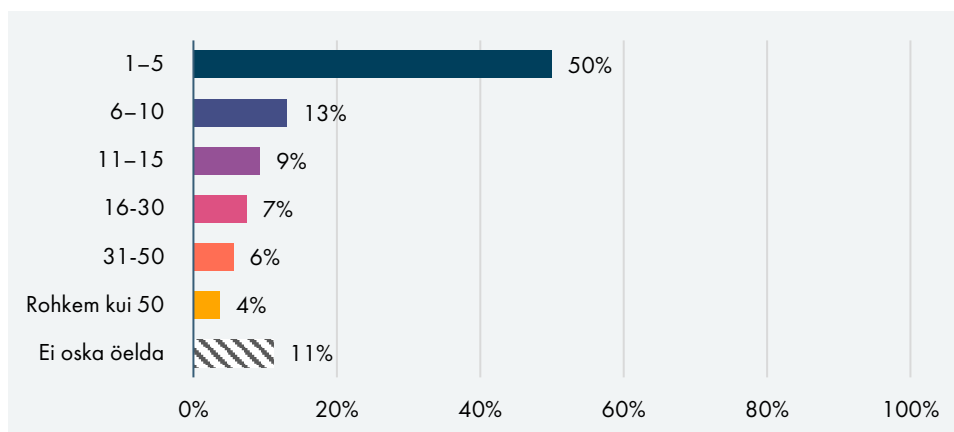
Oluline on silmas pidada, et vajadus välistöötajate järele on olemas ning suhteliselt aktiivne hoolimata sellest, et Eesti asus küsitluse läbiviimise hetkel majandustsükli langusfaasis, mil mitmed ettevõtted pigem koondavad, kui värbavad. Seega võime oletada, et majanduse tõusule pöördudes ja ettevõtluskliima paranedes võib vajadus välistöötajate järele tööstussektoris olla isegi kõrgem kui ühes neljandikust ettevõtetest; sellele viitavad ilmselt ka need ligi kümnendik (9%) vastajatest, kes küll kohe lähitulevikus värvata ei plaani, kuid kes näevad soovi selleks mõneti kaugemas tulevikus (joonis 16 allpool).²⁰



Joonis 11. Vastused küsimusele "Kas plaanite lähimas tulevikus palgata tööjõudu välismaalt (nii EL-ist kui kolmandatest riikidest)?"

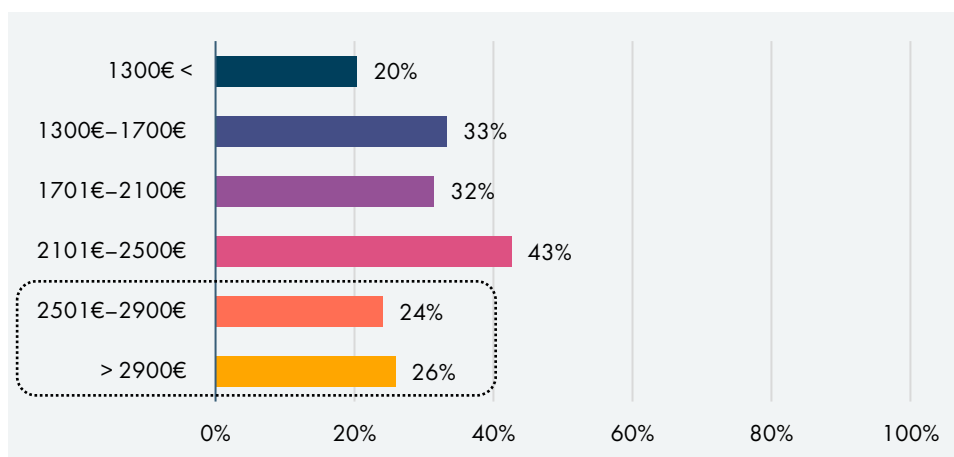
Ligi pooled välisvärbamisplaanidega ettevõtetest plaanivad värvata 1-5 välistöötajat (joonis 17). Võrreldes varasemate aastate uuringutega näitavad siinse küsitluse tulemused vajadust suurema hulga välistöötajate järele: vähenenud on nende ettevõtete osakaal, kes plaanivad värvata kuni 5 välistöötajat ning kasvanud on nende ettevõtete osakaal, kes plaanivad värvata enam kui 10 välistöötajat. See võib ühelt poolt viidata nii siinse uuringu valimi eripärale (valimis on esindatud keskmisest rohkem suuri ettevõtteid, sh ainult töötleva tööstuse ettevõtted), kuid teisalt võib see viidata ka üldisele muutusele Eestis, kus ettevõtetel ongi järjest enam kasvav vajadus välistööjõu järele. Parema vastuse sellele hüpoteesile annavad tulevikus läbiviidavad jätku-uuringud, millega saab seda võimalikku trendi kas kinnitada või ümber lükata.

²⁰ Seda järeldust võib aga tõlgendada ja hinnata mitmeti: ühelt poolt positiivselt kuna välisvärbamise vajadus tähendab, et ettevõttel on kasvuvajadus ning see on hea. Kuid teisalt tähendab see ka seda, et Eesti ettevõtted kohapealt töötajat ei leia ning see on pigem negatiivne.



Joonis 17. Vastused küsimusele "Mitu välisvõõrutajat plaanite järgneva 12 kuu jooksul värvata?"

Siinse uuringu üheks uuritavaks hüpoteesiks oli ka küsimus, kas ettevõtete välisvõõrutajate vajadus kattub Work in Estonia teenuste tänase fookusega ehk keskendumisega peamiselt (kuid mitte ainult) välismaalastest tippspetsialistide, st välisspetsialistide värbamise toetamisele. Välisspetsialist on välismaalaste seaduse (VMS) käsitluses määratletud kui välisvõõrutaja, kelle töötasu on vähemalt 1,5 keskmist Eesti palka (2023. aastal ca 2500 eurot, 2024. aastal ca 2850 eurot). Nagu tulemused näitavad (joonis 18 allpool, aga ka eelnev peatükk 3.1), on tööstusettevõtete välisvõõrutajate värbamisel plaanitud palgatasemete pilt märksa kirjum: ligi pooled (50%) ettevõtted (iga vastanud ettevõtte sai valida mitu palgataseme vahemikku) märkisid tööpoolest kõrgema palgataseme kui 2500 eurot, kuid ligikaudu samavõrra oluline palgavahemik on ka 2100-2500 eurot (43% ettevõtetest märkis ka selle palgavahemiku) ning viiendik kuni kolmandik vastanud ettevõtetest valisid palgavahemikud 1300-1700 ja 1700-2100 eurot.



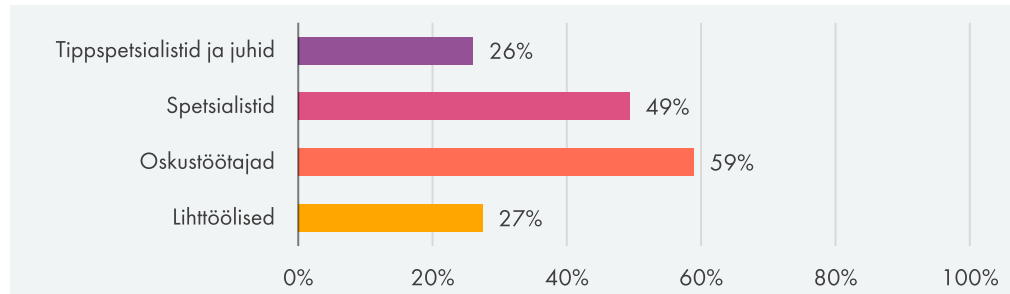
Joonis 18. Vastused küsimusele "Millisele palgatasemele plaanite välisvõõrutajaid värvata?"

