

Work in Estonia sihtrühmade  
välisvärbamise protsessi  
kogemuse ja rahulolu uuringud 2019

Lõpparuanne

Uuringu tellis Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus.

work estonia



**Autorid:**

Kristi Anniste

Märt Masso

**Käesoleva töö valmimisse on andnud olulise panuse ka:**

Vaike Vainu, Eve Mägi, Aleksandr Michelson, Tõnis Stamberg

**Poliitikauuringute Keskus Praxis** on Eesti esimene sõltumatu, mittetulunduslik mõttekeskus, mille eesmärk on toetada analüüsile, uuringutele ja osalusdemokraatia põhimõtetele rajatud poliitika kujundamise protsessi.



**Poliitikauuringute Keskus Praxis**

Tartu mnt 50

10115 Tallinn

tel 640 8000

[www.praxis.ee](http://www.praxis.ee)

[praxis@praxis.ee](mailto:praxis@praxis.ee)

Väljaande autoriõigus kuulub Poliitikauuringute Keskusele Praxis. Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: Anniste, K., Masso, M. 2019. Work in Estonia sihtrühmade välisvärbamise protsessi kogemuse ja rahulolu uuringud 2019. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

ISBN 978-9949-662-13-5 (pdf)

# Sisukord

<b>1. Uuringu taust .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Tööandjate ja välistöötajate uuringute põhitulemused .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Välisvärbamiskogemuse ja -plaanidega tööandjate uuring .....</b>	<b>11</b>
3.1. Uuringu tulemused .....	11
3.1.1. Tööandjate välisvärbamiskogemus ja -plaanid .....	11
3.1.2. Välisvärbamise põhjused .....	13
3.1.3. Välisvärbamise sihtriigid .....	14
3.1.4. Välistöötajate arv .....	15
3.1.5. Välistöötajate ametialad .....	16
3.1.6. Välistöötajate leidmine .....	17
3.1.7. Välistöötaja vastuvõtmine ja kohanemine Eestis .....	19
3.1.8. Välistöötaja lahkumine Eestist .....	22
3.1.9. Tööandjate teadlikkus ja kogemused Work in Estonia programmiga .....	23
3.2. Kokkuvõte .....	24
<b>4. Eestisse aastatel 2016-2018 saabunud välistöötajate uuring .....</b>	<b>26</b>
4.1. Uuringu tulemused .....	26
4.1.1. Uuringule vastanud välistöötajate taust .....	26
4.1.2. Eestisse saabumine .....	28
4.1.3. Vastuvõtmine .....	30
4.1.4. Kohanemine Eestis .....	33
4.1.5. Elamine Eestis .....	40
4.2. Kokkuvõte .....	42
<b>5. Järeldused ja soovitused .....</b>	<b>44</b>
<b>6. Executive Summary .....</b>	<b>46</b>

# 1. Uuringu taust

Seoses sissetulekute ja heaolu kasvuga on Eesti muutumas aina atraktiivsemaks sihtriigiks nii kolmandatest riikidest pärit inimestele, kui ka teiste Euroopa Liidu liikmesriikide kodanikele. Samuti on tulenevalt madalast sündimusest ja vananevast rahvastikust tingitud tööjõupuudusest hakatud Eestis aina enam nägema ka vajadust eelkõige kõrgelt kvalifitseeritud sisserändajate, kuid ka oskustööjõu Eestisse elama asumise soodustamise järele<sup>1</sup>. Seda kinnitab järkjärguline erandite tegemine sisserände piirmäära alla kuuluvatele kolmandate riikide kodanikest välistöötajatele, tehtud ja plaanitavad sisserännet hõlbustavad muudatused seadusandluses, samuti teenused, mis peaksid lihtsustama välisspetsialistide Eestisse saabumist ning siin viibimist (nt kohanemisprogramm, välisspetsialistide kaasamise tegevuskava raames ellu kutsutud programm "Work in Estonia", PPA migratsiooninõustajad jne). Nii on teiste riikide kodanike sisseränne Eestisse küll väikeste kõikumistega, järkjärgult suurenenud ning 2018. aastal saabus Statistikaameti andmetel Eestisse 9711 teiste riikide kodanikku. Nendest veidi alla pooled olid mõne Euroopa Liidu liikmesriigi ning ülejäänud mõne muu riigi kodanikud.

Sisserännet juhtiva rändepoliitika kõrval on riigile oluliseks väljakutseks sisserändajate lõimimine ühiskonda, ennetamaks liigset koormust sotsiaalkaitsesüsteemile ning ohte avalikule korrale ja julgeolekule. Balti uuringute instituudi 2014. aastal läbiviidud uuringu „Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks“<sup>2</sup> kohaselt toimib Eestis välismaalaste kohanemise toetamisel mudel, kus värbajad vastutavad välismaalase värbamise ja vahetu kohanemise eest, samal ajal kui riigi rolliks on värbamist toetava üldise tugistruktuuri loomine. Samas tuuakse uuringus esile selle mudeli nõrkused – teenuste pakkumine on killustunud, värbajate ja avaliku sektori koostöö on marginaalne, palju toimub teenuste dubleerimist ning informatsioon riigi ja kohalike omavalitsuste poolt pakutavatest kohanemist toetavatest teenustest on uussisserändajatele halvasti kättesaadav. Lisaks on varasemad uuringud toonud kohanemise kitsakohtadena välja eesti keele õppe võimaluste vähesuse, asjaajamise kohatise keerulisuse, uussisserändajate vähese suhtluse eestlastega ning uussisserändajate pereliikmete haridus- ja töövõimaluste kesisuse<sup>3 4 5</sup>.

Samas on viimastel aastatel uussisserändajate, sh välistöötajate, kohanemist toetavatele teenustele ka aina enam tähelepanu pööratud. 2015. aastal sai EAS-is alguse riigieelarvelistest vahenditest rahastatud Work in Estonia programm, mille ülesanne on tutvustada Eestit kui atraktiivset töötamise ja elamise sihtriiki välismaa spetsialistidele, aidata kaasa välisspetsialistide sisseelamisele Eestisse ning tõsta Eesti ettevõtjate teadlikkust välisvärbamisest, eelkõige IKT valdkonna ametikohtadele. Selleks on programm koos partneritega arendanud välja mitmeid teenuseid nagu Eesti Rahvusvaheline Maja, mis on

<sup>1</sup> Kuum, L., Josing, M., Ahermaa, E., Hein, P., Orro, E., Martes, K., Pulver, B., Nittim, K., Aruvee, P. (2016) Eesti rahvusvahelinekonkurentsivõime 2015. aasta aruanne. Tallinn: Konjunktuuri Instituut.

<sup>2</sup> Kallas, K., Kaldur, K., Kivistik, K., Plaan, K., Pohla, T., Ortega, L., Mürk, I., Väljaots, K., (2014) Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks. Balti Uuringute Instituut.

<sup>3</sup> Roosalu, T., Raudsepp, M., Kazulja, M., Vallimäe, T. (2018) Elanikkonna senine kogemus eesti keele omandamisel ja vajadus eesti keele õppe järele. Peatükk kogumikus: Kallaste, E. (toim) Eesti emakeelest erineva emakeelega täiskasvanute eesti keele õpe lõimimis- ja tööhõivepoliitikas: kvaliteet, mõju ja korraldus. Tallinn: Eesti Rakendusuuringute Keskus Centar & Tallinna Ülikool.

<sup>4</sup> Kallas, K., Kaldur, K., Kivistik, K., Plaan, K., Pohla, T., Ortega, L., Mürk, I., Väljaots, K., (2014) Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks. Balti Uuringute Instituut.

<sup>5</sup> Kaldur, K., Vetik, R., Kirss, L., Kivistik, K., Seppel, K., Kallas, K., Masso, M., Anniste, K. (2017) Eesti ühiskonna integratsiooni monitooring 2017. Balti Uuringute Instituut, Poliitikauuringute Keskus Praxis.

välisspetsialistidele ja neid tööle võtvatele tööandjatele suunatud teenuskeskus riigiga suhtlemiseks, nõustamisteenuste saamiseks ning kontaktvõrgustiku loomiseks; workinestonia.com portaal, mis annab välisspetsialistidele põhjaliku ülevaate Eestisse tööle asumise kohta ning tööandjale infot ja abimaterjale välisvärbamisest; toetus tööandjatele välisvärbamisega seotud kulude katmisel; tööandjate inglisekeelsete tööpakkumiste koondamine ja vahendamine workinestonia.com portaalis, sotsiaalmeedia kanalites ning uudiskirjas; Eestisse elama asumist tutvustavad abimaterjalid ja välisvärbamise juhend tööandjatele; värbamiskampaaniad valitud sihtturgudel ja ühisstendid IKT-arendajate konverentsidel IKT-spetsialistide värbamiseks koostöös tööandjatega; välisspetsialistide kaaslase karjäärinõustamine koostöös Töötukassaga.

Lisaks algasid 2015. aasta septembris Euroopa Sotsiaalfondi toetusel Kohanemisprogrammi koolitused. Kohanemisprogrammi eesmärk on toetada Eestisse elama asuvate uussisserändajate, sh välistöötajate ja nende perede, kiiret ja mugavat kohanemist kohaliku eluoluga ning esmaste iseseisvaks toimetulekuks vajalike teadmiste ja oskuste omandamist. Sisaldades baasmoodulit, kuut teemamoodulit (töö ja ettevõtlus, õppimine, teadus, perekond, lapsed ja noored ning rahvusvaheline kaitse) ning keeleõppemoodulit on Kohanemisprogrammi eesmärgiks tagada uussisserändajatele eeldused osaleda Eesti ühiskonnas, sh tööhõives, elukestvas õppes ja kodanikuühiskonnas. Samuti alustasid 2017. aastal Politsei- ja Piirivalveameti juures tööd migratsiooninõustajad, jätkuvalt pakub riik Euroopa Sotsiaalfondi toel tasuta keeleõpet ning toetamaks uussisserändajatest laste kohanemist Eestis koolides on algatatud haridustöötajatele suunatud uussisserändajate kohanemise toetamise koolitused.

Seega on ühelt poolt sisseränne suurenenud ning selle kõrval viimastel aastatel rendatud mitmeid kohanemist toetavaid teenuseid. Teisalt on seni puudunud põhjalikud uuringud, mis analüüsiksid välisvärbamise protsessi kogemust ja rahulolu nii tööandjate kui ka välistöötajate seas, kohanemist toetavate teenuste vastavust tööandjate ja välistöötajate tegelikele vajadustele, aga ka välistöötajate värbamist ja nende kohanemist soodustavaid ning takistavaid tegureid Eestis laiemalt. Seni ainus suurem kvantitatiivne uussisserändajaid käsitlev uuring toimus 2017. aastal Eesti integratsiooni monitooringu raames, kus uussisserändajate lõimumisele Eesti ühiskonda on pühendatud üks peatükk, kuid uuringus ei puudutata süvitsi kokkupuuteid ega rahulolu kohanemist toetavate teenustega. Eesti ettevõtjate valmidust ning probleeme välisspetsialistide värbamisel on viimati Ettevõtjate Arendamise Sihtasutuse tellimusel uurinud uuringufirma OÜ Faktum & Ariko küsitluses „Eesti ettevõtete ootused ja kogemused välismaalt spetsialistide värbamisel 2017“.

Seega oli käesolevas uuringuaruandes kajastavate uuringute eesmärkideks kaardistada 1) Eestis töötavate välistöötajate rahulolu Eestisse tööle värbamise ja siia ümberasumise kogemusega ning 2) Eesti tööandja rahulolu välisvärbamise protsessiga. Uuringu tulemused aitavad täita olemasolevad lüngad välisvärbamise protsessist ja sellega rahulolust, nende põhjal tehakse ka soovitusel välistöötajate värbamisprotsessi ning pakutavate teenuste tõhustamiseks, mis võimaldavad välistöötajate, aga ka nende pereliikmete kohanemist Eestis efektiivsemalt toetada.

## 2. Tööandjate ja välistöötajate uuringute põhitulemused

### 2.1.1. Töökäte puudus tööturul ajendab tööandjaid värbama välistööjõudu

1. Kõrge majandusaktiivsus on viimastel aastatel suurendanud ettevõtete nõudlust tööjõu järele, mistõttu tööealise elanikkonna aktiivsus tööturul on kõrge. Statistikaameti andmetel oli tööjõus osalemise määr 2019. aasta I kvartalis 70,8%, tööhõive määr 67,5% ja töötuse määr 4,7%. Võrreldes eelmise aasta sama kvartaliga, on püsinud tööjõus osalemise ja tööhõive määr sarnasel tasemel. Töötuse määr on aga langenud 2,1 protsendipunkti võrra<sup>6</sup>. Tööturu kõrgkonjunktuur on suurendanud ka ettevõtete nõudlust välistööjõu järele.
2. Siinse uuringu kohaselt on 15% viie ja enama töötajaga era- ja riigiettevõtetest info ja side, tööstuse, energeetika, finants-, loomemajanduse ja ehitussektoris palganud viimase viie aasta jooksul välistööjõudu. Välisvärbamise kogemus on sagedamini pigem suurema töötajate arvu, suurema käibega ning Harjumaal asuvatel ettevõtetel. Vaid 5%-l tööandjatel on välistööjõu värbamise plaan ning 11% tööandjatest ei oska seda hinnata.
3. Kõige sagedamini toovad tööandjad välistöötaja värbamise põhjusena asjaolu, et Eestis ei leia piisavalt vajalikke/sobilikke spetsialiste – seda pidas oma ettevõtte puhul oluliseks 86% välisvärbamiskogemuse ja värbamisplaanidega tööandjatest. Olulise põhjusena tuuakse ka välisriikidest värbamise suuremat valikuvõimalust (64%). Umbes kolmandik tööandjatest peab oluliseks ka seda, et multikultuurne töökeskkond soodustab innovatsiooni (35%), et välistöötajate palgasoo on kohalike omast madalam (34%), et vajatakse väga head võõrkeelte oskust (33%) ning et vajatakse paremat rahvusvahelise turu tundmist (30%).
4. Suurem osa (74%) tööandjatest pole välistöötajaid palganud ega plaani neid lähitulevikus palgata põhjusel, et selleks puudub vajadus. Ligi neljandik tööandjatest on nimetanud põhjusena ka asjaolu, et välismaalt värbamine on tülikas, kuna tähendab suurt aja- ja rahakulu ning on risk, et töötaja pöördub mõne aja pärast lähteriiki tagasi. Ligi viiendik tööandjatest tõi esile ka keeleoskustega seotud barjäärid ning 17% tööandjatest arvab, et välistöötaja tööle võtmiseks on Eestis liiga keerulised seadusandlikud nõuded ja formaalsused.

### 2.1.2. Tulenevalt struktuursest tööjõupuudusest ja rändepoliitikast värbavad tööandjad pigem oskustöötajaid ja spetsialiste

5. Kõige enam on Eesti **tööandjad** palganud välismaalt oskustöötajaid – neid on tööle võtnud 51% välisvärbamiskogemusega ettevõtetest. 40% tööandjatest on palganud ka tippspetsialiste/spetsialiste ning ligi veerand (24%) lihttöölisi. Tippspetsialistidest/spetsialistidest on enim palgatud infotehnoloogia spetsialiste (29%), aga ka juhtimise/projektijuhtimise (17%) ning tööstustehnoloogia valdkonna spetsialiste (17%). Kõige rohkem plaanivad tööandjad värvata järgneva 12 kuu jooksul välismaalastest oskustöölisi

<sup>6</sup> Urke, K., Soosaar, O., Viilmann, N. (2019) Tööturu ülevaade. 1/2019. Eesti Pank.

(62% välisvärbamisplaanidega tööandjatest). 30% välisvärbamisplaanidega tööandjatest plaanib palgata tippspetsialiste/spetsialiste ning 29% lihttöölisi.

6. Valdav osa **välistöötajatest** on kõrgharidusega (78%), 13% on märkinud oma hariduseks kutsekeskhariduse (või kutsehariduse keskhariduse baasil või keskerihariduse), 7% keskhariduse ning 2% kutsehariduse põhihariduse baasil.
7. Eestisse tööle tulemise põhjustena toovad **välistöötajad** sageli välja nii asjaolu, et sooviti töötada välismaal ja Eesti tundus huvitav paik (37% vastanutest), kui et leiti Eestist sobiv tööpakkumine (37%). Samuti ütles kolmandik (34%) küsitlusele vastanud välistöötajatest, et tuli Eestisse, kuna värbaja või Eesti tööandja tegi ahvatleva pakkumise. Vähem levinud põhjustena tuuakse välja, et tunti Eestis elavaid inimesi (17%) ning et on varem Eestis viibitud (õpitud, elatud või töötatud) ja et Eestis meeldib (10% vastanuist).
8. Eestisse tööle tuleku põhjustes esinevad erinevused kuni 2000 eurot ja kõrgemat brutokuupalka teenivate küsitlusele vastanud **välistöötajate** vahel. Näiteks värbaja või tööandja poolse hea pakkumise saanud on oluliselt rohkem kõrgema (üle 2000-eurose kuupalgaga) vastajate kui väiksema palgaga vastajate seas (49% vs 21%). Samas on kuni 2000 eurot teenivate välistöötajate seas oluliselt sagedamini esinevaks põhjuseks, et sooviti töötada välismaal ja leiti sobiv tööpakkumine Eestist kui üle 5000 euro teenivate välistöötajate seas (42% vs 6%).
9. Küsimusele „Kui kaua plaanite veel Eestis elada?“ vastas ligi kolmandik (30%) küsitlusele vastanud **välistöötajatest**, et võimalik, et jääbki Eestisse. Kauem kui viis aastat plaanib Eestis elada 8%, kaks kuni viis aastat 16% ning üks kuni kaks aastat 11% vastanuist. Umbes viiendik (21%) küsitlusele vastanud välistöötajatest ei ole oma Eestisse jäämise plaanide osas veel otsustanud.

### 2.1.3. Välistöötajate värbavad ettevõtted eelkõige välismaiste partnerite ja töövahendusorganisatsioonide kaudu, samas välistöötajad ise otsivad töötamise võimaluste kohta informatsiooni internetist, sh sotsiaalmeediast

10. **Tööandjate** seas kõige levinumaks kanaliks välistöötajate leidmisel on välismaiste kontaktide/partnerfirmade abi kasutamine – nii on välistöötajaid leidnud ja/või plaanib leida kolmandik (33%) tööandjatest. Levinud on ka töövahendus-/värbamisfirmade teenuste kasutamine, mida on kasutanud ja/või plaanib kasutada 31% tööandjatest, aga ka tööpakkumise avaldamine Eesti tööportaalides (29%) ja tööpakkumise levitamine sotsiaalmeediavõrgustikes (23%).
11. **Välistöötajad** otsivad infot Eestis elamise ja töötamise kohta kõige sagedamini Google'i vahendusel – nii on toiminud 70% küsitlusele vastanud välistöötajatest. Infoallikadena kasutatakse võrdlemisi sageli ka sotsiaalmeediat (41% vastanutest), Work in Estonia programmi veebilehekülge (38%), Eestis elavate tuttavate või sugulaste abi (35%), muid Eestit tutvustavaid veebilehekülgi (31%) ning tööandjaid (29%).