Need tulemused näitavad, et välisvärbamine tippspetsialisti palgatasemele on küll oluline osa tööstusettevõtete välisvõõrutajate vajadusest, kuid see ei ole kindlasti kõige peamiseks palgatasemele kuulu välisvõõrutajaid täna värvatakse või soovitakse värvata. Teisisõnu on välisvõõrutajate amplituud töötleva tööstuse ettevõtetel mitmekesine ning spetsialistide vajatakse paljudele erinevatele palgatasemetele. Kuna 2017 ja 2019 aasta uuringutes palgataseme eraldi ei küsitud, ei ole võimalik siinse uuringu tulemusi nendega võrrelda, näiteks sellega, kas ka IT-sektoris on välisvärbatavate välisvõõrutajate palgatasemed sedavõrd varieeruvad, või on IT-sektoris need pigem palgaskaala ülemises osas.

Asjaolu, et töötleva tööstuse ettevõtete välistöötajate vajadused on mitmekesised ning välistöötajaid vajatakse erinevatele positsioonidele ning sellest tulenevalt erinevatele palgatasemetel, kinnitavad ka läbiviidud süvaintervjuud nii tööstussektori liitude kui ka tööstussektori ettevõtetega. Intervjuudes tuuaksegi välja, et **töötlevas tööstuses on ettevõtte vaatamata paljudele erinevatele palgatasemetele/ametikohtadele üks tervik ning ka madalama taseme ametikohad loovad aluse sellele, et vaja on kõrgema tasemega ametikohti** (ning vastupidi), ehk lisaks inseneridele on tööstusettevõttes vaja ka kutsehariduse ja kutseoskustega inimesi. Oluline on silmas pidada, et välistöötaja palgatase sõltub sageli sellest, millisest riigist välistöötaja värvatakse – kas kolmandatest riikidest, kust pärit välistöötajatele kohaldub vähemasti Eesti keskmise palgakriteeriumi nõue (kui erisused välja arvata), või Euroopa Liidu riikidest, kust värvatavatele töötajatele palgakriteeriumi nõue ei kohaldu.

Intervjuude tulemusi palgatasemete osas kinnitavad omakorda täiendavad küsitlusandmed ametikohtade lõikes (joonis 19). Tulemused näitavad, et töötleva tööstuse ettevõtetel on vajadus mitmel erinevatel ametitasemetel töötavate välistöötajate järele. Sarnaselt valmisolekule värvata välistöötajaid üle 2500 eurosele palgatasemele, on soov ja vajadus tippspetsialistide ja juhtide järele ca neljandikul ettevõtetest (26%); spetsialisti taseme ametikohtadele plaanivad värvata pea pooled (49%) ning oskustöötajate tasemele natuke enam kui pooled ettevõtetest (59%). Vajadus ja plaan välistärvata on ka lihttöölise tasemele, ligikaudu neljandiku välistärbamist plaanivate ettevõtete hulgas (27%).

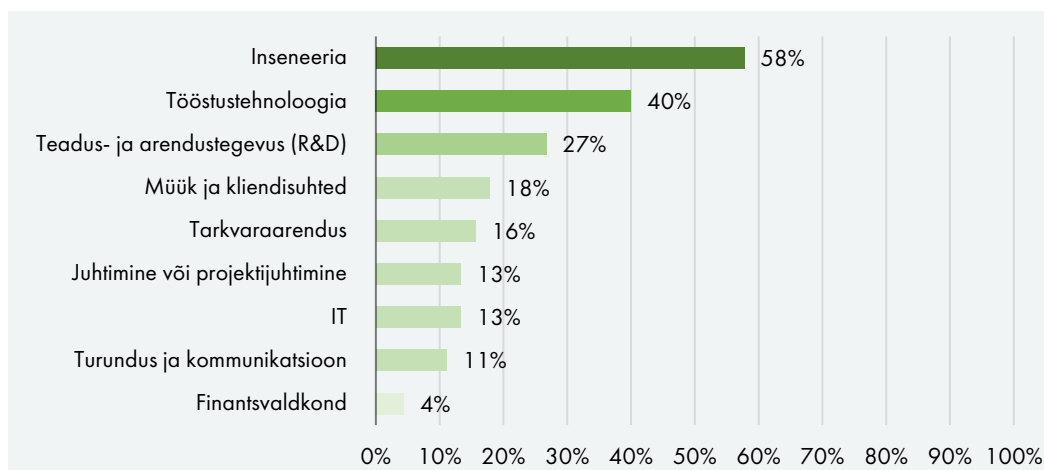
Teisisõnu näitab ametialade kõrvutamine palgataseme vajadustega asjaolu, et töötleva tööstuse ettevõtete välistärbamise vajadused on mitmekesised nii ametitasemete kui ka palgatasemete seisukohalt, mistõttu tuleb ettevõtete välistärbamise plaane ja kogemusi arvestada tervikuna ning kompleksena, st mitte kitsalt ainult tippspetsialistide vaates. See tähendab ka, et kui Work in Estonia planeerib tulevikus lanseerida tugitegevusi tööstusettevõtete toetamiseks välistärbamisel, võiksid need meetmed olla kujundatud selliselt, et neist oleks kasu ettevõttele tervikuna ja kõikidesse rollidesse värbamisel.



Joonis 19. Vastused küsimusele "Millisele ametitasemele plaanite välistöötajaid värvata?"²¹

Valdkondade lõikes on töötleva tööstuse ettevõtetes välistöötajate vajadus suurim kolmes valdkonnas (joonis 20): ootuspäraselt kõige enam ehk üle pooltes ettevõtetes **inseneeria** (58%), rohkem kui kolmandikus **tööstustehnoloogia** (40%) ning natuke vähem kui kolmandikus **teadus- ja arendustegevuse** (27%) valdkonnas. Ligi viiendikul (18%) on välistöötajad vaja müügi- ja kliendisuhete valdkonda ning kuuendikul (16%) tarkvaraarendusse. Kõige vähem on välistöötajaid plaanis värvata finantsvaldkonda (4%).

²¹ Ametitasemete jaotus oli vastajatele selgitusena välja pakutud OSKA kategooriate näitel, milleks on töötaja kategoriseerimine haridustaseme põhjal või kogemusest tuleneva võimekuse põhjal töötada järgnevatel rollides: oskustöötajatel on madalama taseme kutseharidus, spetsialistidel on bakalaureus või rakenduskõrgharidus, ja tippspetsialistidel kõrgharidus ja ta teenib vähemalt 1,5 kordset Eesti keskmist palka



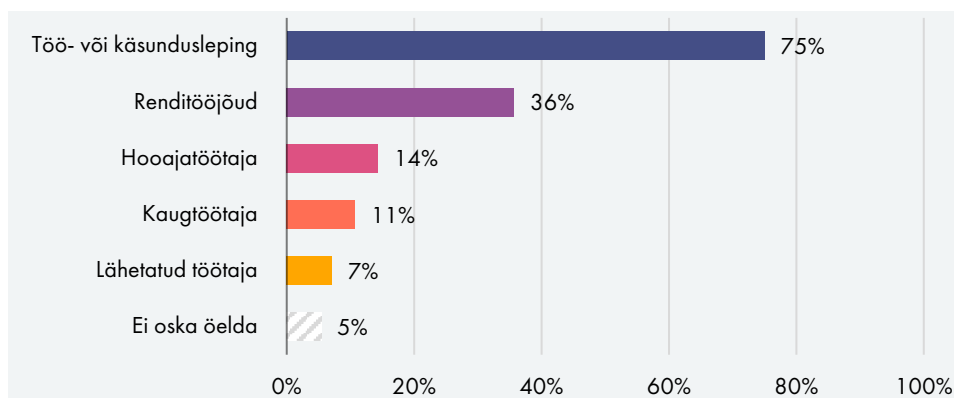
Joonis 20. Vastused küsimusele "Millisesse valdkonda plaanite tippspetsialiste, juhte või spetsialiste välismaalt värvata?"