#### 2.1.4. Välistööjõudu värvanud ettevõtete teadlikkus välisvärbamisega seotud kohustustest ja välisvärbamist toetavatest teenustest on hea

12. Välistöötaja tööle võtnud tööandjal on kohustus teavitada Politsei- ja Piirivalveametit välismaalase tööle asumata jätmisest, töötamiseks antud tähtajalises elamisloas kindlaks määratud töötamise tingimuste muutmisest, töösuhte aluseks oleva lepingu ennetähtaegselt lõpetamisest ja välismaalase töötamise tegelikust lõpetamisest juhul, kui need ei ole juba kajastatud töötamise registris. Valdav osa välisvärbamiskogemusega tööandjaist on nendest kohustustest teadlik. Kõige paremini ollakse kursis teavitamiskohustusega, kui välismaalasest töötaja lõpetab töötamise (85% tööandjatest) ning kui tööleping välismaalasega lõpetatakse ennetähtaegselt (83%). Kõige vähem on tööandjad kursis teavitamiskohustusega, kui välismaalasele antud tähtajalises elamisloas kindlaks määratud töötamise tingimused muutuvad – sellest kohustusest on teadlik 70% välisvärbamiskogemusega tööandjatest.
13. Välisspetsialistide töölevõtmist toetab **Work in Estonia** programm. Programmi tegevustega on kursis ja programmi teenuseid sagedamini kasutanud info ja side valdkonna tööandjad – 89% neist on kas programmist kuulunud või ka selle teenuseid kasutanud ning vaid 11% pole programmist kuulnud. Kõigi tööandjate seas on teadlikkus Work in Estonia programmist oluliselt parem nende tööandjate seas, kes on viimase viie aasta jooksul välistöötajaid tööle võtnud või kes plaanivad seda järgneva aasta jooksul teha. Teadlikkus teistes valdkondades või värbamiskogemusega ettevõtete seas on madalam. Veidi üle viiendiku (22%) Eesti viie ja enama töötajaga info ja side, tööstuse, energeetika, finants-, loomemajanduse ja ehitussektoris tegutsevatest ettevõtetest on Work in Estonia programmi tegevustest kuulnud; samas kui välisvärbamiskogemusega tööandjatest pooled on programmist vähemalt kuulnud ning 6% on kasutanud ka selle teenuseid.

#### 2.1.5. Tööandjate hinnangul piiravad välistööjõu värbamist riigi rände- ja töepoliitika, samas on tööandjad ja välistöötajad välisvärbamiseks tarvilike toimingute ja teenustega üldiselt rahul

14. Olulise välistööjõu värbamise takistusena toovad **tööandjad** välja asjaolu, et välismaalt värbamine on ajakulukas protsess, kuid töötajaid on kiiresti vaja – seda takistust peab oma ettevõtte puhul oluliseks 76% välisvärbamiskogemuse ja -plaanidega tööandjatest. Olulise takistusena nähakse ka kandidaadi reaalse kvalifikatsiooni hindamist, kuna see on keeruline ja aeganõudev (62%), liiga kõrget välistööjõule seatud palganõuet (60%), kõrgeid tööjõumaksusid (60%), välismaalt värbamisega kaasnevat suurt halduskoormust ettevõttele (59%) ning välistöötajatele seatud kvooti (58%). Lisaks tõid mitmed ettevõtted olulise takistusena välja ka riigipoolse bürokraatia välistöötaja värbamisel ning välisvärbamiskogemusega tööandjad tõid välja probleeme välistöötaja majutamisega.
15. Välistöötajate Eestisse tulekuks vajalike toimingute korraldusega on **tööandjad** pigem rahul või kas ei osata hinnangut anda või pole nad nende teenustega kokku puutunud. Kõige enam ollakse rahul välistöötaja lühiajalise registreerimisega – sellega on rahul 62% tööandjatest. Selle toiminguga puutuvad tööandjad ka kõige rohkem kokku. Kõige vähem ollakse rahul



välistöötajale pangakonto avamisega, millega on rahul vaid 28% ning millega ei ole rahul 46% tööandjatest.

16. **Tööandjad** on välisvärbamisega seotud ametiasutuste teenustega pigem rahul. Kõige rohkem puutuvad tööandjad kokku Politsei- ja Piirivalveametiga. Selle veebilehe, info küsimisega e-posti või telefoni teel ning otsekontaktiga teeninduspunktides on rahul 76% välisvärbamiskogemusega tööandjatest. PPA migratsiooninõustamise teenust osatakse vähem kommenteerida ja/või ollakse sellega veidi vähem kokku puutunud ning sellega ollakse samuti pigem rahul (63%).
17. Valdav enamik küsitlusele vastanud **välistöötajatest**, kes on viisa, elamisloa ja ID-kaardi taotlemisega kokku puutunud, peab taotlemise protseduure lihtsaks. Ametiasutustest puutuvad välistöötajad kõige enam kokku PPA-ga ning selle teenustega ollakse valdavalt ka rahul – 90% välistöötajatest on rahul PPA veebilehega, info küsimisega e-posti või telefoni teel ja/või otsekontaktiga teeninduspunktides.
18. Eeldusi Eestis kohaneda peegeldab ka erinevate teenuste kättesaadavus välismaalastele. **Tööandjad** on riigi pakutavate teenuste kättesaadavusega pigem rahul kui mitte rahul. Kõige rohkem oskavad tööandjad hinnata või on kokku puutunud erinevate Eesti e-teenustega ning nende osas on 30% välisvärbamiskogemusega tööandjatest rahul ning 23% ei ole rahul. Ka perearsti kättesaadavust osatakse paremini hinnata ning sellega ollakse rohkem rahul (26%) kui mitte rahul (21%). Pigem rahulolematumad on tööandjad tasuta keeleõppe võimalustega (14% rahul, 19% ei ole rahul) ning elukestvas õppes osalemise/täiendkoolituste kättesaadavusega (8% rahul, 13% ei ole rahul). Hinnangud välistöötajatele elukoha leidmise võimaluste osas jagunevad pooleks: 35% värbamiskogemusega tööandjatest on sellega rahul ning 36% ei ole rahul, samas ligi kolmandik (30%) tööandjatest ei oska seda hinnata ja/või pole selle teemaga kokku puutunud.
19. **Välistöötajad**, kes on kasutanud info otsimiseks Work in Estonia programmi veebilehekülge, leiavad enamasti, et veebileht on Eestis elamise ja töötamise kohta info hankimisel kasulik (81% on 5-palli-skaalal hinnanud veebilehe kasulikkust hindega 4 või 5).
20. Uussisserändajate kohanemist toetavast Kohanemisprogrammist on teadlik suurem osa (73%) küsitlusele vastanud **välistöötajatest**, sh 23% on programmist kuulnud, aga ei ole täpsemalt kursis ning 50% on ka programmi tegevustega kursis. Programmist on sagedamini kuulnud ja sellega kursis kõrgharidusega kui kesk- või kutseharidusega vastajad. Kohanemisprogrammis on osalenud 39% küsitlusele vastanud välistöötajatest. Valdav enamik (93%) osalenutest on programmiga rahul, sh 77% on programmiga väga rahul. Inimesed, kes on Kohanemisprogrammiga rahulolematud, on toonud välja, et kursustel olev info kordab internetis olevat infot ning keerukamatele küsimustele vastuseid tuua ei osata; et keeleõpikud on vaid eestikeelsed, mis takistab õpetusest arusaamist; et kursused ei ole kuigi asjakohased, kui välistöötaja on viibinud Eestis (nt elamisloa oodates) juba mõnda aega ning et kursusi on keeruline läbida täisajaga töötamise kõrvalt.

### 2.1.6. Välistöötajate välisvärbamise poliitika paremaks rakendamiseks tuleks eelkõige lihtsustada tööandjate administratiivset koormust, parandada teadlikkust läbi lihtsama

## teabevahetuse ning parandada avalike teenuste kättesaadavust

21. **Tööandjate** arvates saaks riik neid välistöötaja värbamisel ning välistöötaja kohanemise toetamisel aidata vähendades bürokraatiat ja kiirendades asjaajamist (10% välisvärbamiskogemusega tööandjatest), suurendades sisserände kvooti (9%), pakkudes rohkem tasuta keeleõppevõimalusi (6%) ning tehes välistöötajate värbamise reeglid paindlikumaks, sh alandades palgakriteeriumit (5%). Sageli toodi välja ka perearstide kättesaadavuse ja keeluskuse parandamise vajadust, pangakonto avamise lihtsustamist ning riigipoolset tuge seoses lasteaia/koolikohtade saamise, pereliikmete kohanemise, elamispinna leidmise, asjaajamise jms-ga.
22. **Välistöötajad** näevad paranemisruumi riigiasutuste võõrkeelsete kodulehtede kvaliteedis ja kasutajasõbralikkuses, dokumentide taotlemiseks vajalike ametiasutuste töötajate suhtumises ja inglise keele oskuses, PPA pikkades ootejärjekordades ja teeninduspunktide asukohtades.
23. **Välistöötajad** ootavad ka üldiste avalike teenuste kättesaadavuse parandamist. Probleemidena tuuakse perearstide vähest inglise keele oskust ning raskusi nende nimekirjadesse saamisel, pikki järjekordi eriarsti juurde pääsemisel, pikki järjekordi kodulähedases lasteaias ja koolis, tõrksust muukeelsete laste vastuvõtmisel munitsipaallasteaedadesse, vähest infot tasuta keeleõppe võimaluste kohta ning selle vähest kättesaadavust väiksemates kohtades, raskusi algajate tasemel keelekursustele pääseda ning edasijõudnutele mõeldud kursuste puudumist.

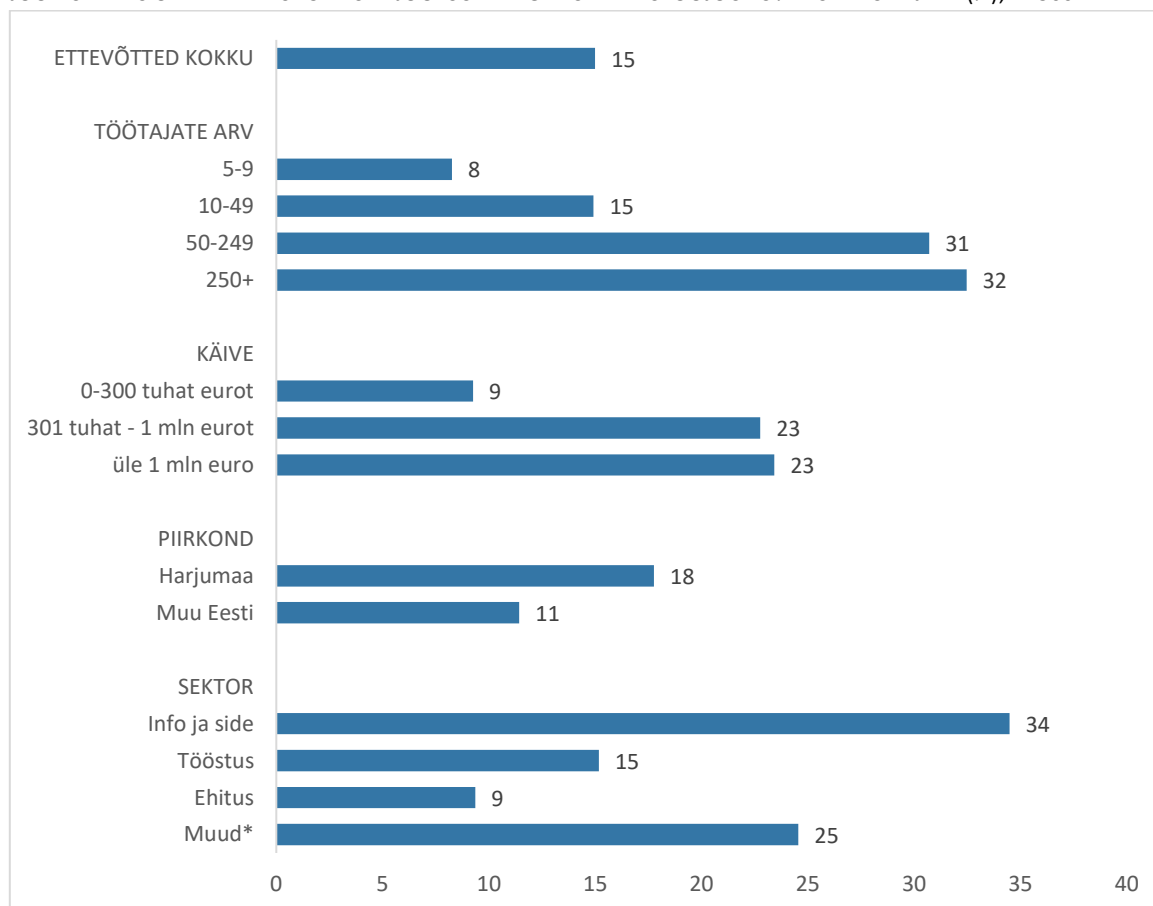
### 3. Välisvärbamiskogemuse ja -plaanidega tööandjate uuring

#### 3.1. Uuringu tulemused

##### 3.1.1. Tööandjate välisvärbamiskogemus ja -plaanid

Selleks, et analüüsida, kui paljud ettevõtted uuringu sihtrühmast – viie ja enama töötajaga era- ja riigiettevõtted info ja side, tööstuse, energeetika, finants-, loomemajanduse ja ehitussektoris<sup>7</sup> – on viimase viie aasta jooksul palganud välistööjõudu, küsitleti esmalt 500 nimetatud sihtrühmale vastavat ettevõtet. Küsitluse tulemusena selgus, et viimase viie aasta jooksul on välistööjõudu värvanud 15% antud sihtrühma kuuluvatest tööandjatest. Välisvärbamise kogemus on sagedamini pigem suurema töötajate arvu, suurema käibega ning Harjumaal asuvatel ettevõtetel. Näiteks kui 5-9 töötajaga ettevõtetest on välisvärbamise kogemus 8%-l, siis 250 ja enama töötajaga ettevõtetest on välistöötajaid palganud ligi kolmandik (32%). Tegevusvaldkonniti on rohkem välisvärbamiskogemust info ja side valdkonnas tegutsevatel ettevõtetel (Joonis 1).

JOONIS 1. KAS OLETE VIIMASE 5 AASTA JOOKSUL PALGANUD VÄLISTÖÖJÕUDU? VASTANUD "JAH" (%), N=500



\*Väikese valimi mahuga valdkonnad (loomemajandusega tegelevad ettevõtted (5), finantsalal tegutsevad ettevõtted (9) ja energeetikaettevõtted (10))

<sup>7</sup> Täpsemat tegevusalade kirjeldust vt uuringu metoodikaaruandest.

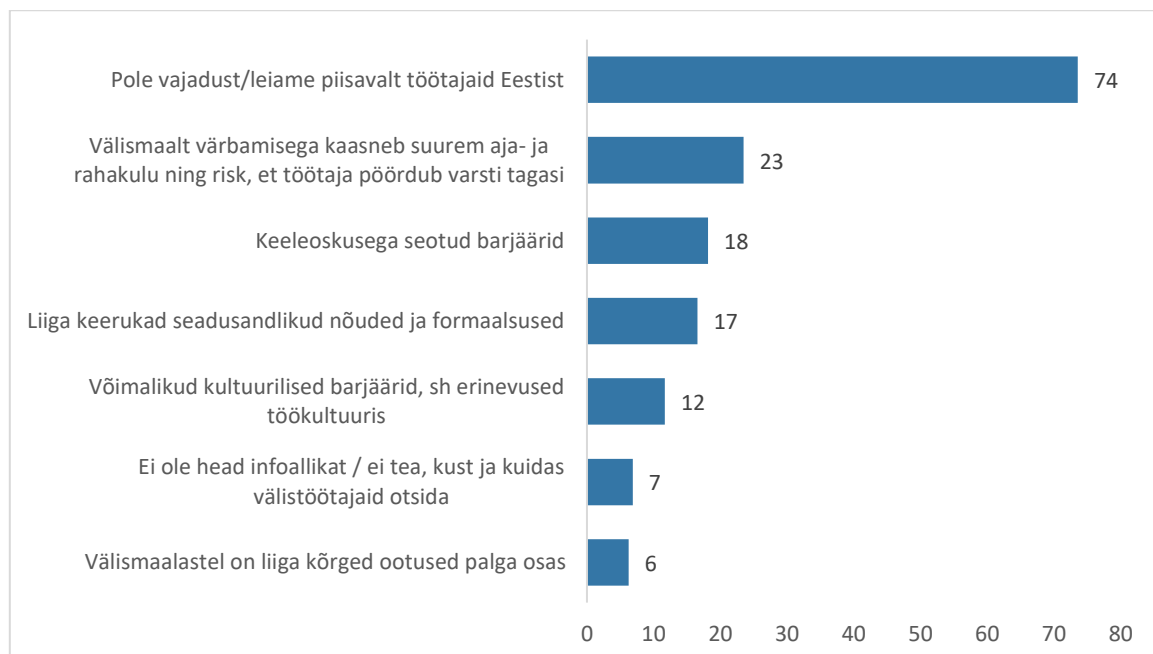
Uuringus osalenud tööandjatelt küsiti, kas nad plaanivad järgneva 12 kuu jooksul oma ettevõttesse välistööjõudu palgata. Vaid 5%-l tööandjatel oli selline plaan ning 11% tööandjatest ei osanud sellele küsimusele vastata.

Ka paari aasta eest läbi viidud OÜ Faktum & Ariko uuringu<sup>8</sup> tulemustel oli välismaalt värvanud ettevõtete osakaal sarnane (19%) ning ka siis oli rohkem välisvärbamiskogemust IKT sektori ettevõtetel (40%-l). Uuringu kohaselt plaanis nähtava tuleviku jaoks otsida töötajaid välismaalt 9% küsitletud ettevõtetest ning 23% kavandas seda, kuid polnud veel konkreetseid samme astunud. Samas tuleb arvestada, et nimetatud uuringute sihtrühmad ei ole üks-ühele samad, mistõttu tulemuste täpsem võrdlemine ei ole mõttekas.

Ligi kolmveerand (74%) tööandjatest pole välistöötajaid palganud ega plaani neid lähitulevikus palgata põhjusel, et selleks puudub vajadus. Pea neljandik tööandjatest on nimetanud põhjusena ka asjaolu, et välismaalt värbamine on tülikas, kuna tähendab suurt aja- ja rahakulu ning on risk, et töötaja pöördub mõne aja pärast lähteriiki tagasi. Veidi alla viiendiku tööandjatest tõi esile ka keeleoskustega seotud barjäärid ning 17% tööandjatest arvab, et välistöötaja tööle võtmiseks on Eestis liiga keerulised seadusandlikud nõuded ja formaalsused (Joonis 2). Muudest põhjustest toodi sagedamini välja renditööjõu või hooajatöölise kasutamist (1% tööandjatest), mõnel juhul toodi välja ka töö kehvemat kvaliteeti ning asjaolu, et ka välismaalt pole saada vajaliku kvalifikatsiooniga töötajaid.

Antud tulemused kattuvad suuresti 2017. aastal OÜ Faktum & Ariko poolt läbiviidud uuringu tulemustega, mille kohaselt ülekaalukaimaks põhjuseks, miks välistöötajaid ei oldud värvatud oli vajaduse puudumine, aga ka suurem aja- ja rahakulu koos riskiga, et inimene pöördub varsti kodumaale tagasi, keelega seotud barjäärid, liiga keerulised seadusandlikud nõuded ja formaalsused ning võimalikud kultuuribarjäärid.

JOONIS 2. MIKS TE EI OLE PALGANUD EGA PLAANI PALGATA VÄLISTÖÖJÕUDU? VÄITEGA NÕUSTUNUD TÖÖANDJAD (%), N=361



<sup>8</sup> Faktum & Ariko (2017) Eesti ettevõtete ootused ja kogemused välismaalt spetsialistide värbamisel. Tallinn: 2017.

Oluline on märkida, et Harjumaal tegutsevad ettevõtted ülejäänud Eestis asuvatest ettevõtetest oluliselt harvemini väljendanud põhjusena, miks ei ole palgatud ega plaanita palgata välistööjõudu, et välismaalt värbamisega kaasneb suurem aja- ja rahakulu ning risk, et töötaja pöördub varsti tagasi (nii arvab 19% Harjumaa ja 28% ülejäänud Eesti tööandjatest). Mujal Eestis tegutsevad ettevõtted näevad takistusena Harjumaa ettevõtetest mõnevõrra sagedamini ka võimalikke kultuurilisi barjääre (nii arvab 8% Harjumaa ja 15% muu Eesti tööandjatest).

Valdkondade kaupa eristuvad teistest sektoritest energeetikasektoris tegutsevad tööandjad, kes toovad põhjusena nt tööstussektoris ning info ja side valdkonnas tegutsevatest tööandjatest oluliselt sagedamini liiga keerukad seadusandlikud nõuded.

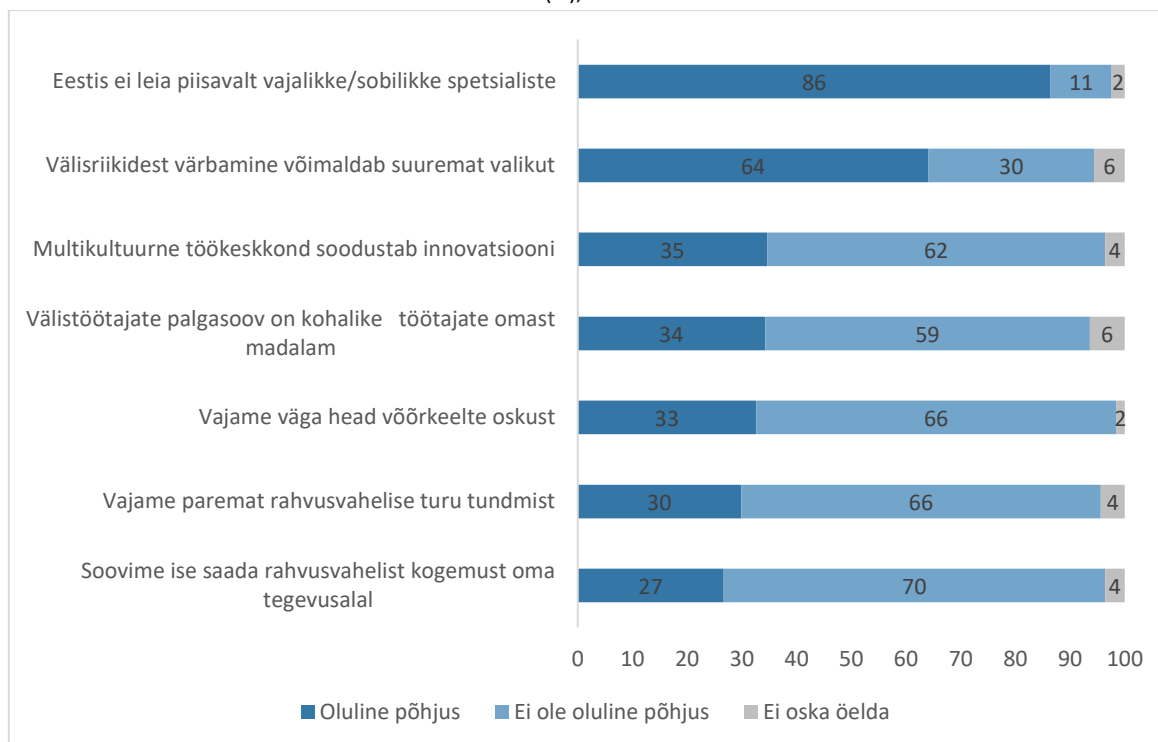
**Välisvärbamiskogemuse ja -plaanide põhjalikumaks analüüsiks viidi 251 välistöötajate värbamiskogemuse ja värbamisplaanidega tööandjate seas läbi pikem küsitlus**, mis käsitleb nii värbamiskogemust ja värbamisplaanide, teadlikkust ja kogemusi Work in Estonia programmiga, välistöötaja leidmist, vastuvõtmist ja kohanemist ning välistöötaja lahkumist Eestist. Tööandjaid, kes on viimase viie aasta jooksul välistöötajaid tööle võtnud vastas küsitlusele 194. Neist 165-s ehk 85%-s töötab välistöötajaid praeguseni. Küsitlusuuringule vastanud 251 tööandjast 57 pole seni välistöötajaid värvanud, kuid plaanib seda teha järgneva 12 kuu jooksul. Lisaks plaanivad välistööjõudu lähima aasta jooksul palgata veel ligi pooled tööandjatest (94 tööandjat – 49%), kellel on välistööjõu värbamise kogemus olemas. **Järgnevalt tuuaksegi välja värbamiskogemuse ja -plaanidega tööandjate uuringu tulemused.**

### 3.1.2. Välisvärbamise põhjused

Kõige sagedamini toovad tööandjad välistöötajate värbamise põhjusena asjaolu, et Eestis ei leia piisavalt vajalikke/sobilikke spetsialiste – seda pidas oma ettevõtte puhul oluliseks 86% välisvärbamiskogemuse ja -plaanidega tööandjatest. Olulise põhjusena tuuakse ka välisriikidest värbamise suuremat valikuvõimalust (64%). Seda põhjust peavad iseäranis oluliseks info ja side valdkonnas tegutsevad tööandjad (94% leiab, et see on oluline põhjus). Umbes kolmandik tööandjatest peab oluliseks ka seda, et multikultuurne töökeskkond soodustab innovatsiooni (35%), et välistöötajate palgasoo on kohalike omast madalam (34%), et vajatakse väga head võõrkeelte oskust (33%) ning et vajatakse paremat rahvusvahelise turu tundmist (30%) (Joonis 3). Rahvusvahelise turu tundmise vajadust toovad teistest sagedamini välja Harjumaal (36%) ning info ja side valdkonnas (56%) tegutsevad ettevõtted. Info ja side valdkonnas tegutsevad ettevõtted peavad teiste valdkondade tööandjatest olulisemaks ka head võõrkeelte oskuse vajadust (61%) ning multikultuurset töökeskkonda (78%).

Võrreldes välisvärbamise levinumaid põhjuseid kahe aasta taguse OÜ Faktum & Ariko uuringu tulemustega, ei ole need oluliselt muutunud. Ka siis oli olulisimaks põhjuseks, et Eestist ei leia piisavalt antud valdkonna spetsialiste ning suhteliselt oluliseks põhjuseks ka see, et globaalne värbamine annab suurema valikuvõimaluse.

JONIS 3. PALUN HINNAKE, KUIVÕRD OLULISED ON ALLJÄRGNEVAD PÕHJUSED VÄLISTÖÖTAJATE VÄRBAMISEKS TEIE ETTEVÕTTELE. VASTUSEVARIANDI VALINUTE OSAKAAL (%), N=251



### 3.1.3. Välisvärbamise sihtriigid

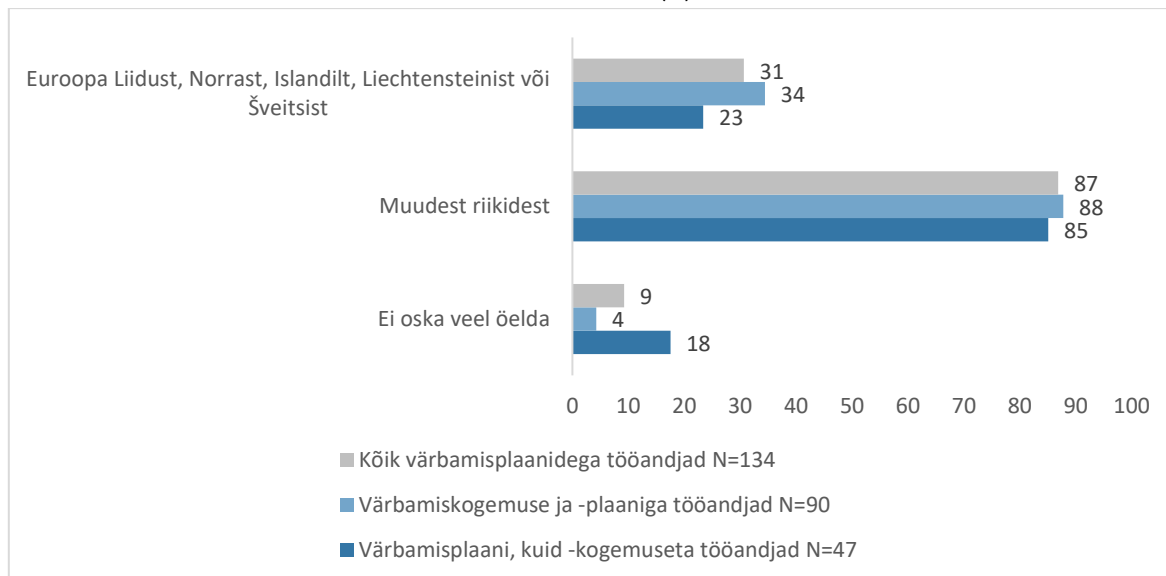
#### VÄLISVÄRBAMISKOGE MUSEGA TÖÖANDJAD

Valdavalt on Eesti tööandjad leidnud oma ettevõttesse töötajaid kolmandatest riikidest – 86% tööandjatest on palganud välistöötajaid väljastpoolt Euroopa Liitu ja Euroopa Majanduspiirkonda. Ligi kolmandik (30%) viimase viie aasta jooksul välistöötajaid palganud tööandjatest on värvanud töötajaid ka Euroopa Liidust, Norrast, Islandilt, Liechtensteinist või Šveitsist. Sealjuures alla 10 töötajaga, alla 300 tuhande eurose käibega ning majutus- ja toitlustusvaldkonna ettevõtted värbavad Euroopa Liidust ja Euroopa Majanduspiirkonnast oluliselt harvemini kui suurema töötajate arvu ja käibega ning teistes valdkondades tegutsevad ettevõtted. Info ja side valdkonnas tegutsevad ettevõtted on värvanud Euroopa Liidust ja Majanduspiirkonnast seevastu oluliselt sagedamini välistöötajaid kui teiste sektorite tööandjad.

#### VÄLISVÄRBAMISPLAANIDEGA TÖÖANDJAD

Välisvärbamisplaanidega tööandjate välisvärbamise sihtriigid kattuvad Eestisse viimase viie aasta jooksul juba värvatud välistöötajate päritolumaadega. Ligi kolmandik (31%) välisvärbamisplaanidega tööandjatest plaanib välistöötajaid leida Euroopa Liidust või Euroopa Majanduspiirkonna riikidest, 87% teistest riikidest. Eristades välisvärbamisplaanidega tööandjate seas need, kel juba on välistöötajate värbamise kogemus ja need, kellel see kogemus puudub, on näha, et värbamiskogemusega tööandjate seas on rohkem neid kes vastasid „Ei oska veel öelda“ (18% vs 4%) (Joonis 4). Seega esineb värbamiskogemusega tööandjate seas värbamise sihtriikide osas ka rohkem teadmatust.

JONIS 4. MILLISTEST RIIKIDEST OLETE LEIDNUD/PLAANITE JÄRGNEVA 12 KUU JOOKSUL VÄLISTÖÖTAJAJD OMA ETTEVÖTTESSE VÄRVATA? VASTUSEVARIANDI VALINUTE OSAKAAL (%)



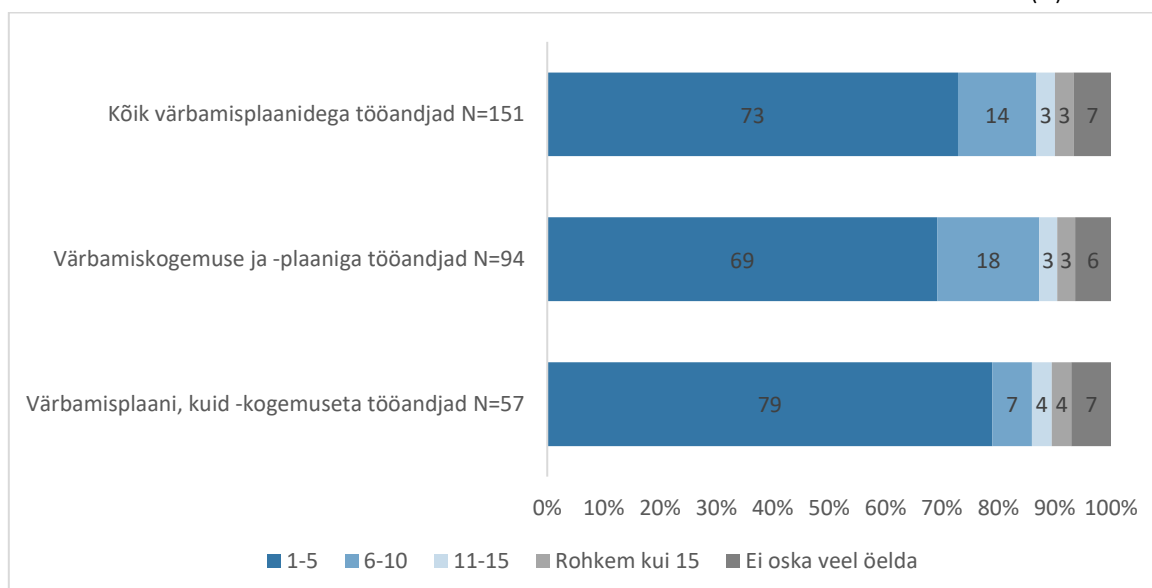
### 3.1.4. Välistöötajate arv

Valdavas osas ettevõtetes (71%-s), kes on viimase viie aasta jooksul välistöötajaid palganud töötab üks kuni viis välistöötajat. 15%-s välisvärbamiskogemusega ettevõtetes töötab kuus kuni kümme välistöötajat, 4%-s 11-15 ning 10%-s rohkem kui 15 välistöötajat.

Ligi kolmveerand (73%) välistöötajate värbamisplaanidega tööandjatest plaanib järgneva 12 kuu jooksul palgata üks kuni viis ning 87% üks kuni kümme välistöötajat. Tööandjad, kes juba omavad välisvärbamiskogemust plaanivad järgneva 12 kuu jooksul vähem välistöötajaid värvata kui tööandjad, kel seni välisvärbamise kogemus puudub (Joonis 5).

Mida suurem on töötajate arv ettevõttes ning ettevõtte käive, seda rohkem on seal tööl ka välistöötajaid ja seda rohkem välistöötajaid plaanitakse sinna palgata.

JONIS 5. MITU VÄLISTÖÖTAJAT PLAANITE JÄRGNEVA 12 KUU JOOKSUL OMA ETTEVÖTTESSE VÄRVATA? (%)

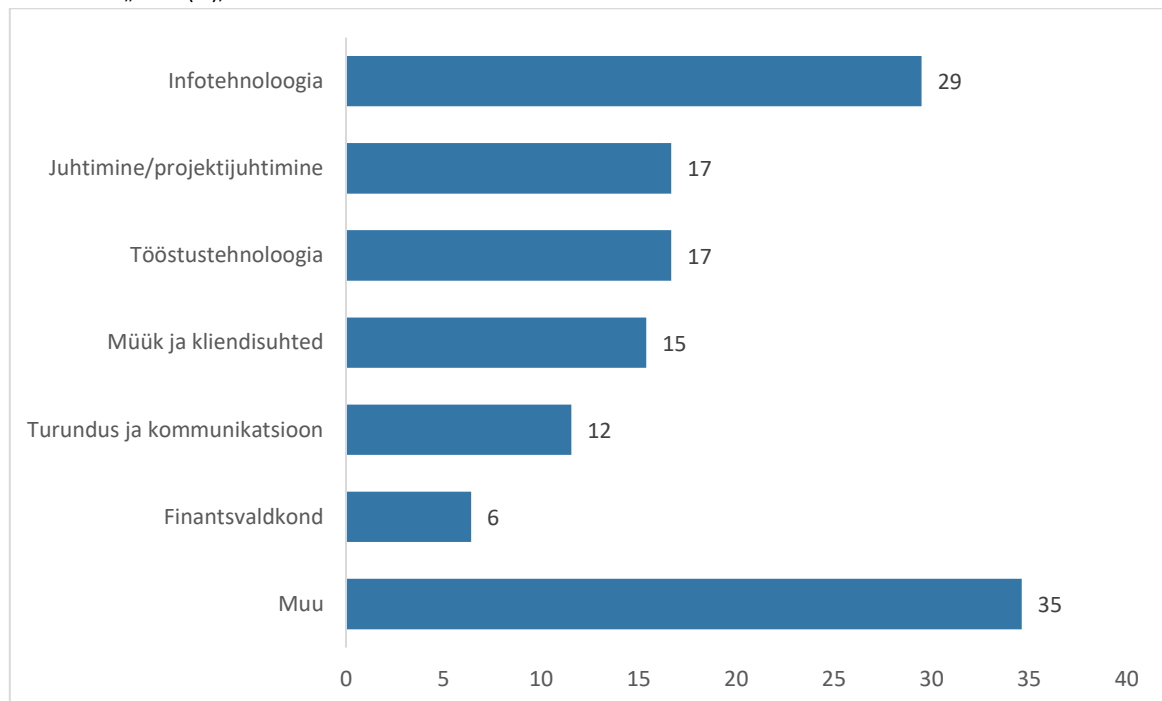


### 3.1.5. Välistöötajate ametialad

#### VÄLISVÄRBAMISKOGEEMUSEGA TÖÖANDJAD

Kõige enam on Eesti tööandjad palganud välismaalt oskustöötajaid – neid on tööle võtnud 51% välisvärbamiskogemusega ettevõtetest. 40% tööandjatest on palganud ka spetsialiste/tippspetsialiste ning ligi veerand tööandjatest (24%) lihttöölisi. Sealjuures on oskustöölisi palganud teistest sagedamini kuni 10 töötajaga, väiksema käibe ja ehitussektoris tegutsevad tööandjad. Spetsialiste/tippspetsialiste palkavad sagedamini suurema töötajaskonna ja suurema käibega ning info ja side valdkondades tegutsevad ettevõtted. Spetsialistidest/tippspetsialistidest ongi enim palgatud infotehnoloogia tippspetsialiste/spetsialiste (29%), aga ka juhtimise/projektijuhtimise (17%) ning tööstustehnoloogia valdkonna spetsialiste/tippspetsialiste (17%) (Joonis 6).