Avatud vastustes said ettevõtted täpsemalt vastata ja kirjeldada ka täpseid erialasid või rolle, kuhu välistöötajaid soovitakse värvata. Nagu ka eelneval joonisel 20 välja toodud, soovitakse enim insenere, kuid lisaks sellele ka muude erialade töötajaid (vt tabel 5 allpool). Kuigi on vajadus ka lihtsamate rollide täitmiseks, selgub tulemustest ühtlasi, et osal tööstusettevõtetest on olulise tähtsusega leida ka väga spetsiifilise teadmise ja kvalifikatsiooniga töötajaid ning juhte, kellel võib olla kriitiline roll konkreetse tehnoloogia või valdkonna jaoks ning keda kohapealt üldse ei leia.

Tabel 5. Soovitud välistöötajate kitsamad erialad, OSKA põhikutsealade liigituste järgi (avatud vastused)

PÕHIKUTSEALA	ARV
Insenerid	17
Tehnikud ja mehhatroonikud	10
Keevitajad	9
Pingioperaatorid	7
Juhid	6
Töödejuhatajad	3
Elektroonikaseadmete koostajad	3
Seadmete koostajad	3
Tarkvaraarendajad, programmeerijad	3
Metalltoodete ja -konstruktsioonide valmistajad	2
Muud ühekordselt nimetatud erialad	20

Töövormide lõikes (joonis 21) plaanib enam kui kaks kolmandikku ettevõtetest (75%) välistööjõudu värvata peamiselt töö- või käsunduslepingu alusel, kuid olulisel määral ehk ligi kolmandiku ettevõtete puhul ka renditööjõu vormi kasutades (36%). Veidi enam kui kümnendiku vastajate poolt plaanitakse kasutatada hooajatöötajaid (14%) ning kaugtöötajaid (11%).



Joonis 21. Vastused küsimusele "Kas oskate juba öelda, millist tüüpi töövormi plaanite palgatavate välistöötajate puhul kasutada?"

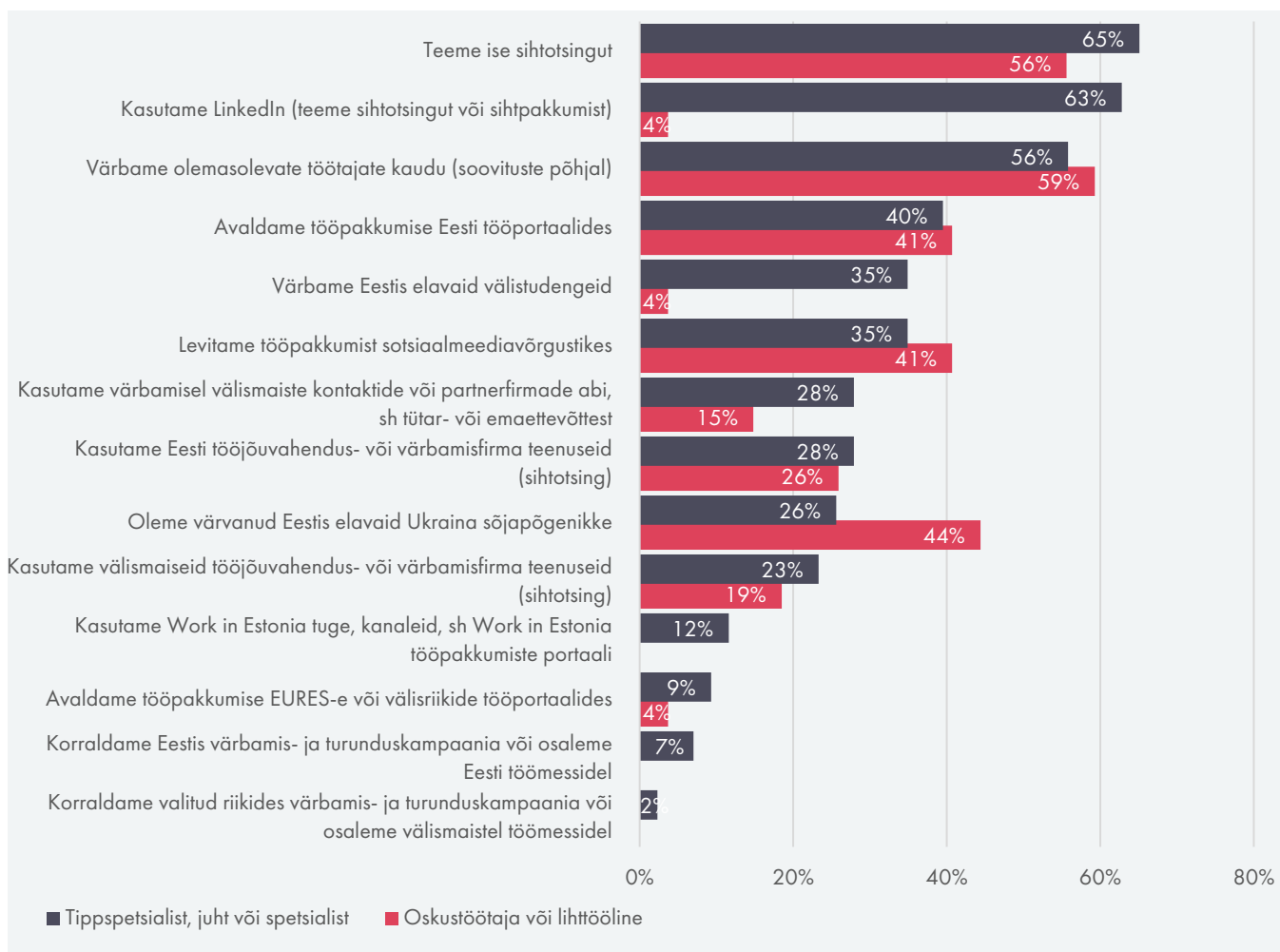
Antud küsimust pole sellises vormis varasemates välisvärbamise uuringutes (2017 ja 2019) küsitud, vaid vastupidi, renditööjõudu kasutavad ettevõtted on olnud neist küsitlustest varem välistatud. Kuid renditööjõu vajadusele või atraktiivsusele viitavad lisaks siinse uuringu küsitlustulemustele ka läbiviidud süvaintervjuud liitude ja ettevõtetega (vt renditööjõu osas ka pikemat käsitlust eelnevas ptk 4.1).

4.2. Värbamisviisid

Tööstussektori ettevõtted värbavad välistöötajaid erinevatel viisidel ja erinevates värbamiskanalites, mis osaliselt sõltub ka sellest, millist välistöötajat otsitakse: kas tippspetsialisti/spetsialisti, oskustöötajat või lihttöölisi.