JONIS 6. MIS VALDKONNA TÖÖTAJAJD OLETE VÄLISMAALT VÄRVANUD? (VAJADUSEL VALIGE MITU VARIANTI). VASTANUD „JAH“ (%), N=78

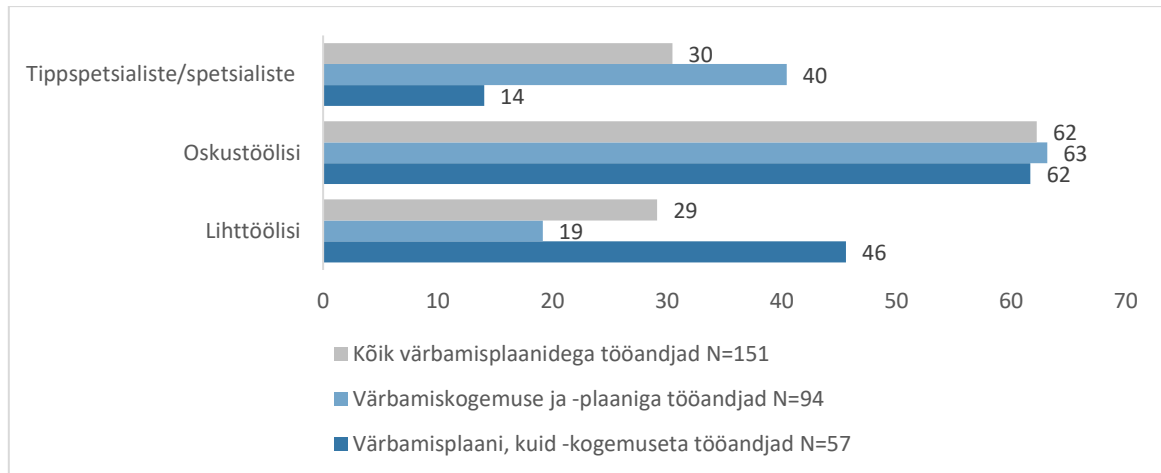


#### VÄLISVÄRBAMISPLAANIDEGA TÖÖANDJAD

Kõige rohkem plaanivad tööandjad järgneva 12 kuu jooksul värvata välismaalastest oskustöölisi (62% välisvärbamisplaanidega tööandjatest). 30% tööandjatest plaanib palgata spetsialiste/tippspetsialiste ning 29% lihttöölisi. Sealjuures tööandjad, kelle ettevõttes on viimase viie aasta jooksul välistöötajaid töötanud või endiselt töötab, soovivad palgata sagedamini spetsialiste/tippspetsialiste ning harvemini lihttöölisi kui välisvärbamiskogemusega tööandjad (Joonis 7). Välisvärbamisplaanidega tööandjatel esinevad taustatunnuste lõigetes sarnased mustrid värbamiskogemusega tööandjatega, kus väiksema töötajaskonna ja käibega ning ehitussektori tööandjad soovivad palgata teistest sagedamini oskustöölisi ning suurema töötajaskonna ja käibe ning info ja side valdkonnas tegutsevad ettevõtted sagedamini spetsialiste/tippspetsialiste.



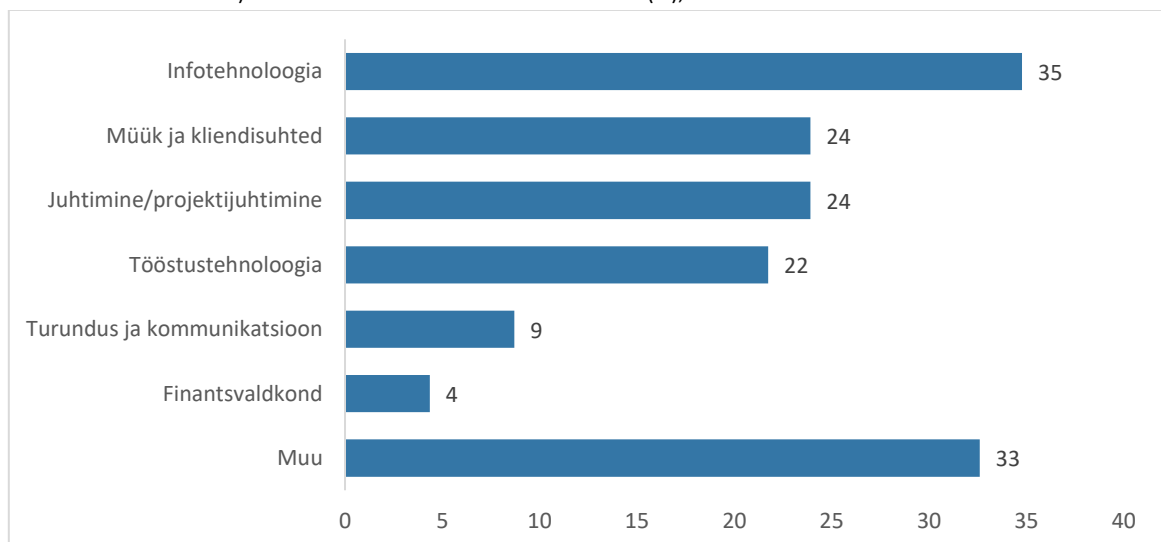
JONIS 7. MIS AMETITASEME TÖÖTAJAJD PLAANITE JÄRGNEVA 12 KUU JOOKSUL VÄLISMAALT VÄRVATA? (VAJADUSEL VALIGE MITU VARIANTI). VASTUSEVARIANDI VALINUTE OSAKAAL (%)



Tööandjatelt, kes plaanivad järgneva 12 kuu jooksul oma ettevõttesse välistöötajatest spetsialiste/tippspetsialiste värvata, uuriti ka lähemalt, millise valdkonna töötajaid plaanitakse tööle võtta. Kõige rohkem soovitakse värvata infotehnoloogia valdkonnas töötavaid (35% tööandjatest), aga ka müügi ja kliendisuhete valdkonna, juhtimise ja projektijuhtimise ning tööstustehnoloogia alal tegutsevaid spetsialiste ja tippspetsialiste (Joonis 8).

Ka paari aasta taguse OÜ Faktum & Ariko (2017) uuringu kohaselt oli ettevõtjatel suurim huvi välismaalt oskustöölise palkamise järele (60%). Toona oli spetsialistidest/tippspetsialistidest suurim huvi tööstustehnoloogia valdkonna spetsialistide (33%) ning järgmisena IT spetsialistide (19%) ja projektijuhtimise valdkonna spetsialistide järele (16%). Siinkohal tuleb meeles pidada, et tulemuste kõrvutamine ei ole siiski kuigi mõttekas, kuna uuringute sihtrühmad on veidi erinevad.

JONIS 8. MIS VALDKONNA TÖÖTAJAJD PLAANITE JÄRGNEVA 12 KUU JOOKSUL VÄLISMAALT VÄRVATA? (VAJADUSEL VALIGE MITU VARIANTI). VASTUSEVARIANDI VALINUTE OSAKAAL (%), N=46



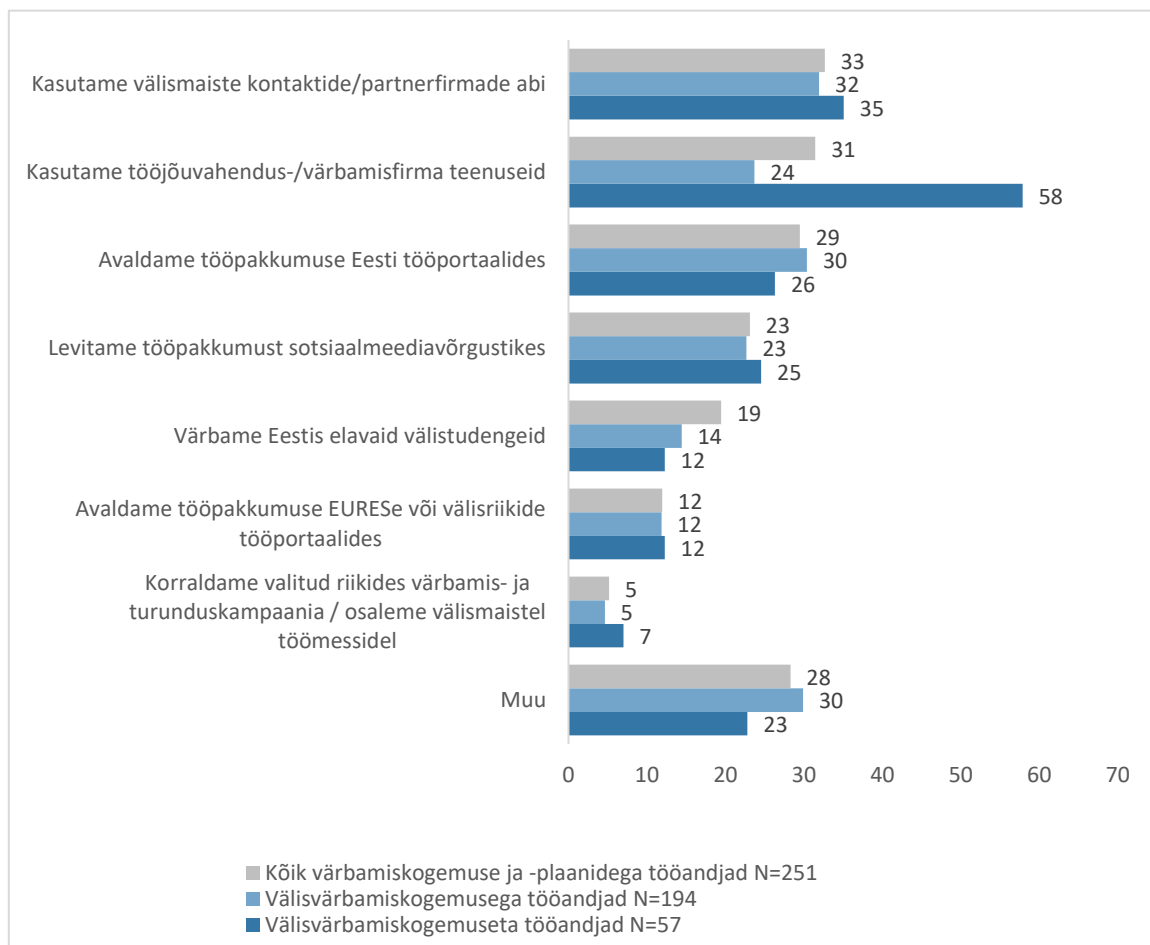
### 3.1.6. Välistöötajate leidmine

Kõige levinumaks kanaliks välistöötajate leidmisel on välismaiste kontaktide/partnerfirmade abi kasutamine – nii on välistöötajaid leidnud ja/või plaanib leida kolmandik (33%) tööandjatest. Levinud on ka tööjõuvahendus-/värbamisfirmade teenuste kasutamine, mida on kasutanud ja/või plaanib

kasutada 31% tööandjatest. Sealjuures on välisvärbamiskogemusega tööandjate seas oluliselt enam neid, kes plaanivad välistöötajaid leida tööjõuvahendus-/värbamisfirmade kaudu kui värbamiskogemusega tööandjate seas. 29% küsitlusele vastanud tööandjatest on avaldanud või plaanib avaldada tööpakkumise Eesti tööportaalis ja 23% sotsiaalmeediavõrgustikes (Joonis 9). Tööandjad said ka ise nimetada kanaleid, mille kaudu nad välistöötajõudu on otsinud või plaanivad leida. Eelkõige tuuakse siinjuures esile otsekontaktid, nt tutvuste kaudu leidmine (10%) ja olemasolevate välistöötajate soovitusel (5%). 6% välisvärbamiskogemusega tööandjatest on öelnud ka, et välistöötajad pöörduvad ise nende poole.

Värbamiskanalite kasutamisel esinevad mõningad erinevused sektorite vahel. Välismaiste kontaktide abi välistöötajate leidmisel on kasutanud või plaanivad kasutada sagedamini hulgi- ja jaekaubanduse (50%), info ja side (44%) ning ehituse (41%) sektoris tegutsevad ettevõtted, harvem tööstusettevõtted (20%). Sotsiaalmeediavõrgustikes ning Eesti tööportaalis kuulutuse avaldamist kasutavad sagedamini majutuse ja toitlustuse ning info ja side valdkondades tegutsevad ettevõtted. Eestis elavaid välistudengeid värbavad/plaanivad värvata teistest valdkondadest oluliselt sagedamini samuti info ja side valdkonna ettevõtted (67%).

JOONIS 9. KUIDAS OLETE LEIDNUD/PLAANITE VÄLISTÖÖTAJAJAID LEIDA? (VAJADUSEL VALIGE MITU VARIANTI). VASTUSEVARIANDIGA NÕUSTUNUTE OSAKAAL (%)

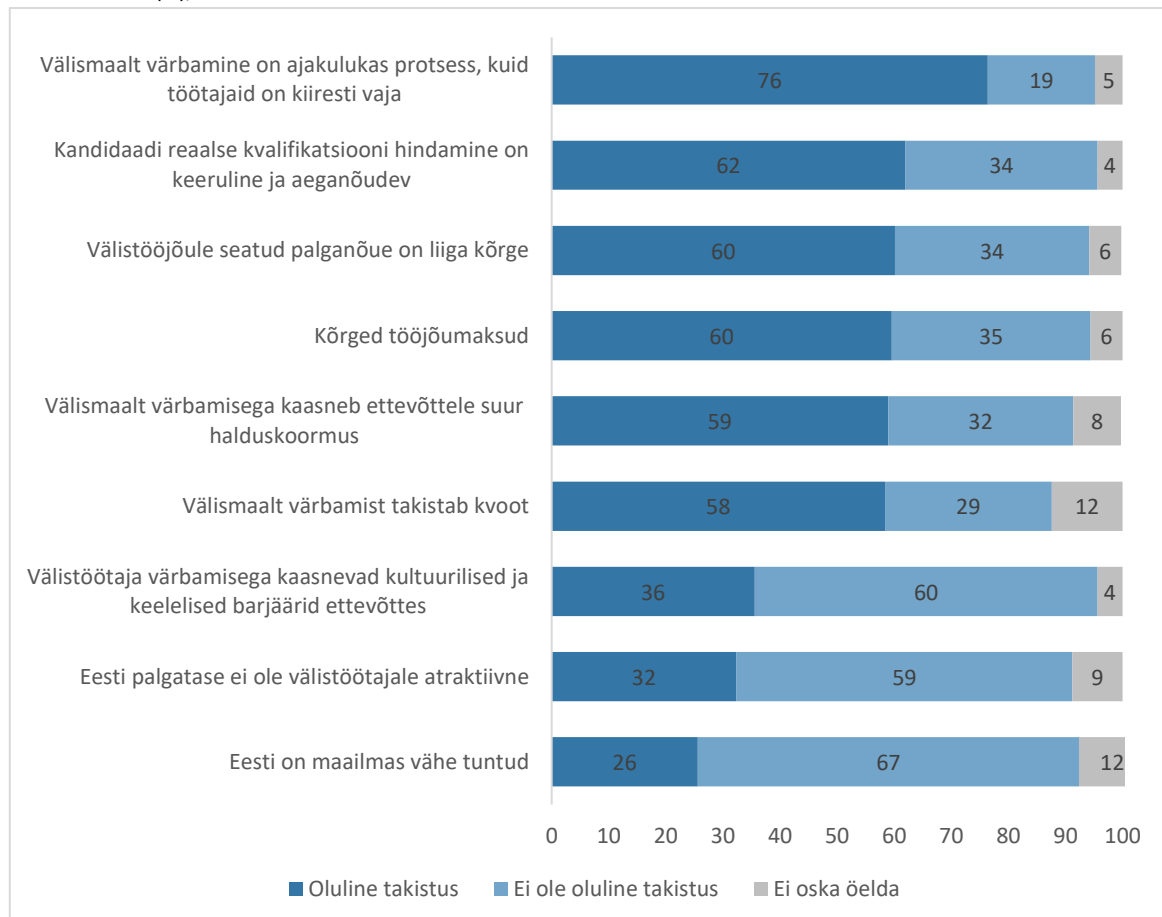


Tööandjatelt uuriti ka välistöötajate värbamist takistavate tegurite kohta. Kõige sagedamini tõid tööandjad takistusena välja asjaolu, et välismaalt värbamine on ajakulukas protsess, kuid töötajaid on

kiiresti vaja – seda takistust peab oma ettevõtte puhul oluliseks 76% välisvärbamiskogemuse ja -plaanidega tööandjatest. Oluliste takistustena nähti ka kandidaadi reaalse kvalifikatsiooni hindamist, kuna see on keeruline ja aeganõudev (62%), liiga kõrget välistööjõule seatud palganõuet (60%), kõrgeid tööjõumaksud (60%), välismaalt värbamisega kaasnevat suurt halduskoormust ettevõttele (59%) ning välistöötajatele seatud kvooti (58%) (Joonis 10). Lisaks töid mitmed ettevõtted olulise takistusena välja ka riigipoolse bürokraatia välistöötaja värbamisel (3% tööandjatest), välisvärbamiskogemust omavad tööandjad töid välja ka probleeme välistöötaja majutamisega.

Kandidaadi reaalse kvalifikatsiooni hindamise keerulisus ja sellega seonduv ajakulu, kõrged tööjõumaksud ja välistööjõule seatud palganõuded on oluliseks takistuseks sagedamini väiksema käibega ettevõtetele. Suurema käibega ettevõtted peavad oluliseks takistuseks sagedamini välismaalt värbamisega seonduvat suurt halduskoormust ning välistöötaja värbamisega kaasnevaid kultuurilisi ja keelelisi barjääre. Valdkondadest näevad palganõuet olulise takistusena sagedamini tööstuse (70%) ja ehitusvaldkondades (64%) tegutsevad tööandjad, kvooti sagedamini ehitussektori ettevõtted (69%).