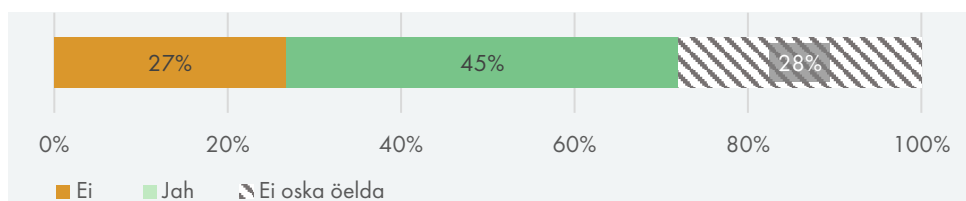
Tippspetsialistide, sh juhtide või spetsialistide värbamiseks kasutatakse peamiste värbamiskanalite ja –viisidena enam kui poolte ettevõtete poolt järgmisi tegevusi (joonis 22): ettevõtte enda poolt tehtav sihtotsing (65%), LinkedIn kasutamine nii sihtotsinguks kui ka sihtpakkumiste tegemiseks (63%) ning olemasolevate töötajate (soovituste) kaudu uue töötaja värbamine (56%). Umbes kolmandik kuni neljandik ettevõtetest avaldab tööpakkumisi Eesti tööportaalis (40%), värbavad Eestis elavaid välistudengeid (35%), levitavad tööpakkumist sotsiaalmeediavõrgustikes (35%), kasutavad värbamisel välismaiste kontaktide (28%) või Eesti tööjõuvahendusfirma teenuseid (28%) ning värbavad Eestis elavaid Ukraina sõjapõgenikke (26%). Work in Estonia tuge või selle töövahendusportaali ning EURES töövahendusportaali kasutavad vaid vähesed ehk umbkaudu kümnendik ettevõtetest. Seega kuigi värbamiskanalite valik on mitmekesine ja tööstussektori ettevõtted kasutavad mitmeid erinevaid viise ning võimalusi välistöötajate leidmiseks, on teatud kanalite potentsiaal kas alakasutatud, neist ei olda teadlikud, või on neid minevikus küll kasutatud, kuid neist on loobunud kuna need pole toonud soovitud kasu vmt.

Sarnased värbamiskanalid –, viisid ning järjestus kehtivad ka välismaalastest oskustöötajate või lihttöölise värbamisel. Peamised erinevused võrreldes tippspetsialistide või spetsialistide värbamisega esinevad LinkedIn kasutamisel (ainult 4% ettevõtetest kasutab seda selle sihtrühma leidmiseks vrdl 63% tippspetsialistide puhul), samuti värvatakse oluliselt vähemal määral oskustöötajaid või lihttöölisi Eestis õppivate välistudengite hulgast (4%). Seevastu kasutatakse selle sihtrühma värbamise puhul mõnevõrra rohkem muud sotsiaalmeediat (41%) ning ka Ukraina sõjapõgenikke värvatakse oskustöötaja ja lihttöölise tasemele umbes kaks korda rohkem kui tippspetsialisti tasemele (44% vs 26%).



Joonis 22. Välisvärbamise viisid

Ankeedis küsisime ettevõtjatelt, kas nende kogemuse põhjal on neil teada konkreetsed riigid, kust neil on suurem tõenäosus värvata just neile vajalikke töötajaid (joonis 23). Ligikaudu pooled ettevõtted sellist teadmist ei oma või nad ei oska sellele küsimusele vastata, kuid veidi vähem kui pooled ettevõtted (45%) märkisid, et neil on teada riigid või regioonid kust nad võiksid endale välistöötajaid saada. Kuigi kõik vastajad riiki või regiooni ankeedis avatud vastusena ära ei märkinud, on vastuste hulgas esimesel kohal Ukraina (20 nimetamist), Usbekistan (5 nimetamist) ja India (3 nimetamist), ning täiendavalt märgitakse üksikutena ära ka EL riigid (Soomes (3 nimetamist), üksikutena Läti, Poola, Bulgaaria jt). Peamiselt eristuvad seega kaks regionaalset klasterit: Euroopa Liidu riikidest Kesk- ja Ida-Euroopas asuvad riigid ning kolmandatest riikidest peamiselt Ida-Euroopas ja Kesk-Aasias asuvad riigid. Tippspetsialistist värbavate ettevõtete osas teab ainult neljandik konkreetseid riike või regioane.



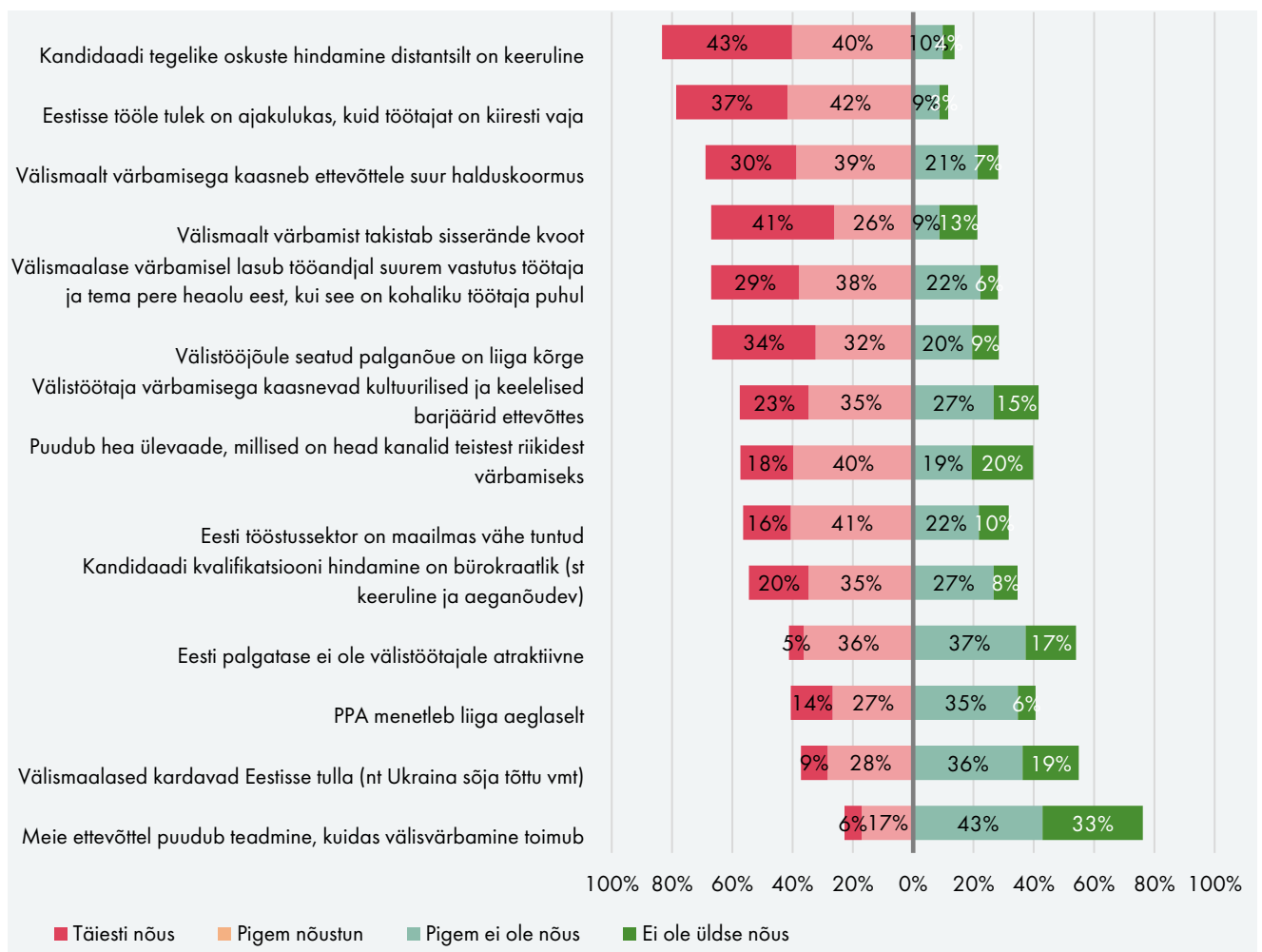
Joonis 23. Vastused küsimusele "Kas oskate juba öelda, millistest riikidest (väljaspool Eestit) on Teil kõige suurem tõenäosus värvata just teile vajalikke töötajaid?"

Intervjuudest ilmneb veel täiendavalt, et rahvusvahelised ettevõtted eelistavad värvata riikidest, kus neil on endal kontorid; nemad teavad ka suurema tõenäosusega kindlaid riike, kust neile vajaminevat tööjõudu (oskusi) saada on. Samuti töid paar intervjuueeritud ettevõtet olulisena välja välisvärbamise just neist riikidest, kus paiknevad ettevõtte partnerid või peamised kliendid – see on üks viis, kuidas soovitakse olla klientide või partnerite silmis oluline või eristuda teistest konkurentidest; küllap aitab neist riikidest pärit töötajate värbamine kaasa tuua ka sihtturu parema tundmise, usaldusväärsete kohapealsete kontaktide leidmise jmt.

4.3. Välisvärbamise takistused ja soodustavad tegurid

Välisvärbamist takistavad ja soodustavad töötleva tööstuse ettevõtete hulgas mitmed tegurid, millest osad on tingitud nii ettevõtte välisest keskkonnast või teguritest (nt Eesti seadusandlus ja nõuded), osad tulenevad ettevõttest endast ning osad tulenevad välismaalasest töötajast (joonis 24).

Kõige suuremate takistustena nimetavad ettevõtted kahte asjaolu: välistöötaja tegelike oskuste hindamine distantiselt on keeruline (kokku nõustub sellega täiesti või pigem 83% ettevõtetest) ning asjaolu, et välistöötajat on kiiresti vaja, kuid Eestisse tulek (pikad etteteatamisajad, kolimine vm) on ajakulukas (vastavalt 79%). Mõnevõrra vähem, kuid siiski enam kui pooled ettevõtetest nimetavad takistusena ka suurt halduskoormust mis välismaalasest töötaja värbamisega kaasneb (vastavalt 69%), sisserände kvooti (vastavalt 67%) ning välistöötajatele seatud palganõuet (66%). Samuti tuuakse takistusena välja ettevõtja suuremat vastutust välistöötaja ees kui võrrelda seda kohalike töötajatega (67%) aga ka kultuurilisi-keelelisi barjääre ettevõttes, mis välistöötaja värbamisega kaasnevad või kaasneksid (58%). Ühe olulise tegurina tuleb nimetada ka Eesti tööstussektori vähest tuntust maailmas (57%) – asjaolu, mis ilmnes ka läbiviidud intervjuudest.



Joonis 24. Vastused küsimusele "Palun hinnake, kuivõrd asjakohased on alljärgnevad takistused välistöötajate leidmisel Teie ettevõtte jaoks."

Eelpool nimetatud ja joonisel 26 väljatoodud takistused on erinevad ning vajavad erinevat tuge või lahendamist eri tasanditel ja erinevatelt osapooltelt: osad takistustest on sellised, mis on olnud ettevõtjate poolt välja toodud juba mitmeid aastaid (nt elamislubade piirarv, halduskoormus, PPA menetlemiskiirus, kvalifikatsioonide hindamine jm)²² ning mille lahendamine või lihtsustamine vajab ennekõike Eesti riigi poolset tegevust. Teine klaster takistusi puudutab ettevõtjate suunalist tuge, mida saab pakkuda näiteks Work in Estonia (nt kartuste leevendamine või info ja toe pakkumine selle osas, kas ja kui palju ettevõtja välistöötaja ja tema pere eest vastutab, võimalike keeleliste-kultuuriliste barjääride maandamise toetamine, aga ka informatsiooni pakkumine selle osas, milliseid kanaleid välisvärbamiseks kasutada). Mitmed teemad on aga sellised, mida saavad Eesti riik, Work in Estonia ja ettevõtted teha ühiselt, nt Eesti tööstussektori tuntuse suurendamine maailmas.

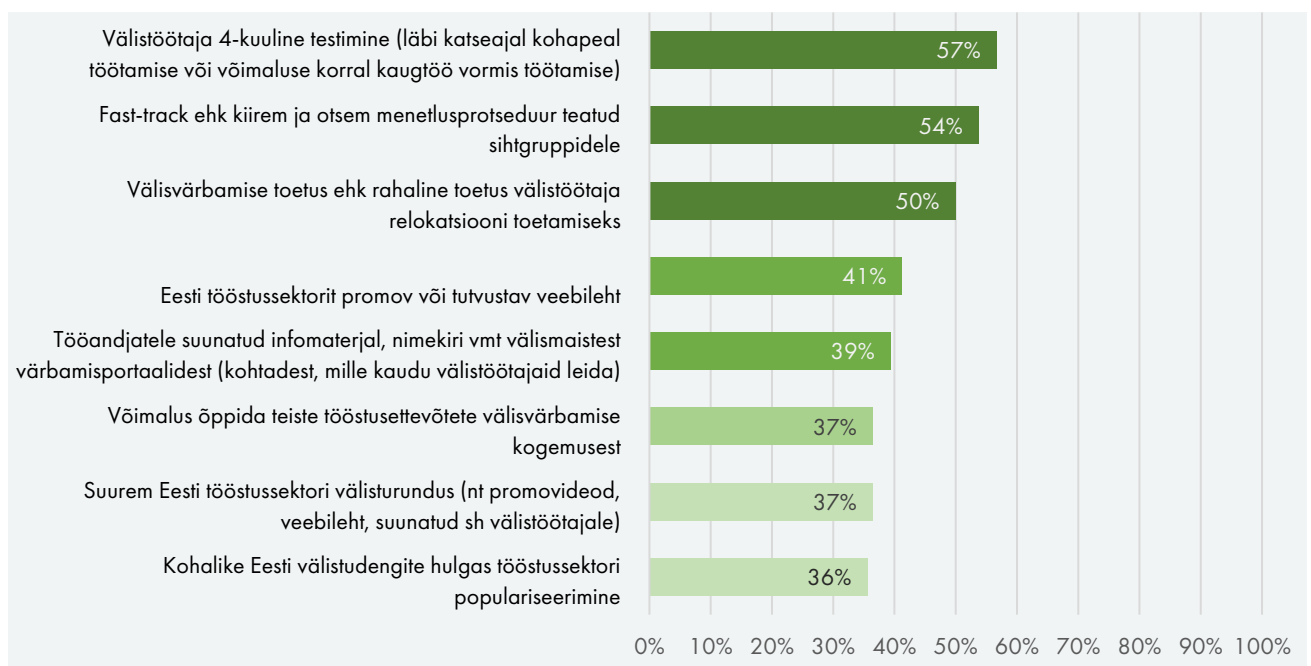
Oluline on silmas pidada, et vaid 23% ettevõtetest markeeris, et neil puudub teadmine kuidas välisvärbata. Kuigi üks neljandik on suur number ning ka neid ettevõtteid tuleb jätkuvalt kindlasti toetada, on see teisalt hea märk sellest, et väga paljudel Eesti ettevõtetel on tehniline võimekus ja teadmine (*know-how*) välisvärbamisest täna juba olemas. Välisvärbamise kogemustega ettevõtjad on suur ja oluline ressurss, mida saab kasutada teadmiste ja kogemuste omavahelisel jagamisel ning vahetamisel. Teisalt võib see viidata Eesti riigiasutuste (nt Work in Estonia, PPA migratsiooni nõustamine jt) või teiste osapoolte poolt seni

²² Vt ka tööandjate kogemusi Eestisse saabuvate uussissereändajatega nt uuringus Kaldur, K. et al (2019). Uussissereändajate kohanemine Eestis. Balti Uuringute Instituut.

tehtud heale tööle, millega Eestis on viimase ca 10 aasta jooksul välisvärbamise alast teadlikkust ja võimekust ettevõtjate hulgas tõstetud. Seega viitavad tulemused, et teadmatus välisvärbamisest on ettevõtete hulgas taandumas ning esile on kerkimas muud ettevõtjate jaoks olulised teemad ja küsimused, mis samuti lahendamist vajavad.