JOONIS 10. PALUN HINNAKE, KUIVÕRD OLULISED ON ALLJÄRGNEVAD TAKISTUSED VÄLISTÖÖTAJATE LEIDMISEL TEIE ETTEVÕTTELE. (%), N=250



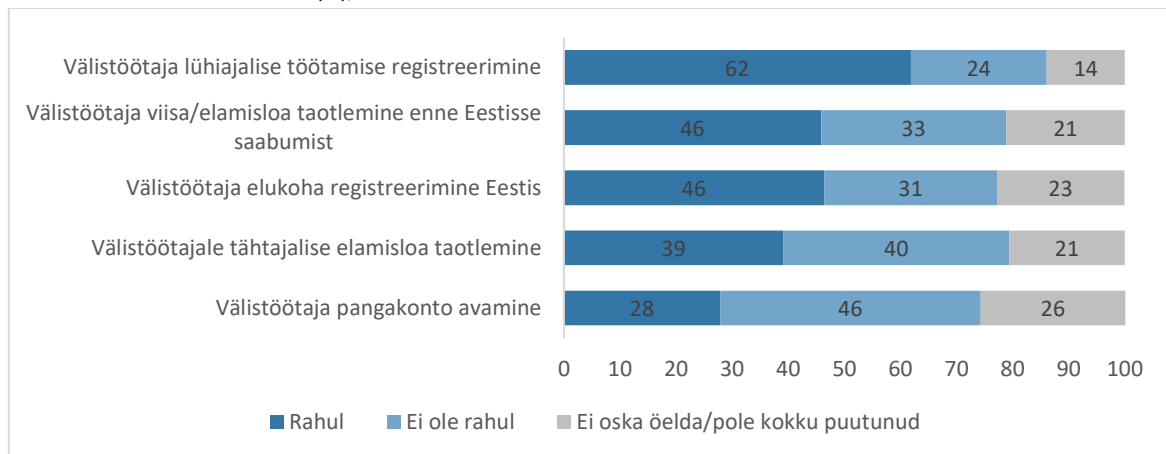
### 3.1.7. Välistöötaja vastuvõtmine ja kohanemine Eestis

46% tööandjate ettevõttes tegeletakse välistöötajate kohanemise toetamisega. Töötajaid toetatakse rohkem suurema töötajate arvuga ning näiteks oluliselt sagedamini info ja side valdkonnas kui tööstuses tegutsevates ettevõtetes (65% vs 36%). Kõige sagedamini – 31% välisvärbamiskogemusega tööandjatest – aidatakse välistöötajaid majutuse leidmisega (või pakutakse majutust ettevõtte poolt).

12% tööandjatest toetab oma välistöötajaid dokumentide korda ajamisel ja 11% keeleõppel. Mitmed tööandjad pakuvad ka mentorlust, tuge pereliikmete sisseelamisel, perearsti leidmisel jne.

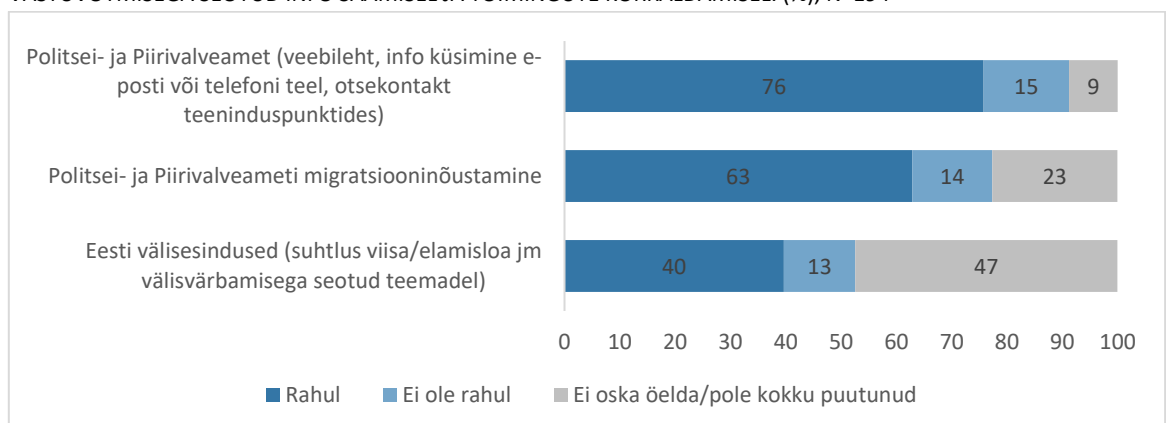
Välisvärbamiskogemusega tööandjatelt uuriti ka rahulolu kohta välistöötajate Eestisse tulekuks vajalike toimingute korralduse ning erinevate ametiasutuste teenustega välistöötajate vastuvõtmisega seotud info saamisel ja toimingute korraldamisel. Küsitlusest selgub, et tööandjad on toimingute korraldusega pigem rahul või kas ei osata hinnangut anda või pole nad nendega kokku puutunud. Kõige enam ollakse rahul välistöötaja lühiajalise registreerimisega – sellega on rahul 62% tööandjatest. Selle toiminguga puutuvad tööandjad ka kõige rohkem kokku. Kõige vähem ollakse rahul välistöötajale pangakonto avamisega, millega on rahul vaid 28% tööandjatest ning millega ei ole rahul 46% tööandjatest (Joonis 11).

JOONIS 11. PALUN HINNAKE, KUIVÕRD RAHUL OLETE JÄRGMISTE VÄLISTÖÖTAJATE EESTISSE TULEKUKS VAJALIKE TOIMINGUTE KORRALDUSEGA. (%), N=194



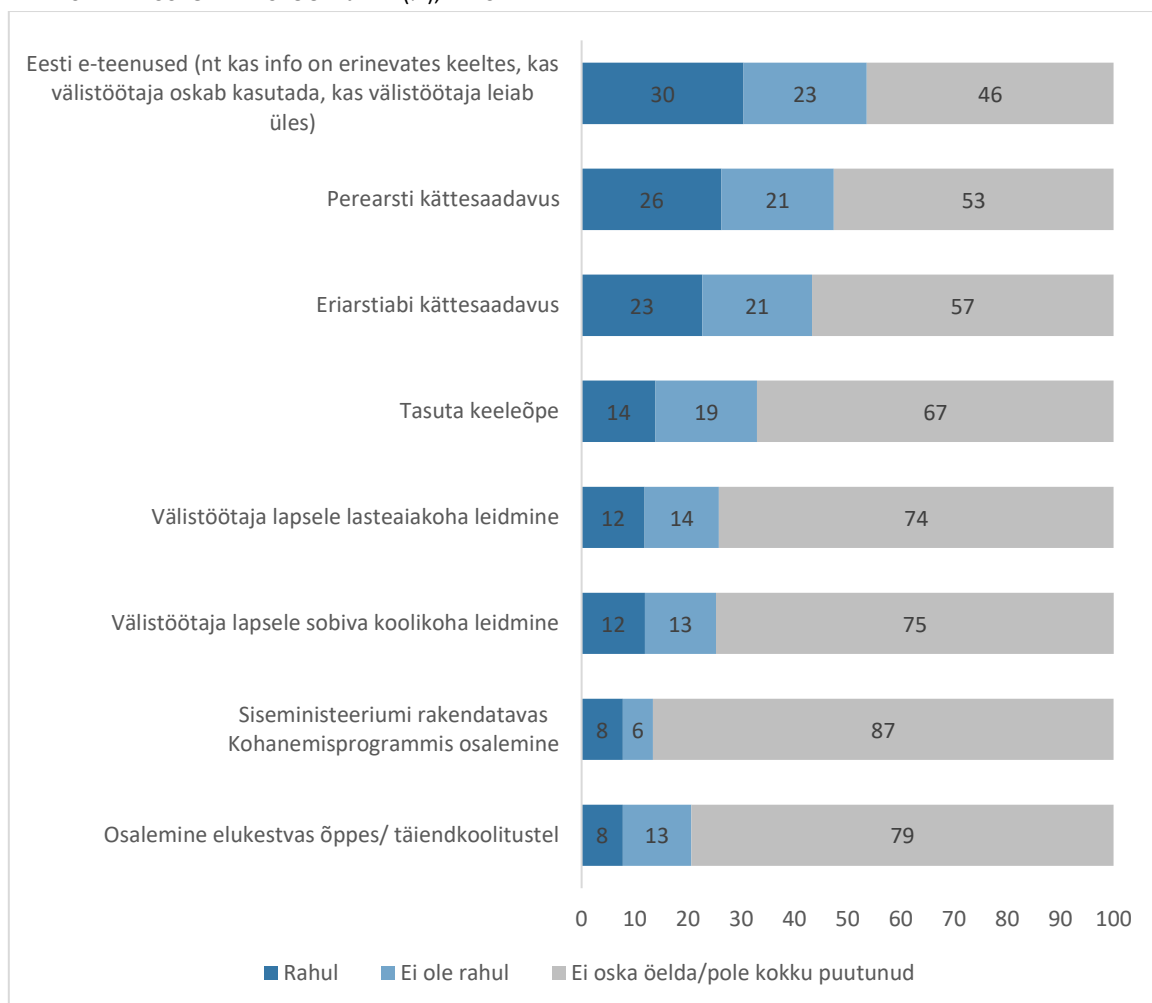
Välisvärbamisega seotud ametiasutuste teenustega on tööandjad pigem rahul. Kõige rohkem puutuvad tööandjad kokku Politsei- ja Piirivalveametiga. Selle veebilehe, info küsimisega e-posti või telefoni teel ning otsekontaktiga teeninduspunktides on rahul 76% välisvärbamiskogemusega tööandjatest. PPA migratsiooninõustamise teenust osatakse vähem kommenteerida ja/või ollakse sellega veidi vähem kokku puutunud ning selle teenusega ollakse samuti pigem rahul (63%). Kõige vähem osatakse hinnata ja/või on tööandjad kokku puutunud Eesti välisesinduste teenustega, kuid ka nendega seotud toimingutega ollakse rohkem rahul kui rahulolematud (Joonis 12).

JOONIS 12. PALUN HINNAKE, KUIVÕRD RAHUL OLETE JÄRGMISTE AMETIASUTUSTE TEENUSTEGA VÄLISTÖÖTAJATE VASTUVÕTMISEGA SEOTUD INFO SAAMISEL JA TOIMINGUTE KORRALDAMISEL. (%), N=194



Riigi pakutavate teenuste kättesaadavusega on tööandjad vähem rahul (Joonis 13). Kõige rohkem oskavad tööandjad hinnata või on kokku puutunud erinevate Eesti e-teenustega ning nende osas on 30% välisvärbamiskogemusega tööandjatest rahul ning 23% ei ole rahul. Ka perearsti kättesaadavust osatakse paremini hinnata ning sellega ollakse veidi rohkem rahul (26%) kui mitte rahul (21%). Pigem rahulolematumad on tööandjad tasuta keeleõppe võimalustega (14% rahul, 19% ei ole rahul) ning elukestvas õppes osalemise/täiendkoolituste kättesaadavusega (8% rahul, 13% ei ole rahul). Hinnangud välistöötaja(te)le elukoha leidmise võimaluste osas jagunevad pooleks: 35% värbamiskogemusega tööandjatest on sellega rahul ning 36% ei ole rahul, samas ligi kolmandik (30%) tööandjatest ei oska seda hinnata ja/või pole selle teemaga kokku puutunud.

JOONIS 13. PALUN HINNAKE, KUIVÕRD RAHUL OLETE JÄRGMISTE RIIGI POOLT PAKUTAVATE TEENUSTE KÄTTESAADAVUSEGA VÄLISTÖÖTAJALE. (%), N=194



Uussisserändajate kohanemist toetavas Kohanemisprogrammis on tööandjatele teadaolevalt osaletud võrdlemisi harva – vaid 6% tööandjatest teab, et nende välistöötaja(d) on Kohanemisprogrammis osalenud. Veidi üle poole neist (58%) leiab, et Kohanemisprogrammis osalemine on nende koormust välistöötaja Eestis kohanemisel vähendanud.

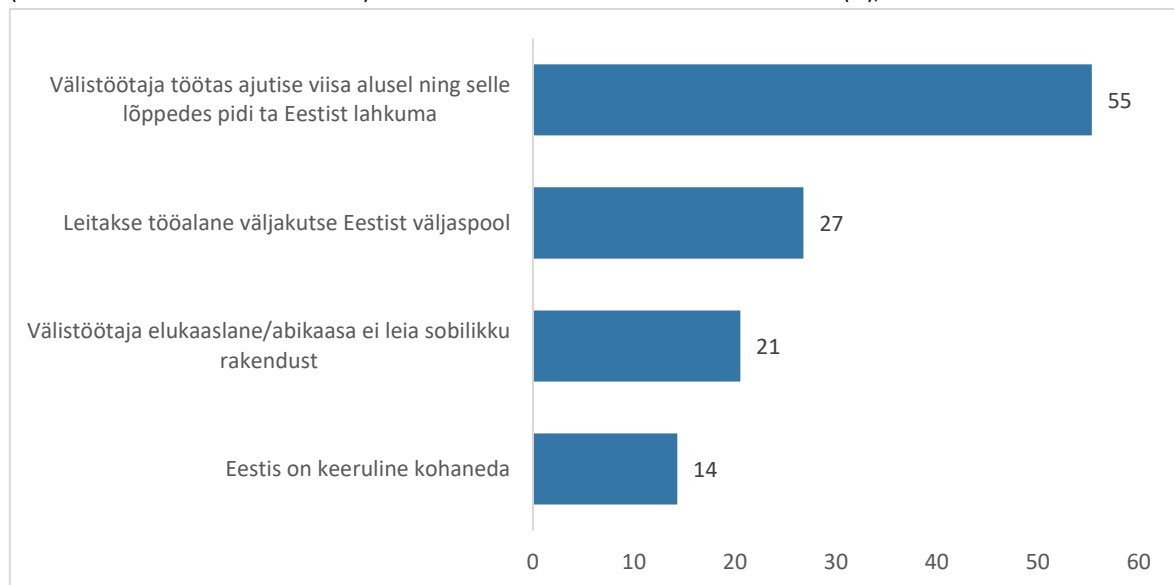
Küsimusele, millist tuge vajaksid tööandjad riigi poolt välistöötaja värbamisel ning välistöötaja kohanemise toetamisel, vastasid tööandjad kõige sagedamini, et tuleks vähendada bürokraatiat ja kiirendada asjaajamist (10% välisvärbamiskogemusega tööandjatest), et tuleks suurendada sisserände kvooti (9%), pakkuda rohkem tasuta keeleõppevõimalusi (6%) ning teha välistöötajate värbamise

reeglid paindlikumaks, sh alandada palgakriteeriumit (5%). Sageli toodi välja ka perearstide kättesaadavuse ja keeluskuse parandamise vajadust, pangakonto avamise lihtsustamist ning riigipoolset tuge seoses lasteaia/koolikohtade saamise, pereliikmete kohanemise, elamispinna leidmise, asjaajamise jms-ga.

### 3.1.8. Välistöötaja lahkumine Eestist

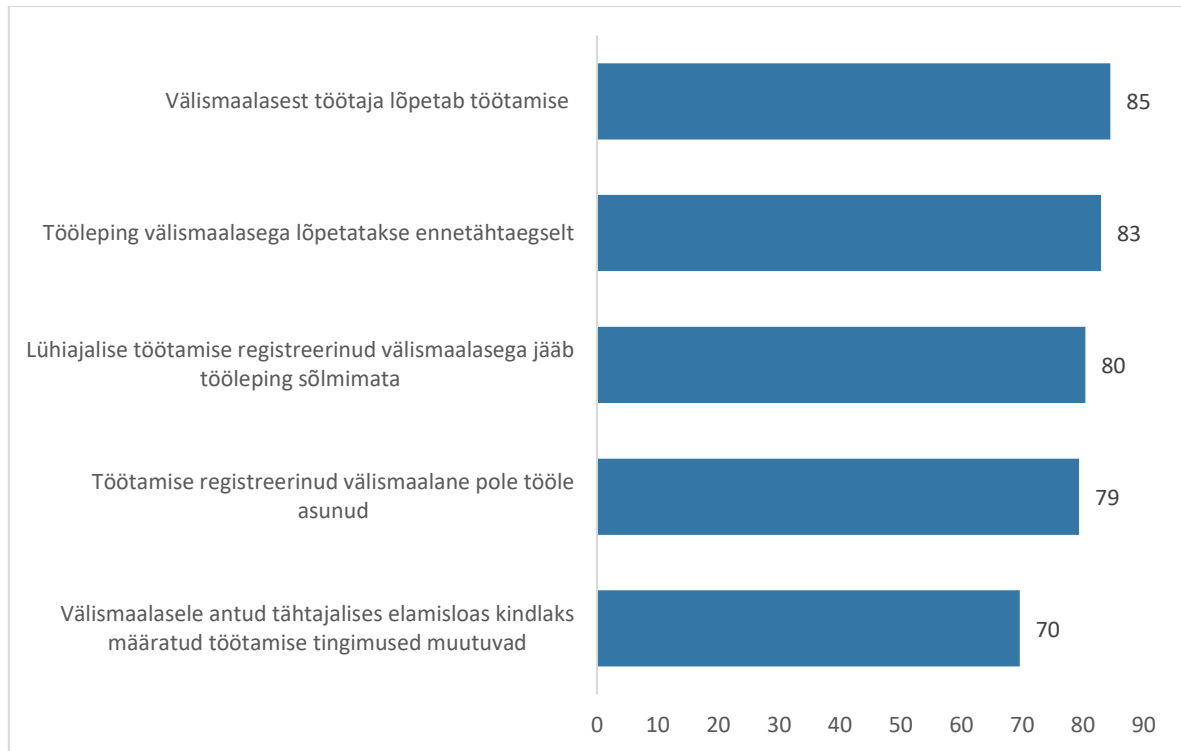
62%-s ettevõtetes, kus välistöötajaid on viimase viie aasta jooksul töötanud, on välistöötaja(d) Eestist mõne aja pärast lahkunud. Kõige sagedamaks lahkumise põhjuseks on tööandjate hinnangul asjaolu, et välistöötaja töötas ajutise viisa alusel ning selle lõppedes pidi ta Eestist lahkuma. Seda on toonud põhjusena üle poole (55%) tööandjatest, kelle ettevõttes töötanud välistöötaja(d) on Eestist lahkunud. Teistest sagedamini on ajutise viisa lõppemise toonud välistöötaja lahkumise põhjusena ehitussektoris (78%) ning harvemini info ja side valdkonnas tegutsevad ettevõtted (20%). Umbes neljandik (27%) on toonud põhjusena tööalase väljakutse leidmise väljaspool Eestit, mida töid teistest sektoritest oluliselt sagedamini välja info ja side valdkonna tööandjad (60%). 21% tööandjatest on välistöötaja lahkumise põhjusena nimetanud asjaolu, et välistöötaja elukaaslane/abikaasa ei leidnud sobilikku rakendust ning 14% kohanemisraskused Eestis (Joonis 14).

JOONIS 14. MIKS TEILE TEADAOLEVALT ON TEIE ETTEVÕTTES TÖÖTANUD VÄLISTÖÖTAJAD EESTIST LAHKUNUD? (VAJADUSEL VALIGE MITU VARIANTI). VASTUSEVARIANDIGA NÕUSTUNUTE OSAKAAL (%), N=112



Välistöötaja tööle võtnud tööandjal on kohustus teavitada Politsei- ja Piirivalveametit välismaalase tööle asumata jätmisest, töötamiseks antud tähtajalises elamisloas kindlaks määratud töötamise tingimuste muutmisest, töösuhte aluseks oleva lepingu ennetähtaegselt lõpetamisest ja välismaalase töötamise tegelikust lõpetamisest juhul, kui need ei ole juba kajastatud töötamise registris. Valdav osa välisvärbamiskogemusega tööandjaist on nendest kohustustest teadlik (vt Joonis 15). Kõige paremini ollakse kursis teavitamiskohustusega, kui välismaalasest töötaja lõpetab töötamise (85% tööandjatest) ning kui tööleping välismaalasega lõpetatakse ennetähtaegselt (83%). Kõige vähem on tööandjad kursis teavitamiskohustusega, kui välismaalasele antud tähtajalises elamisloas kindlaks määratud töötamise tingimused muutuvad – sellest kohustusest on teadlik 70% välisvärbamiskogemusega tööandjatest.