Küsisime eraldi ettevõtjate hinnanguid ka erinevatele võimalustele ja viisidele, mis nende jaoks välistöötajate värbamist soodustaks või lihtsustaks. Lasime neil valida etteantud nimekirja hulgast (valida sai mitu varianti), mille tulemused on välja toodud joonisel 25. Enim tuuakse välja soov tööstussektori ametikohtade väljatoomiseks elamislubade kvoodi alt (60% ettevõtetest), võimalus testida välistöötajat eelneva 4-kuulise katseajaga (57%), kiiremat menetlusprotseduur teatud sihtrühmadele (54%) ning välisvärbamise toetust ettevõtjatele (50%). Kõik need neli eelnimetut on tegurid, mis puudutavad kas riigipoolset seadusandluse muutmist, sh protseduuride lihtsustamist või rahalist tuge.

Ülejäänud välisvärbamist soodustavad tegurid on juba nõ pehmemad ehk puudutavad tööstussektori suuremat tutvustamist (sh Eesti tööstussektorit tutvustava veebilehe loomist ja selle sektori suuremat välisturundust), infomaterjalide loomist värbamise toetamiseks, kogemuste omavahelist vahetamist aga ka tööstussektori populariseerimist. Tööstussektori populariseerimist toodi välja läbiviidud intervjuudes, sh fookusega Eesti elanikele ning lisakommentaaridega, et jätkuvalt on ka Eesti elanike hulgas arusaam, et tööstussektor on midagi „musta, räpast ja tolmust“, kuid tõdetakse, et see on juba vana ja aegunud arusaam.



Joonis 25. Vastused küsimusele "Millised tegurid soodustaksid või lihtsustaksid välistöötajate leidmist?"

Avatud vastuses kirjeldatakse ettevõtjate poolt veel täiendavaid võimalusi ja viise, kuidas välistööjõu värbamist oleks võimalik Eesti riigi poolt lihtsustada. Peamiselt tuuakse välja välistöötajate eesti keele õppe toetamist ja rohkemate keelekursuste olemasolu, selgeid ja lihtsaid juhiseid kuidas välistöötajaid värvata, Töötukassasse avalduse tegemise lihtsustamist (või selle nõude kaotamist), riigipoolset suuremat tuge eksportivale tööstusele ja selle väärtustamist Eesti majanduses, välistöötaja kohanemise toetamist (sh üritusi ja koolitusi mis toetaksid nende loimumist), ning laiemalt erinevate piirangute vähendamist ning toetavad majanduskeskkonna tagamist.

5. Kokkuvõtlikud järeldused ja ettepanekud

1. Võrreldes siinse uuringu tulemusi teiste varasemate sarnaste uuringutega (2017 ja 2019), on üks peamine ilmnenu järeldus, et **töötleva tööstuse sektori ettevõtted ei eristu olemuslikult märkimisväärselt teiste sektorite välisvärbamisest** (nt Eesti IKT-sektor). Töötleva tööstuse ettevõtete välistööjõu vajadused ning väljakutsed, millega nad silmitsi seisavad, on väga sarnased teiste sektorite välisvärbamise kogemustele ja vajadustele.
2. Võrreldes varasemate aastatega on **välisvärbamine tööstussektori ettevõtete hulgas pigem kasvanud**. Vaatamata uuringu läbiviimise ajale majanduslanguse tingimustes (2023 aasta lõpp ja 2024 aasta algus), kus paljud Eesti ettevõtted pigem koondavad kui värbavad (või on värbamisplaanid pandud pausile), on vajadus välistöötajate välisvärbamiseks töötleva tööstuse sektoris olemas ka praegu. See viitab antud sektori suuremate ja tugevamate ettevõtete jätkusuutlikkusele ning säilenõtkusele, kus paljudel on säilinud vajadus ja soov spetsiifiliste rollide täitmiseks mh välistöötajatega ka majanduslikult keerulistes oludes.
3. **Ettevõtted eelistavad üldiselt ja kõigepealt leida vajaminev töötaja Eesti kohalikul töøjõuturul** (eriti, kui tegemist on pigem juunior-taseme positsiooniga); juhul, kui sellise töötaja leidmine tundub realistlik ja võimalik. See tagab protsessi kiiruse ja väiksemad kulud. Ettevõtetes või rollides, kus on vajalik väga spetsiifiline *know-how* (näiteks mõne kindla tehnoloogia tundmine, mille puhul ettevõtte juhtkond või personalijuht juba teab, et seda ei ole võimalik Eestis leida), otsitakse töøjõudu kohe välismaalt. Selleks kasutatakse näiteks partnerettevõtteid või väga spetsiifilisi just selle valdkonnaga tegelevaid värbamisettevõtteid. Osadel juhtudel toimub värbamine ka paralleelselt – kuulutus lisatakse nt LinkedIn-i, ettevõtte veebilehe karjäärisektsiooni ning ollakse sellega avatud erinevatele võimalustele (nii kohalikule kui ka välispäritolu töøjõule). Ühest selget välisvärbamise mudelit siinse analüüsi põhjal välja tuua ei ole võimalik ehk Eestist kohapealt värbamine ja/või välisvärbamine toimub ennekõike vastavalt konkreetsele vajadusele.
4. Võrreldes varasemate aastate uuringutega on **kasvanud olulisel määral enam kui 10 välistöötajat värvata plaanivate ettevõtete osakaal**. Kuigi kõik varasemad uuringud pole täielikult võrreldavad metoodika erinevuste tõttu, ning taoline tulemus võib olla osaliselt tingitud ka siinse uuringu valimi eripärast, võib see siiski viidata ka võimalikule kasvavale välisvärbamise vajaduse trendile Eestis ja ettevõtete hulgas. Seda trendi tuleb seega jälgida ja valideerida järgmiste sarnaste andmekogumistega tulevikus.
5. **Välistöötajate vajadus on töötleva tööstuse sektori ettevõtete hulgas mitmekesine nii palgataseme kui ka ametitasemete lõikes**. Oluline on rõhutada siinse uuringu ühte põhijäreldust ja -leidu, et ainult neljandik küsitletud ettevõtetest plaanib värvata tippspetsialiste välismaalaste seaduse (VMS) tippspetsialisti mõistes ehk töötajat üle 2500 eurose brutotöötasuga ametikohale (2024. aastal suureneb vastav töötasu prognoositavalt umbes 2850 euron). Ametitasemete lõikes näitab uuring sarnaseid tulemusi – vaid neljandik ettevõtetest plaanib värvata välistöötajaid tippspetsialisti ja juhi positsioonidele, seevastu enam kui pooled ettevõtetest plaanivad värvata välistöötajaid nii spetsialisti kui ka oskustöölise ametitasemele, ning ligi neljandik ettevõtetest plaanib värvata välistöötajaid lihttöötaja ametitasemele (siinkohal tuleb arvestada, et osad ettevõtted võivad värvata välistöötajaid ka kõikidele erinevatele ametitasemetele).²³

²³ Kuigi varasemalt ei ole tööandjate käest välisvärbamise palgataseme küsimust küsitud, viitavad 2019. uuringu tulemused, kus küsitleti eraldi ka välistöötajaid, et IKT-sektoris saavad tippspetsialisti töötasu ligikaudu pooled välistöötajatest, mis on ka kaks korda suurem hulk kui siinse uuringu põhjal tööstussektoris. IKT sektori keskmiselt kõrgemale töötasule viitab kaudsest ka RITA-ränne (2021) uuringu välistöötajate kulu-tulu mudeli analüüs, mis näitab, et IT-sektoris on Eesti riigile kaasnev tulu (ennekõike maksutulu) ühe välistöötaja kohta ca kolmandiku võrra kõrgem kui töötleva tööstuse sektoris.

6. **Töötleva tööstuse ettevõtted käsitlevad enda välistöötajaid terviklikult, st kõikides ettevõtte väärtusahelates ning palga- ja ametitasemetel.** Seetõttu on oluline sellest lähtuda ning seda sellisena käsitleda ka Eesti riigi poolt pakutavate ja ettevõtjatele suunatud välisvärbamist toetavate teenuste ning tegevuste osas, sh seadusandluses. Sellisel viisil tuleb tõlgendada ka siinse uuringu peamisi tulemusi ja järeldusi – st, analüüsis väljatoodud ettevõtete arvamused, probleemkohad ja lahendused ei kohaldu mitte ainult tippspetsialistidest välistöötajatele, vaid palju laiemale ampluaale ehk spektrile välistöötajatest. Sellest tulenevalt on oluline suunata riiklike meetmete või tegevuste fookust ka neile ettevõtetele, kelle välisvärbamise fookus või soov jääb allapoole tippspetsialist/välisspetsialisti piiri. Kuigi osaliselt täna seda juba tehakse, on oluline selle selge kommunikeerimine ka ettevõtetele.
7. Eraldi tähelepanu tuleb juhtida, et **Eestis kontseptualiseeritakse välistöötajaid erinevate tähenduste ja mõistet kaudu, kuid mis kõik on oma nüansierinevustega:** välisspetsialist, välitalent, kõrge-kvalifikatsiooniga välistöötaja, kõrgelt-haritud välistöötaja, tippspetsialistist välistöötaja jm. Kõige selgemalt on sisustatud mõiste tippspetsialist (VMS-ist tulenevalt 1,5 kordne keskmine palk); samas kui teised mõisted on pigem ebamäärasemad (kuigi neid on püütud eri uuringutes erinevatel viisidel sisustada). Vastuolu tekib näiteks juhul, kui välistöötaja on küll kõrgelt haritud (kõrgharidusega) kuid tema töötasu on väiksem kui VMS-i tippspetsialisti palgatase, või ümberpööratult, vastuolu võib tekkida ka juhul, kui nt keskharidusega välistöötaja töötasu vastab VMS-i tippspetsialisti palgataseme kriteeriumile –, need on olukorrad, mis on Eestis välistöötajate hulgas üpris tavapärased (vt joonis 11 ptk 4.1). Olukorra muudab veelgi enam komplitseeritumaks asjaolu, et Euroopa Liidu liikmesriikidest pärit sisserändajate puhul ei ole võimalik rakendada palga, hariduse ega oskuste (*skills*) põhist kriteeriumit; ega ka lõimumisvõimekuse kriteeriumit, mida on varasemalt paaris uuringus välja pakutud.²⁴ Eelnev ei tähenda sugugi, nagu ei peaks Eesti rändepoliitika eelistama ja soosima kõrgharidusega või kõrgepalgalisi välistöötajaid (kindlasti peaks), kuid oluline on luua rohkem selgust ja ühtsust nende erinevate terminite kasutuses, Eesti riigi rändepoliitika eesmärkides ja valikutes ning selle kõige kommunikatsioonis ettevõtjatele.
8. Valdkondade lõikes on töötleva tööstuse ettevõtetes **välistöötajate vajadus suurim kolmes valdkonnas:** inseneeria (58%), tööstustehnoloogia (40%) ning teadus- ja arendustegevus (27%). Need on ka kohad, kus Work in Estonia saab pakkuda suunatud tuge, välisurundust, ettevõttele nähtavust ja kuulutuste publitseerimist ning teenuseid, mis aitavad välisspetsialistil Eestis paremini sisse elada.²⁵
9. Töövormide lõikes **plaanib enam kui kaks kolmandikku ettevõtetest välistöötajaid värvata peamiselt töö- või käsunduslepingu alusel** (75%), kuid väga olulisel määral ehk ligi **kolmandiku ettevõtete puhul ka renditööjõu** vormi kasutades (36%). Just renditööjõu suhteliselt kõrge osakaal on samuti oluline leid ja tähelepanek, mis on olnud küll viimastel aastatel aktuaalne Eesti ajakirjanduses, kuid ei ole ilmnunud sellisel moel varasematest sarnastest uuringutest. Rendiettevõtteid kasutatakse töötleva tööstuse sektori ettevõtetes pigem madalama ameti või palgaga välistöötaja värbamiseks ja ajutise iseloomuga töödeks, aga ka kindla spetsialisti saamiseks juhul, kui Eestis neid välja ei õpetata või neid pole saada. Rendiettevõtteid kasutatakse ka neil kordadel kui töötajat on kiiresti vaja ning iseseisvalt värbamine venib liiga pikaks.
10. Eelnevast tulenevalt on oluline edasiselt täpsemalt uurida renditööjõu ettevõtete rolli ja olulisust töötleva tööstuse välisvärbamise kontekstis. Sellest võib **ilmneda vajadus renditööjõu ettevõtete rolli ümbermõtestamiseks** Eestis – nii võivad ka renditööjõu ettevõtted olla Work in Estonia (WiE) koostööpartnerid ning osaleda WiE seminaridel jm, sh olla WiE *Relocation Guide* saajate sihtrühma hulgas ning osalised muus sellega seonduvas kommunikatsioonis ning tegevustes.

²⁴ RITA ränne (2021) ja Eesti Inimarengu Aruanne 2017 (2017).

²⁵ Work in Estonia platvorm pakub täna tervikkomplekti informatsiooni ja teenuseid Eestisse kolimise, sh võimalust tööle kandideerida ning saada kõiki olulisemaid riiklike teenuseid ühest kohast (sh Tallinna Rahvusvahelise Maja vahendusel).