Joonis 15. Kas olete teadlik tööandja kohustustest teavitada politsei- ja piirivalveametit järgmistest asjaoludest (kui need ei ole juba kajastatud töötamise registris)? Vastanud „Jah“ (%), N=194

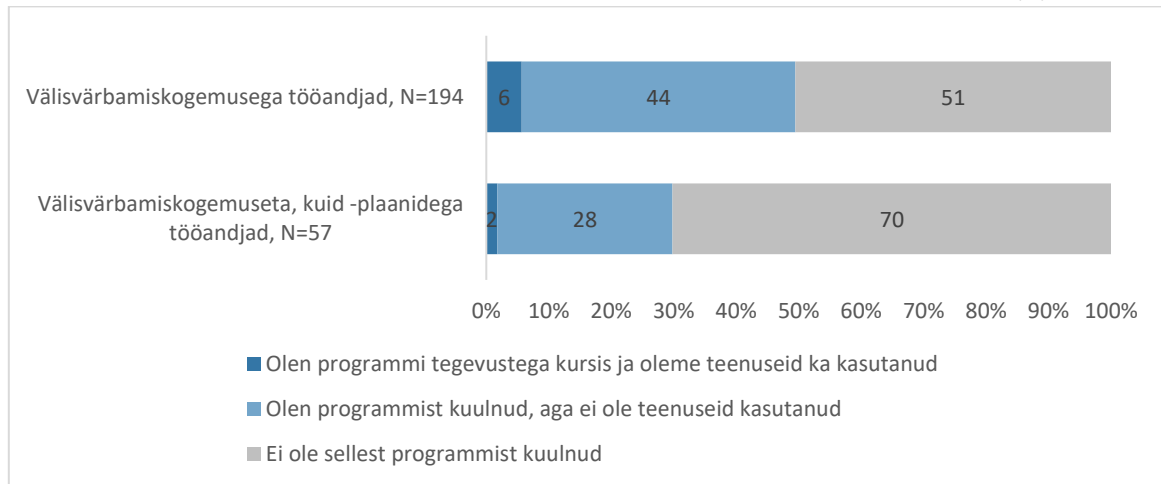


### 3.1.9. Tööandjate teadlikkus ja kogemused Work in Estonia programmiga

Analüüsimeks tööandjate teadlikkust välispetsialistide töölevõtmist toetavast Work in Estonia programmist, küsiti tööandjatelt, kas nad on kuulnud Work in Estonia programmi tegevusest. Küsitluse tulemusena selgus, et veidi üle viiendiku (22%) Eesti viie ja enama töötajaga info ja side, tööstuse, energeetika, finants-, loomemajanduse ja ehitussektoris tegutsevatest ettevõtetest on Work in Estonia programmi tegevustest kuulnud.

Teadlikkus Work in Estonia programmist on oluliselt parem tööandjate seas, kes on viimase viie aasta jooksul välistöötajaid tööle võtnud või kes plaanivad seda järgneva aasta jooksul teha. Näiteks välisvärbamiskogemusega tööandjatest pooled on programmist vähemalt kuulnud ning 6% on kasutanud ka selle teenuseid. Välisvärbamiskogemusega, kuid seda plaanivatest ettevõtetest on programmist kuulnud 30% ning selle teenuseid kasutanud 2% (Joonis 16).

JONIS 16. PALUN HINNAKE, KUI HÄSTI OLETE KURSIS WORK IN ESTONIA PROGRAMMI TEGEVUSTEGA. (%)



Work in Estonia programmi tegevustest on sagedamini kuulnud suuremad ettevõtted (suurema töötajaskonna ja suurema käibega).

Samuti on teistest sektoritest veidi paremini programmi tegevustega kursis ja programmi teenuseid sagedamini kasutanud info ja side valdkonna tööandjad – 89% neist on kas programmist kuulunud või ka selle teenuseid kasutanud ning vaid 11% pole programmist kuulnud. Võrdlusena on kas programmist kuulunud või ka selle teenuseid kasutanud 46% tööstuse, 28% ehituse, 36% hulgi- ja jaekaubanduse ning 46% majutuse ja toitlustuse valdkondades tegutsevatest tööandjatest.

Kuna Work in Estonia programmi teenuseid kasutanud tööandjaid oli uuringu valimis väga vähe (12 tk), ei ole võimalik erinevate programmi teenuste kasulikkust täpsemalt hinnata. Küll aga nähtub, et kõige paremini on tööandjad kursis Work in Estonia veebilehe ja sotsiaalmeedia kanalitega.

### 3.2. Kokkuvõte

Tööandjate uuringu eesmärgiks oli kaardistada Eesti viie ja enama töötajaga info ja side, tööstuse, energeetika, finants-, loomemajanduse ja ehitussektoris tegutsevate tööandjate välisvärbamiskogemus ja -plaanid ning selgitada välja tööandjate rahulolu välisvärbamise protsessiga. Leidmaks välisvärbamiskogemusega või välisvärbamist järgneva 12 kuu jooksul plaanivate tööandjate osakaali viidi esmalt läbi telefonipõhine küsitlusuuring 500 viie ja enama töötajaga ülalnimetatud sektoritesse kuuluvate ettevõtete seas. Selgitamiseks välja tööandjate rahulolu välisvärbamise protsessiga küsitleti telefoni- ja/või veebiküsitluse teel 251 välisvärbamiskogemusega või välisvärbamist plaanivat tööandjat lisaks ülalnimetatud tegevusaladele ka majutuse ja toitlustuse, hulgi- ja jaekaubanduse, kutse-, teadus- ja tehnika ning tervishoiu valdkondadest.

Viie aasta jooksul on välistöötajõudu värvanud 15% viie ja enama töötajaga info ja side, tööstuse, energeetika, finants-, loomemajanduse ja ehitussektoris tegutsevatest ettevõtetest ning 5% ettevõtetest plaanib järgneva 12 kuu jooksul välistöötajaid värvata. Sealjuures pooled ettevõtetest, kel on välisvärbamise kogemus juba olemas, plaanivad välismaalt veel töötajaid värvata. Välisvärbamise kogemus on sagedamini pigem suurema töötajate arvu, suurema käibega ning Harjumaal asuvatel ettevõtetel. Tegevusvaldkonniti on rohkem välisvärbamiskogemust info ja side valdkonnas tegutsevatel ettevõtetel. Tööandjad, kes on välistöötajaid värvanud või kes plaanivad seda järgneva aasta jooksul teha, toovad kõige sagedasema põhjusena asjaolu, et Eestis ei leia piisavalt vajalikke/sobilikke spetsialiste, kuid oluliseks põhjuseks on ka välisriikidest värbamise suurem valikuvõimalus. Peamiseks põhjuseks, miks tööandjad pole välistöötajaid palganud on vajaduse puudumine (74%), ligi neljandik



tööandjatest on nimetanud põhjusena ka asjaolu, et välismaalt värbamine on tülikas, kuna tähendab suurt aja- ja rahakulu ning on risk, et töötaja pöördub mõne aja pärast lähteriiki tagasi.

Valdavalt värvatakse ja plaanitakse töötajaid värvata kolmandatest riikidest (86% tööandjatest), Euroopa Liidust ja Euroopa Majanduspiirkonnast on välistöötajaid palganud või plaanib palgata ligi kolmandik tööandjatest. Kõige enam on küsitlusele vastanud tööandjad välismaalt palganud ja plaanivad palgata oskustöötajaid – neid on tööle võtnud 51% välisvärbamiskogemusega ettevõtetest ning plaanib palgata 62% välisvärbamisplaanidega tööandjatest. 40% tööandjatest on palganud ja 30% plaanib palgata spetsialiste/tippspetsialiste. Spetsialistidest/tippspetsialistidest on enim palgatud ja ka suurim soov palgata infotehnoloogia spetsialiste/tippspetsialiste.

Levinuimaks kanaliks välistöötajate leidmisel on välismaised kontaktid/partnerfirmad, kelle abil on välistöötajaid leidnud ja/või plaanib leida kolmandik (33%) küsitlusele vastanud tööandjatest. Levinud on ka tööjõuvahendus-/värbamisfirmade teenuste kasutamine, mida on kasutanud ja/või plaanib kasutada 31% tööandjatest, aga ka tööpakkumise avaldamine Eesti tööportaalides (29%) ja tööpakkumise levitamine sotsiaalmeediavõrgustikes (23%).

Välistöötajate värbamist takistab tööandjate hinnangul enim välismaalt värbamisega seonduv ajakulu, samas kui töötajaid on kiiresti vaja – seda takistust peab oma ettevõtte puhul oluliseks 76% küsitlusele vastanud välisvärbamiskogemuse ja -plaanidega tööandjatest. Olulise takistustena nähti ka kandidaadi reaalse kvalifikatsiooni hindamist, kuna see on keeruline ja aeganõudev (62%), liiga kõrget välistöötajale seatud palganõuet (60%), kõrgeid tööjõumaksusid (60%), välismaalt värbamisega kaasnevat suurt halduskoormust ettevõttele (59%) ning välistöötajatele seatud kvooti (58%).

Ligi pooled tööandjad toetavad oma ettevõttesse tööle võetud välistöötajate saabumist ja sisseseadmist Eestis. Näiteks aidatakse välistöötajaid majutuse leidmisega (või pakutakse majutust ettevõtte poolt), aidatakse töötajaid dokumentide korda ajamisel või võimaldatakse keeleõpet. Riigi ametiasutuste teenustega välistöötaja tulekuks vajalike toimingute korraldusel on tööandjad pigem rahul. Kõige enam ollakse rahul Politsei- ja Piirivalveameti teenustega, sh välistöötaja lühiajalise registreerimisega, kõige vähem ollakse rahul välistöötajale pangakonto avamise toimingute korraldusega. Välismaalaste kohanemist riigis toetab eluks vajalike teenuste sujuv kättesaadavus. Riigi pakutavate teenuste osas välismaalastele on tööandjad aga saabumisega seotud teenustest vähem rahul. Kui Eesti e-teenuste ja perearsti kättesaadavusega on tööandjad rohkem rahul kui mitte rahul, siis pigem rahulolematumad ollakse tasuta keeleõppe võimalustega ning elukestvas õppes osalemise/täiendkoolituste kättesaadavusega.

Välisspetsialistide töölevõtmist toetab Work in Estonia programm. Programmi tegevustega on rohkem kursis info ja side valdkonnas tegutsevad ettevõtted (89%), mis on ootuspärane tulemus, kuna programm on suunatud eelkõige IKT-valdkonna tööandjatele. Kõigi tööandjate teadlikku välisspetsialistide töölevõtmist toetavast Work in Estonia programmist ei ole kuigi kõrge - vaid 22% Eesti viie ja enama töötajaga info ja side, tööstuse, energeetika, finants-, loomemajanduse ja ehitussektoris tegutsevatest ettevõtetest Work in Estonia programmi tegevustest kuulnud. Samas on teadlikkus oluliselt kõrgem välisvärbamiskogemuse või -plaanidega tööandjate seas (50%).

## 4. Eestisse aastatel 2016-2018 saabunud välistöötajate uuring

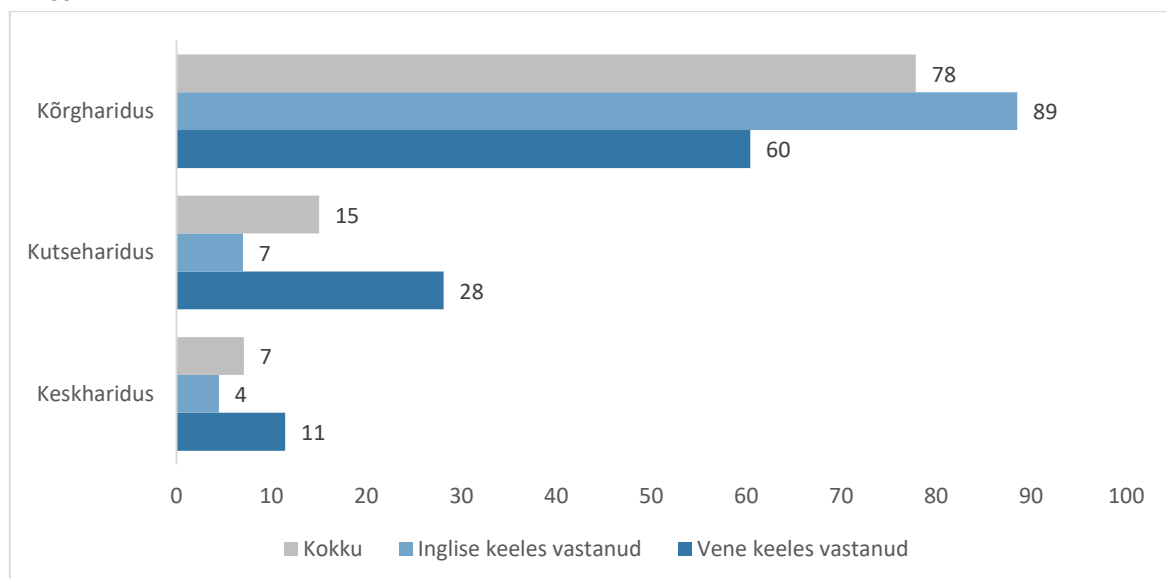
### 4.1. Uuringu tulemused

#### 4.1.1. Uuringule vastanud välistöötajate taust

Eestisse aastatel 2016-2018 töötamise eesmärgil saabunud välistöötajaid vastas küsitlusele 253. Suurem osa küsitlustele vastuist (63%) viibib Eestis tähtajalise elamisloa alusel, veidi alla kolmandiku (31%) vastanutest on mõne Euroopa Liidu liikmesriigi või Islandi, Liechtensteini, Norra või Šveitsi kodanik ning 4% on Eestis lühiajalise registreeringu alusel (d-viisa, lühiajaline töötamine). Oma eelmiseks riigiks enne Eestisse saabumist märgiti kõige sagedamini Ukrainat (20%), Venemaad (10%), Suurbritanniat (7%) ja Soomet (7%). Ka kodakondsuselt on kõige rohkem küsitlusele vastanutest Ukraina kodakondsusega (28%), nendele järgnevad Vene (12%) ja Soome kodakondsusega vastanud (6%).

Suurem osa (70%) küsitlusele vastanud välistöötajatest on meessoost, 28% on naised ning 2% on märkinud oma sooks „muu“ või pole soovinud seda määratleda. Keskmiselt on küsitlusele vastanud välistöötajad 36-aastased, sh mehed on natuke vanemad (keskmiselt 37-aastased) kui naised (keskmiselt 33-aastased). Enamik küsitlusele vastuist on kõrgharidusega (78%), 13% on märkinud oma hariduseks kutsekeskhariduse (või kutsehariduse keskhariduse baasil või keskerihariduse), 7% keskhariduse ning 2% kutsehariduse põhihariduse baasil. Sealjuures oli vene keeles ankeedile vastanute seas keskmisest vähem kõrgharidusega ning rohkem kesk- ja kutseharidusega vastanuid (Joonis 17).

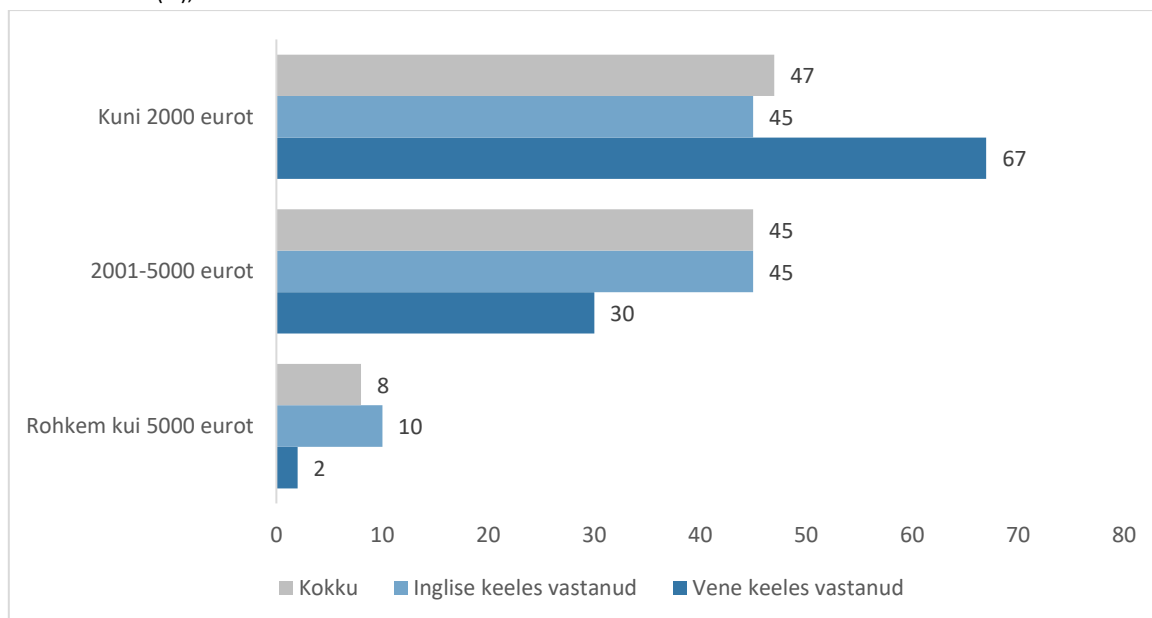
JOONIS 17. KÜSITLUSELE VASTANUD VÄLISTÖÖTAJATE HARIDUSTASE, SH KÜSITLUSELE VASTAMISE KEELE ALUSEL. (%), N=253



Veidi alla poole küsitlusele vastanud välistöötajatest on lisaks Eestile elanud töötamise eesmärgil ka mõnes teises välisriigis. Levinumateks riikideks, kus lisaks Eestile on töötatud on Suurbritannia, Poola ja Saksamaa. Pea kõik (97%) küsitlusele vastanutest hetkel Eestis töötavad. Neist 78% töötab oma esialgse tööandja juures ning 22% on Eestis tööandjat vahetanud. Veidi alla poole vastanutest (47%), kes hetkel töötavad ja kes avaldas küsitluses oma palgavahemiku, saab brutopalka kuni 2000 eurot kuus, 45%

vastajate brutopalk on 2001-5000 eurot kuus ning 8% teenib üle 5000 euro kuus. Sealjuures oli vene keeles vastanute seas rohkem kuni 2000-eurose brutokuupalgaga ning vähem üle 2000 euro teenivaid inimesi kui inglise keeles vastanute seas (Joonis 18).

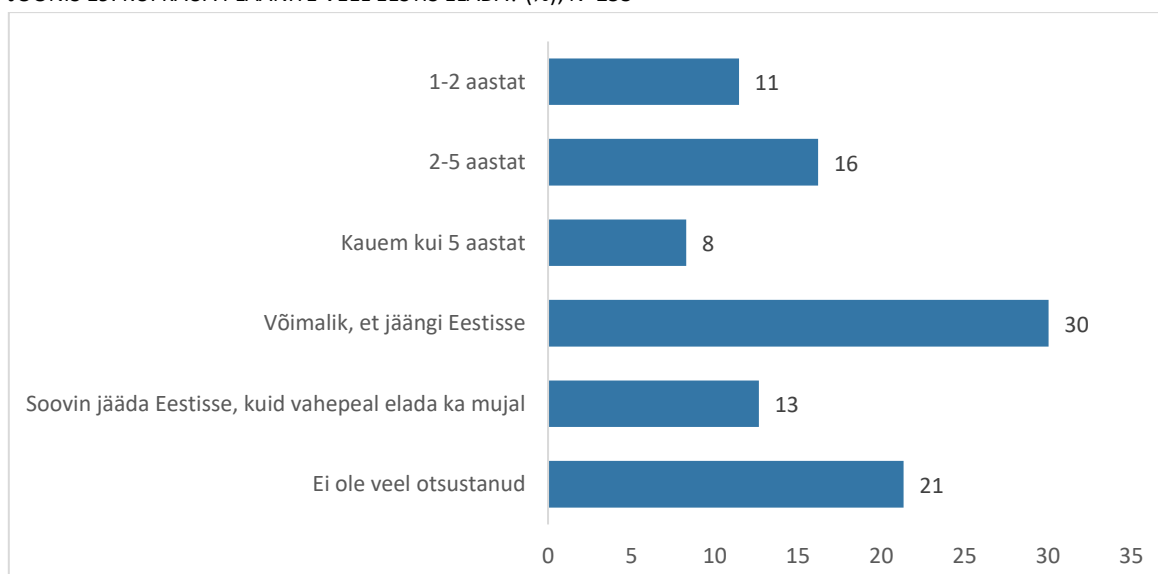
JOONIS 18. KÜSITLUSELE VASTANUD VÄLISTÖÖTAJATE BRUTOKUUPALGA VAHEMIKUD, SH KÜSITLUSELE VASTAMISE KEELE ALUSEL. (%), N=209



Üle poole (58%) küsitlusele vastanud välistöötajatest saabus Eestisse üksi, 37% koos elukaaslase või abikaasaga ning 16% koos lapse või lastega. 4% vastanutest tuli elukaasalasele või perele järgi (kuid on nimetanud oma Eestisse tuleku põhjusena töötamise).

Küsimusele „Kui kaua plaanite veel Eestis elada?“ vastas ligi kolmandik (30%) küsitlusele vastanuist, et võimalik, et jääbki Eestisse. Kauem kui viis aastat plaanib Eestis veel elada 8%, kaks kuni viis aastat 16% ning üks kuni kaks aastat 11% vastanuist. Umbes viiendik (21%) küsitlusele vastanud välistöötajatest ütles, et ei ole veel Eestis viibimise aja osas otsustanud (Joonis 19).

JOONIS 19. KUI KAUA PLAANITE VEEL EESTIS ELADA? (%), N=253



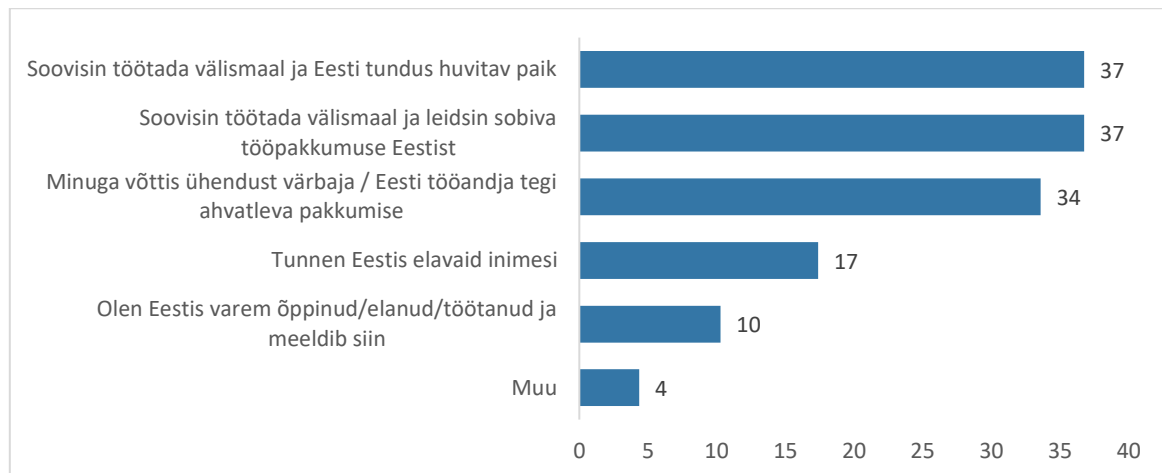
## 4.1.2. Eestisse saabumine

### EESTISSE TULEKU PÕHJUSED

Eestisse tööle tulemise põhjustena toovad välistöötajad sageli välja nii asjaolu, et sooviti töötada välismaal ja Eesti tundus huvitav paik (37% vastanutest), kui ka et leiti Eestist sobiv tööpakkumine (37%). Samuti ütles kolmandik (34%) küsitlusele vastanud välistöötajatest, et tuli Eestisse, kuna värbaja või Eesti tööandja tegi ahvatleva pakkumise. Vähem levinud põhjustena tuuakse välja, et tunti Eestis elavaid inimesi (17%) ning et on varem Eestis viibitud (õpitud, elatud või töötatud) ja et Eestis meeldib (10% vastanuist) (Joonis 20).

Eestisse tööle tuleku põhjustes esinevad erinevused kuni 2000 eurot ja kõrgemat palka teenivate vastajate vahel. Näiteks värbaja või tööandja poolse hea pakkumise saanud on oluliselt rohkem kõrgema (üle 2000-eurose kuupalgaga) vastajate, kui väiksema palgaga vastajate seas (49% vs 21%). Samas on kuni 2000 eurot teenivate välistöötajate seas üle 5000 euro teenivatest oluliselt sagedamini esinevaks põhjuseks, et sooviti töötada välismaal ja leiti sobiv tööpakkumine Eestist (42% vs 6%).

JOONIS 20. MIKS OTSUSTASITE EESTISSE TÖÖLE TULLA? (VAJADUSEL MÄRKIGE MITU VARIANTI). VASTANUD „JAH“ (%), N=253



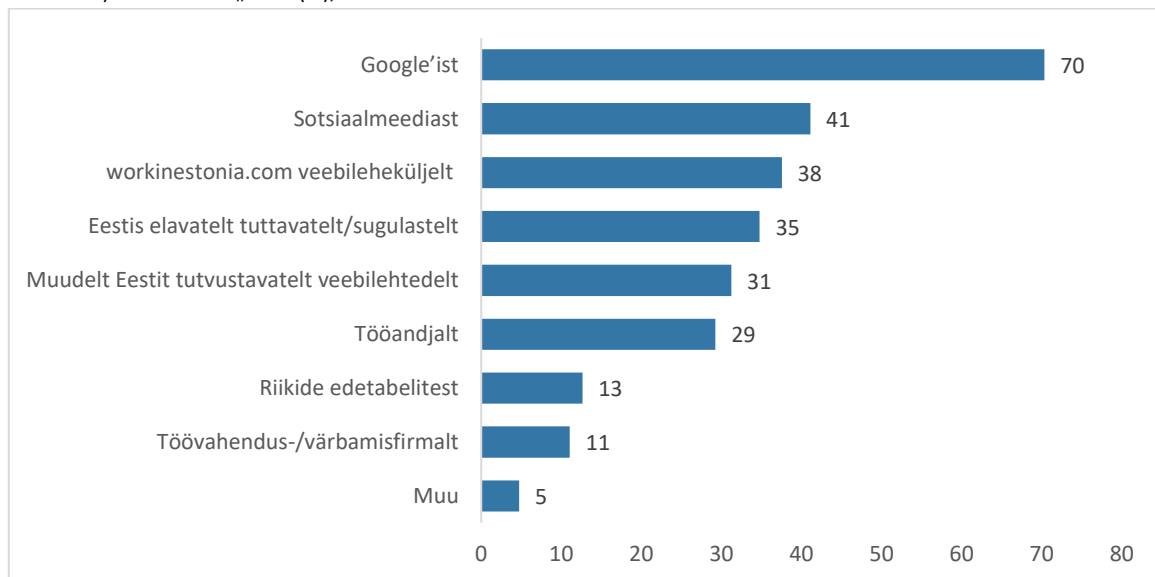
Suurem osa (76%) Eestisse tulnud välistöötajatest kaalus peale Eesti sihtriigina ka teisi riike. Ülekaalukalt kõige enam kaaluti Eesti kõrval sihtriigina Saksamaad (mainitud 63 korral), sageli kaaluti lisaks Eestile veel Hollandit (31 mainimist), Suurbritanniat (30 mainimist), Poolat (29 mainimist), Soomet (25 mainimist), Rootsit (20 mainimist), Hispaaniat (19 mainimist) ja Norrat (18 mainimist). Enammainitud sihtriikide puhul ilmnisid mõned statistiliselt olulised erinevused välistöötaja hariduse, palga ja ankeedile vastamise keele alusel. Näiteks teisi sihtriike kaalunud vastajatest kaalusid Saksamaad oluliselt enam kõrghariduse (35%) kui keskharidusega (8%) välistöötajad. Hollandit kaalusid teisi sihtriike kaalunud vastajatest samuti enam kõrghariduse (19%) kui kutse- (3%) ja keskharidusega (0%), aga ka üle 2000-eurose brutopalgaga (23% vs 9% kuni 2000 eurot teenivad) ning rohkem inglise (19%) kui vene keeles (8%) ankeedile vastanud välistöötajad. Sarnaselt Hollandile oli ka Suurbritannia eelistatum kõrgharidusega vastajate seas – seda sihtriiki kaalusidki vaid kõrgharidusega vastanud (19% teisi sihtriike kaalunud vastajatest) – ning sagedamini üle 2000-eurose brutopalgaga (19%) kui kuni 2000 eurot teenivad (9%) teisi sihtriike kaalunud vastajad. Samas vastupidiselt Hollandile eelistasid Suurbritanniat pigem vene (21%) kui inglise keeles (4%) ankeedile vastanud välistöötajad. Ka Poolat kaalusid sihtriigina sagedamini vene (31%), kui inglise keeles vastanud (5%) ankeedile vastanud välistöötajatest, kes kaalusid lisaks Eestile ka teisi sihtriike.

## INFO OTSIMINE EESTI KOHTA

Välis­töötajate­lt uuriti ka, milliste kanalite kaudu on nad otsinud infot Eestis elamise ja töötamise kohta. Kõige sagedamini hangitakse infot Google'i vahendusel – nii on toimunud 70% küsitlusele vastanud välis­töötajatest. Infoallikadena kasutatakse võrdlemisi sageli ka sotsiaalmeediat (41% vastanute­st), Work in Estonia programmi veebilehekülge (38%), Eestis elavate tuttavate või sugulaste abi (35%), muid Eestit tutvustavaid veebilehekülgi (31%) ning tööandjaid (29%) (Joonis 21).

Selgub, et info otsimisel esinevad mõningased erinevused ankeedile vastamise keele, soo, haridustaseme ja palga lõikes. Näiteks Google'i abi ja riikide edetabeleid kasutavad info otsimisel rohkem 2000 eurost kõrgemat palka teenivad välis­töötajad võrreldes vähem teenivatega (81% vs 61%). Sotsiaalmeediat ja muid Eestit tutvustavaid veebilehti kasutavad enam inglise kui vene keeles ankeedile vastanud (vastavalt 47% vs 32% ja 36% vs 25%) ning kõrghariduse kui kutseharidusega vastanud (44% vs 26% ja 36% vs 11%). Work in Estonia veebilehte kasutavad info otsimisel enam naised (52%) kui mehed (32%), inglise keeles (52%) kui vene keeles (14%) ning kõrghariduse kui kutseharidusega vastanud (45% vs 8%).

JOONIS 21. MIS KANALITEST OLETE OTSINUD INFOT EESTIS ELAMISE JA TÖÖTAMISE KOHTA? (VAJADUSEL MÄRKIGE MITU VARIANTI). VASTANUD „JAH“ (%), N=253



Välis­töötajate­lt, kes on kasutanud info otsimiseks Work in Estonia programmi veebilehekülge küsiti lisaks, kuidas nad hindavad workinestonia.com veebilehe kasulikkust Eestis elamise ja töötamise kohta info hankimisel. Selgub, et valdav enamik vastanute­st leiab, et veebileht on kasulik (81% on 5-palli-skaalal hinnanud veebilehe kasulikkust hindegaga 4 või 5). 16% vastanute­st on hinnanud veebilehe kasulikkust hindegaga 3 ehk neutraalselt ning vaid 3% leiab, et veebileht pigem ei ole kasulik (hinnanud hindegaga 2).

## KOGEMUS TÖÖLE VÄRBAMISEGA

Välis­töötajate hinnangud enda tööle värbamise protsessiga on valdavalt positiivsed – 77% on hinnanud oma kogemust tööle värbamise protsessiga 5-palli-skaalal hindegaga 4 või 5, 10% on neutraalne (hinnanud hindegaga 3), 5% omab negatiivset kogemust ning 8% välis­töötajatest ei oska oma kogemust hinnata. Sealjuures hindavad vene keeles ankeedile vastanud oma tööle värbamise protsessi positiivsemalt (85% hindab positiivselt) kui inglise keeles vastanud (72% hindab positiivselt). Samuti

hindavad tööle värbamise protsessi positiivsemalt kesk- (94% hinnanud positiivselt) ja kutseharidusega (90% hinnanud positiivselt) vastajad võrreldes kõrgharidusega vastajatega (73% hinnanud positiivselt).

Positiivse kogemuse poolelt tuuakse esile professionaalset, abivalmit, sujuvat, kiiret ja konkreetset suhtlust riigiametnikega. Negatiivsete kogemustena tuuakse välja kõrgeid makse; ebaausaid tööandjaid; tööandjate aeglust tööle kandideerijatele vastamisel või üldse mitte vastamist; raskusi töö leidmisel, kui eesti keelt ei osata; madalaid palku; kesiseid töötingimusi ning ebakindlust seoses ajutise elamisloa andmisega iduettevõttes töötamiseks, kuna iduettevõtted võivad kiiresti oma tegevuse lõpetada.

### 4.1.3. Vastuvõtmine

#### DOKUMENTIDE TAOTLEMINE

Hindamaks erinevate Eestisse saabumise protsesside toimumist, paluti küsitlusele vastanud välistöötajatel hinnata 5-palli-skaalal viisa, elamisloa ja ID-kaardi taotlemise protsessi lihtsust/keerukust (Joonis 22).

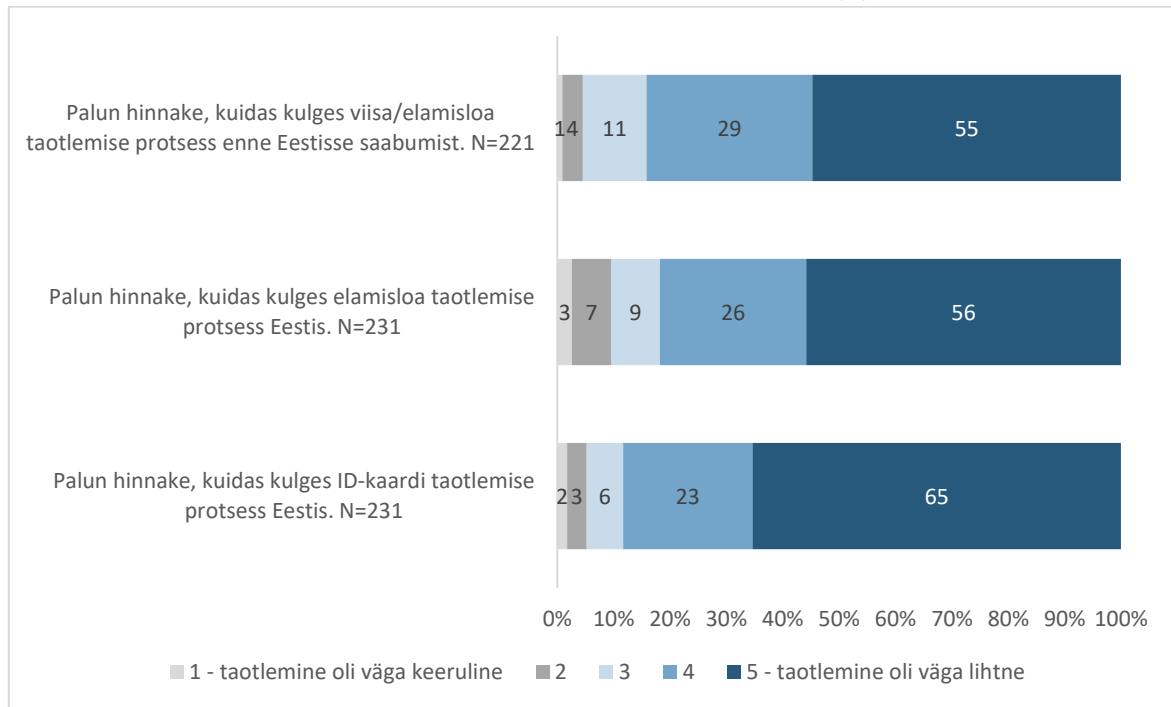
Selgub, et valdav enamik küsitlusele vastanud välistöötajatest, kes on nimetatud protseduuridega kokku puutunud, peab viisa, elamisloa ja ID-kaardi taotlemise protseduure lihtsaks. Näiteks on 55% vastanutest hinnanud viisa/elamisloa taotlemise protsessi enne Eestisse saabumist hindegaga 5 (väga lihtne) ning 29% hindegaga 4. 5% on hinnanud protsessi keerulisena, andes hindeks 1 (väga keeruline) või 2. Sealjuures peavad vene keeles küsitlusele vastanud välistöötajad protseduuri oluliselt lihtsamaks (88% peab lihtsaks) kui inglise keeles vastanud (65% peab lihtsaks). Samuti hindavad kutseharidusega vastajad elamisloa/viisa taotlemise protseduuri enne Eestisse saabumist lihtsamaks kui kõrgharidusega vastajad (90% vs 71%). Vastajad, kes pidasid viisa/elamisloa taotlemist enne Eestisse saabumist keeruliseks, tõid põhjustena välja, et info PPA kodulehel on raskesti arusaadav, kuna erinevates keeltes on toodud info erinevalt, et mõned PPA töötajad oskavad vaid eesti keelt ning suhtumine on mõnikord üleolev, et mõnes regioonis on vähe saatkondi, kust saaks taotleda viisat ning nendesse minemiseks peab omakorda viisat taotlema.