11. Välisvärbamise viisid ehk uute **välistöötajate leidmise meetodid ja tegevused on ettevõtetel väga mitmekesised**. Nende puhul suuremaid väljakutseid ei esine ning välistöötajate leidmiseks kasutatakse mitmeid võimalusi: sihtotsing, sotsiaalmeedia (sh väga olulisel kohal on LinkedIn), Eestis õppivate välistudengite või teiste juba kohapeal elavate uussisserändajate värbamine, aga ka nt tööjõuvahendufirmade kasutamine. Võrreldes teiste meetoditega kasutatakse oluliselt vähem nt Work in Estonia töökuulutuste portaali ning EURES portaali ja tuge.
12. Kuigi küsitluses sellele eraldi ei keskendutud, ilmnes paarist intervjuust, et üks töötajate leidmise viise on ka **Töötukassa korraldatavad töömessid**, kuhu tulevad kokku tööandjad ja tööotsijad. Tihti tulevad sellistesse kohtadesse just lihtsamaid rolle täitvad ettevõtted, kuid senised kogemused näitavad, et tavaliselt ei olda sellistel messidel väga ette valmistunud välismaalastest kandidaatideks. Samas, kui Eestis kohapeal on kasvav hulk selliseid välismaalasi, kellest paljudele ei kohaldu mh ka palgakriteerium, võiksid tööandjad sellele võimalusele rohkem mõelda ning Töötukassa muuhulgas seda meedet rohkem ka välismaalastele turundada.
13. **Välisvärbamist takistavad tegurid** saab tinglikult jaotada kolme kategooriasse. Esimene osa puudutab välisvärbamise üldist protsessi: ettevõtete võimekust ja keerukust hinnata distantsilt piisavalt hästi töötaja tegelikke oskusi ning teisalt ajavahemikku, mis kulub töötaja otsimise alustamisest kuni tema saabumiseni Eestisse – töötajat on vaja kohe, kuid kogu protsessi ajaline kestus võtab palju aega. Teine osa takistustest puudutab Eesti seadusandlust ning haldusprotseduure: kvoot, palganõue, üldine halduskoormus värbamisel, PPA menetlemiskiirus, kvalifikatsioonide ametlik hindamine ning tunnustamine jm. Kõiki eelnimetatud takistusi nimetavad kusjuures enam kui pooled küsitletud töötleva tööstuse ettevõtetest. Kolmas osa välisvärbamise takistustest puudutab ettevõtjate teadmatust, oskusi või kohati ka hirme välistöötaja ja tema pere kohanemise ning keelelise-kultuurilise sisseelamise toetamisel.
14. **Välistöötajate kohanemine ja selle toetamine ning kultuurilised-keelelised eripärad** näivad olevat takistuseks või hirmuks nii neil tööstussektori ettevõtetel, kes ei ole värvanud kui ka neil, kes on värvanud, aga enam ei plaani värvata. Sellesuunalisi toetavaid tegevusi, sh kogemuste vahetamist jm tuleb kindlasti jätkata, sh leevendada ettevõtjate kartusi välistöötajate värbamise osas ning jagada parimaid praktikaid probleemide lahendamiseks.
15. Välisvärbamist takistavate tegurite juures tasub eraldiseisvana välja tuua asjaolu, et üle poolte ettevõtetest näevad välisvärbamise probleemina **Eesti tööstussektori vähest tuntust maailmas**. Seda tuuakse välja ka intervjuudes ning ennekõike toimub see võrdluses Eesti IT-sektori kuvandiga maailmas. Ollakse seisukohal, et tööstussektori kuvandit tuleb senisest palju rohkem riigipoolsel eestvedamisel edendama hakata – nii siseriiklikult järelkasvu toetamiseks kui ka väljaspool Eestit mh välismaalaste värbamise toetamiseks. Märksõnadena käiakse välja mõisted nagu nutikas tööstus, *Industry 5.0* jpm.
16. Need töötleva tööstuse sektori ettevõtted, kes välistöötajaid täna ei värba, ei näe selleks üldjuhul suurt vajadust, nad leiavad piisavalt töötajaid Eestis või nad ei värba välismaalasi põhimõtteliselt (st eelistavad kohalikke). Ligikaudu kümnendik neist ei värba kas informatsiooni puudumise, aja- ja rahakulu, seadusandlike nõuete ja formaalsuste, kultuuriliste barjääride, kõrge palganõude või teiste ettevõtete halbadest kogemustest kuulmise tõttu. Teisisõnu näitavad tulemused tervikuna, et suure osa nende ettevõtete suunal, kes ei ole täna välistöötajaid värvanud, ei ole põhjust olulisel määral välisvärbamise toetamise suunalisi tegevusi ellu viia, kuna **mittevärbamine on suuresti nende teadlik otsus ja majanduslikust olukorrast tulenev asjaolu, mitte informatsiooni või ressursside puudusest tingitud nähtus**.
17. Eesti riigil tasub **välistööjõu värbamise kasvutrendi jätkumist toetada** – see mitmekesistab ettevõtete võimalusi ning toetab nende konkurentsivõimet, aidates neil täita rolle, mida kohaliku tööjõuga täita ei õnnestu. Samal ajal tuleb arvestada nii ümberõppega seotud võimalusi (vt nt OSKA

uuringu tulemusi) kui ka kohapealse järelkasvu/pealekasvu suurendamist (koolitustellimust), sh tööstussektori populariseerimist. Sageli on aga Eesti tööturul keeruline kogenud spetsialiste leida – kuigi noored ehk värskest ülikoolist tulnud töötajad leiavad üldiselt ise (vähemalt suurettevõtted) hõlpsasti ülesse, konkureeritakse tööandjatena kogenud kohalike töötajate saamiseks värbamisel ka välismaa ettevõtetega.

18. Koostöös erialaliitudega tuleb täpsemalt tuvastada ametialad või positsioonid, mis on tööstusettevõtete jaoks kõige kriitilisemad ning olulisima lisandväärtusega (nt insenerid ja operaatorid) ning võimalusel kaaluda sarnaselt IKT sektorile luua ka **tööstusettevõtetele teatud kvoodierisused** nende ametialade põhiseks.
19. Kuna töötleva tööstuse sektoris näib olevat toimunud märkimisväärne areng seoses välisvärbamisega, tasub kaaluda regulaarset, sh ühtse metoodika alusel läbiviidavat **ettevõtjate välisvärbamise monitoorimist**. See võimaldab tuvastada võimalikke välisvärbamise pikaajalisi trende ning ilmnevaid kitsaskohti, teisalt võimaldab see hinnata ja analüüsida ka ettevõtete toetamisele suunatud meetmete tõhusust ja tulemuslikkust.

Lisa 1. Metoodika

Uuringus viidi läbi kasutades kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid uurimismeetod. Olulisema osa moodustas Eesti tööstussektori ettevõtete seas läbi viidud ankeetküsitlus, millega koguti vastused 250 ettevõtte esindajalt. Lisaks sellele viidi läbi viis süvaintervjuud tööstussektori ettevõtete ja neid esindavate liitude esindajatega. Uuringus kasutatud meetodid on kokkuvõtlikult esitatud tabelis 6.

Tabel 6. Metoodika ja valimi matriks

MEETOD	VALIM, VÄLJUND
Ankeetküsitlus	- Veebiküsitlus - Telefoniintervjuud (CATI)
Intervjuud	- 5 süvaintervjuud <u>sidusrühmade esindajatega</u> (sh WiE ja esindusorganisatsioonide esindajad)
Sekundaarallikate analüüs	- Temaatiliselt seotud uuringute analüüs - Valdkonna sekundaarstatistika analüüs (ennekõike üldine, agregeeritud kohaliku omavalitsuse ja/või piiriülese mobiilsuse ja kaubavahetuse andmestik) - Seotud uuringud ja teadusartiklid

Uuringu sihtrühmaks võeti esialgu metalli-, elektroonika- ja masinatööstuse ning puidusektori ettevõtted nende Äriregistris esitatud EMTAK koodide alusel. Kaasati nii pea- kui ka kõrvaleriala ettevõtteid. Üldkogumist filtriti välja need ettevõtted, kelle müügitulu oli 0 ja kus oli vaid üks töötaja. Järelejäänud ettevõtetest koostati kontaktlist, mis laaditi üles Alchemer'i küsitluskeskkonda ja saadeti neile kutsed. Selliseid ettevõtteid kehtivate kontaktidega oli ligikaudu 5000. Kuna uuringu jooksul otsustati sihtrühma laiendada ehk keskenduda lisaks nimetatud valdkonna ettevõtetele ka teistele insenere vajavatele valdkondadele, siis saadeti hiljem kutseid veel ligi 2500le ettevõttele. Kuna vastamisaktiivsus osutus pigem madalaks, värvati ettevõtteid kasutades ka võrgustikuvärbamise meetodit ehk ettevõtetega võeti ühendust telefonitsi, LinkedIn-i ja tööstussektori ettevõtete liitude kaudu.