82% küsitlusele vastanud välistöötajatest, kes on kokku puutunud elamisloa taotlemisega Eestis, hindab seda lihtsaks (andnud hinde 4 või 5) ning kümnendik (10%) keeruliseks. Jällegi kogevad vene keeles küsitlusele vastanud elamisloa taotlemise protsessi Eestis oluliselt lihtsamana kui inglise keeles vastanud (85% vs 68% hindab seda lihtsaks). Kuigi suurem osa vastajatest peab elamisloa protsessi lihtsaks, siis vastajad, kes pidasid elamisloa taotlemise protsessi Eestis keeruliseks tõid põhjustena välja mitmeid käike ja telefonikõnesid PPA-sse, PPA pikki ootejärjekordi, probleeme aadressi ja töökoha registreerimisega, ebakõlasid erinevate ametnike ja asutuste (nt PPA, Rahvusvaheline Maja) poolt antud info vahel, taotlemistingimuste raskesti mõistetavust PPA kodulehel (nt puudub vajalike tegevuste järjekord), sh halba tõlget inglise keelde, PPA kodulehe halba kasutajasõbralikkust (nt keele vahetamisel viib tagasi esilehele), PPA töötajate halba inglise keele oskust, ebaviisakust, ebakompetentsust ja ebaprofessionaalsust (nt ei ole taotlejat teavitatud, kui mingi dokument on puudu, teenindajad ei tea kõiki regulatsioone), PPA teeninduspunktide halba asukohta, EL-i kodanike lastele elamisloa taotlemise keerukust, kvoodi kiiret täitumist ja sellel järjekorra puudumist ning pikka vastuse saamise ooteaega elamisloa uuendamisel.

Kõige lihtsamaks peetakse ID-kaardi taotlemise protsessi, mida peab lihtsaks 88% küsitlusele vastanud ja ID-kaardi taotlemisega kokku puutunud välistöötajatest ning keeruliseks 5%. Ka ID-kaardi taotlemise protsessi tunnetavad vene keeles vastanud lihtsamana (89% hindab lihtsaks) kui inglise keeles vastanud (76% hindab lihtsaks). Vastajad, kes olid ID-kaardi taotlemise osas kriitilisemad, tõid välja taotlemiseks vajalike tegevuste järjestuse ebaselgust, PPA pikki ootejärjekordi ning teeninduspunktide halbu

asukohti, PPA töötajate ebapiisavat inglise keele oskust, ebaprofessionaalsust ning ebakõlasid erinevate ametnike poolt antava info vahel, keerukust inglisekeelsete taotlusvormide ülesleidmisel ning ID-kaardi kättesaamise pikka ooteaega, mis takistab teiste toimingute (nt pangakonto avamine, korteri rentimine, auto rentimine või ostmine) tegemist.

JOONIS 22. HINNANGUD VIISA, ELAMISLOA JA ID-KAARDI TAOTLEMISE PROTSESSILE. (%)



#### KOKKUPUUDE JA RAHULOLU AMETIASUTUSTEGA

Ametiasutustest puutuvad küsitlusele vastanud välistöötajad kõige enam kokku PPA-ga ning selle teenustega ollakse valdavalt ka rahul – 96% välistöötajatest on kokku puutunud PPA veebilehega, on infot küsinud e-posti või telefoni teel või omab otsekontakti kogemust teeninduspunktides ning 90% teenustega kokku puutunutest on nendega rahul. Sealjuures on vene keeles küsitlusele vastanud välistöötajad PPA-ga rohkem rahul (98% teenusega kokku puutunutest on rahul) kui inglise keeles vastanud (86% teenustega kokku puutunutest on rahul). Samuti on PPA-ga rohkem rahul teenusega kokku puutunud kutsehariduse kui kõrgharidusega vastajad (97% vs 89% rahul).

PPA migratsiooninõustamise teenusega ollakse veidi harvem kokku puutunud (77% vastanutest) ning selle teenusega on rahul 81% teenusega kokku puutunud vastajatest. Sarnaselt PPA teiste teenustega on ka PPA migratsiooninõustamisega sagedamini rahul teenusega kokku puutunud vene keeles (96%) kui inglise keeles vastajad (70%) ning kutsehariduse (97%) kui kõrgharidusega vastajad (77%).

Valdav enamik (89%) välistöötajatest omab kokkupuudet Maksu- ja Tolliametiga (veebileht, info küsimine e-posti või telefoni teel, otsekontakt teeninduspunktides) ning suurem osa neist on teenusega ka rahul (82%). Ka Maksu- ja Tolliameti teenustega on oluliselt rohkem rahul vene keeles ankeedile vastanud (93%) kui inglise keeles vastanud (75%) välistöötajad ning rohkem kutsehariduse (91%) kui kõrgharidusega vastajad (79%).

Haigekassaga on kokku puutunud 75% vastanutest ning selle teenustega (veebileht, info küsimine e-posti või telefoni teel, otsekontakt teeninduspunktides) ollakse kõige vähem rahul – 22% ei ole rahul, 68% on rahul ning 10% ei oska öelda. Haigekassaga on oluliselt rohkem rahul vene keeles küsitlusele vastanud (91% teenusega kokku puutunutest on rahul) kui inglise keeles vastanud (vastavalt 56% on

rahul). Samuti on Haigekassaga rohkem rahul kuni 2000 eurot (75% on rahul) kui üle 2000 euro kuus teenivad vastajad (59% teenusega kokku puutunutest on rahul).

Eesti välisesinduste teenustega (suhtlus viisa/elamisloa jm seotud teemadel) on kokku puutunud 69% küsitlusele vastanuist ning suurem osa (75%) välisöötajatest on sellega ka rahul (Joonis 23). Sarnaselt mitmele ülaltoodud teenusele on välisesinduste teenustega rohkem rahul vene keeles (91%) kui inglise keeles vastanud (65%), kuni 2000-eurose kuupalgaga (82% rahul) kui rohkem teenivad vastajad (63% on rahul) ning kutsehariduse kui kõrgharidusega vastajad (89% vs 71% on rahul).

Rahulolu teiste ametiasutustega nagu Sotsiaalkindlustusamet, kohalik omavalitsus, Töötukassa, Rahvusvaheline Maja või Tööinspeksioon osatakse vähem hinnata – vähemalt viiendik teenusega kokku puutunutest on vastanud „ei oska öelda“ – ning nende seas on teenusega rahulolevaid inimesi veidi vähem kui teenuste puhul, millega sagedamini kokku puututakse.

JOONIS 23. PALUN HINNAKE, KUIVÕRD RAHUL OLETE JÄRGMISTE AMETIASUTUSTE TEENUSTEGA EESTIS (%)





#### ELAMISPINNA LEIDMINE

Veidi üle kolmandiku (39%) Eestisse perioodil 2016-2018 saabunud välistöötajatest leidis endale elamispinna juba enne Eestisse jõudmist, 56% leidis selle Eestisse saabumise järgselt ning 6%-l Eestis püsiv elukoht puudub. 23% vastanutest hindab oma kogemust elamispinna leidmise protsessiga keeruliseks (sh 11% ütleb, et selle leidmine oli väga keeruline) ning 46% leiab, et elamispinna leidmine oli lihtne. Umbes neljandik (26%) vastanutest jäi selles küsimuses neutraalseks ning veel 6% ei osanud sellele küsimusele vastata või ei oma teemaga kokkupuudet, kuna pole ise endale elamispinda otsinud. Ootuspäraselt hindavad elamispinna leidmist oluliselt lihtsamaks väga kõrget palka (üle 5000 euro kuus) teenivad vastajad võrreldes vähem teenivate vastajatega.

Vastajad, kes hindasid elamispinna leidmist keeruliseks (aga ka mitmed neutraalselt ja oma kogemust positiivsena hinnanud vastajad) toovad põhjustena, et Eesti inimesed ei ole valmis oma kinnisvara välja üürima välismaalasele, kes ei oska eesti keelt; suurt nõudlust ja vähest pakkumist; kõrgeid maakleritasusid ning kohati ebaausaid, ebaprofessionaalseid ja ebasõbralikke maaklereid; rendikorterite madalat kvaliteeti ning (parema kvaliteediga) elamispindade liiga kõrgeid hindu võrreldes palkadega; liiga kõrgeid deposiite, mis koos maakleritasuga teevad esimese kuu tasu väga suureks; üürileandjate soovimatust lasta üürnikul registreerida aadressi rahvastikuregistris, mis on vajalik elamisloa taotlemisel ning soovi maksudest hoidumise eesmärgil saada üüritasu sularahas; ebaausaid üürileandjaid, kes ei maksa tagasi deposiiti.

#### TOE SAAMINE TÖÖANDJALT EESTISSE ELAMA ASUMISEL

Suurem osa (82%) küsitlusele vastanud välistöötajatest sai Eestisse saabumisel tuge oma esimeselt tööandjalt, sh 43% välistöötajatest sai tööandjalt palju tuge. 9% ei saanud oma tööandjalt mingit tuge, 6% vastanute kohaselt nad ei vajanudki Eestisse saabumisel tööandja tuge ning 4%-l puudus esialgu tööandja. Sealjuures inglise keeles ankeedile vastanute seas oli oluliselt rohkem neid, kes ei saanud oma tööandjalt mingit tuge (12%) kui vene keeles vastanute seas (3%). Samuti said vähem tuge tööandjalt mehed (11% ei saanud mingit tuge) kui naised (3% ei saanud mingit tuge), üle 2000 euro kuus teenivad (14% ei saanud tuge) kui vähem teenivad (5% ei saanud tuge) ning kõrghariduse (10% ei saanud tuge) kui kutseharidusega vastajad (3% ei saanud tuge).

Välistöötajatele toe pakkumisel on tööandjate praktika erinev. Mitmete küsitlusele vastanud välistöötajate tööandjad ajasid korda kõik välistöötaja Eestisse saabumisega seonduva või palkasid selleks ümberasumist korraldava firma. Sageli aidatakse elamispinna leidmisel, sh pakutakse ajutiselt tasuta elamist, nõustatakse maksude ja dokumentide taotlemise küsimuses, on ka ostetud lennupiletid, korraldatud kolimine, esimestel kuudel näidatud linna ja korraldatud sotsialiseerumisüritusi, aidatud arsti juurde pääsemisel jne. Negatiivse poole pealt tuuakse välja, et mitmed tööandjad ei tea regulatsioone ning soovitatakse, et välistöötajaid värbavate ettevõtete personaliosakondadel peaks olema tööl vähemalt üks inimene, kes oleks kursis vajalike dokumentide taotlemise protseduuridega, kes oskaks töötajaid nõustada ning tagaks, et kõik vajalikud tööandja poolsed kohustused oleksid täidetud.

### 4.1.4. Kohanemine Eestis

#### SISSEELAMINE TÖÖKOHTA

Suurem osa küsitlusele vastanud välistöötajatest hindab oma sisseelamist esimesse töökohta positiivselt – 75% on seda hinnanud 5-palli-skaalal hindegaga 4 või 5, sh 42% on andnud hindeks 5 (sisseelamine oli väga lihtne ja kiire). Kümnendik (10%) vastajatest on oma esimesse töökohta sisseelamist hinnanud pigem negatiivselt (hindegaga 1 või 2) ning 15% on jäänud neutraalseks (andnud hindeks 3). Sealjuures hindavad inglise keeles ankeedile vastanud sisseelamist oma esimesse töökohta

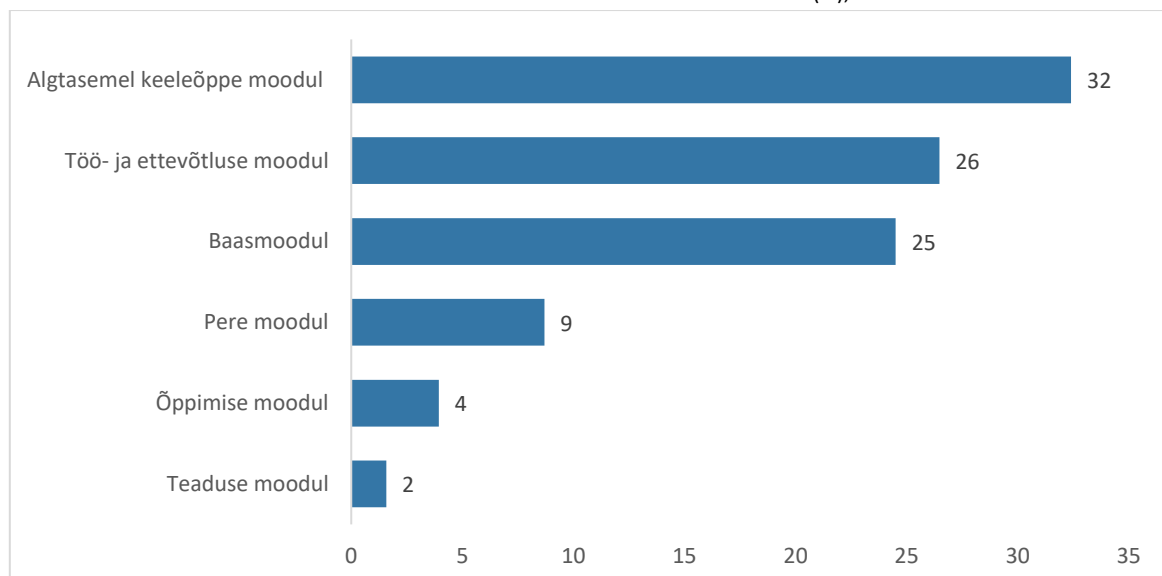
veidi raskemaks (12% leiab, et see oli raske) kui vene keeles vastanud (5% arvates oli raske). Samuti leiavad kõrgharidusega inimesed sagedamini, et sisselamine esimesse töökohta oli raske kui kutseharidusega vastajad (12% vs 3%).

Positiivse töökohta sisseelamise kogemusega välistöötajad toovad välja sõbraliku, abivalmi ja toetava meeskonna/kolleegide/kohalike olemasolu; iduettevõtetele suunatud tegevused ning võrgustikud; asjaolu, et peaaegu kõik räägivad inglise keelt; bürokraatia ja formaalsuste vähesuse töökeskkonnas. Positiivsemad kogemused on sageli rahvusvahelises kollektiivis töötavatel välistöötajatel. Töökohta sisseelamist negatiivsena hinnanud vastajad toovad põhjustena välja teistmoodi töökultuuri, kus tehakse vähem koostööd, kus ei olda avatud uutele ideedele ega uutele inimestele ning kus infot ei anta, kui seda ise ei küsi; raskusi info saamisel, eestlastega suhtlemisel ja usalduse tekitamisel eestlastest kolleegidega, kui ei osata eesti keelt; kultuurilisi erinevusi; eestlaste reserveeritust, kurvameelsust, depressiivsust ja vähest valmidust pakkuda abi; teenuseosutajate kohatist ebaviisakust.

**TEADLIKKUS KOHANEMISPROGRAMMIST, KOHANEMISPROGRAMMIS OSALEMINE JA SELLEGA RAHULOLU**  
Enamik (73%) küsitlusele vastanud välistöötajatest on teadlikud uussisserändajate kohanemist toetavast Kohanemisprogrammist, sh 23% on programmist kuulnud, aga ei ole täpsemalt kursis ning 50% on ka programmi tegevustega kursis. Programmist on sagedamini kuulnud kõrgharidusega vastajad (77%) ning nemad on ka selle tegevustega rohkem kursis (54%) kui kesk- või kutseharidusega vastajad (kuulnud 44%, tegevustega kursis 34%).

Kohanemisprogrammis on osalenud 39% küsitlusele vastanud välistöötajatest. Kohanemisprogrammi koolitustest on küsitlusele vastanud välistöötajad kõige sagedamini osalenud keeleõppe moodulis (32%), umbes neljandik ka töö- ja ettevõtluse moodulis (26%) ning Kohanemisprogrammi baasmoodulis (25%). Töö- ja ettevõtlusmoodulis osalemise osas tuleb arvesse võtta, et uuringu sihtrühmaks on töötamise eesmärgil Eestisse tulnud välismaalased, mistõttu on nende suurem osalemine selles moodulis võrreldes nt pere mooduliga (9% osalenud) ootuspärane (Joonis 24).

JOONIS 24. MILLISTEL KOHANEMISPROGRAMMI KOOLITUSTEL OLETE OSALENUD? (%), N=253



Valdav osa (93%) Kohanemisprogrammis osalenutest on programmiga rahul, sh 77% on programmiga väga rahul. Programmiga ei ole rahul 5% osalenutest ning 2% ei oska seda hinnata. Küsitlusele vastanud, kes on Kohanemisprogrammiga rahulolematud, on toonud välja, et kursustel olev info kordab internetis olevat infot ning keerukamatele küsimustele vastuseid tuua ei osata, et keeleõpikud on vaid

eestikeelsed, mis takistab õpetusest arusaamist, et kursused ei ole kuigi asjakohased, kui välistöötaja on viibinud Eestis (nt elamisluba oodates) juba veidi aega ning et neid on keeruline läbida täisajaga töötamise kõrvalt.

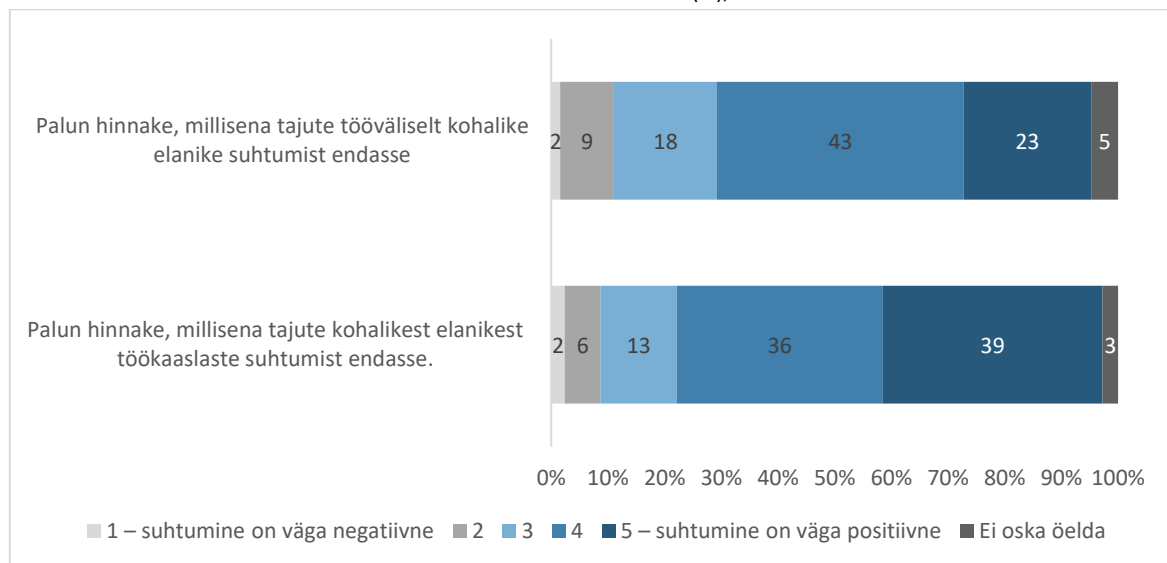
#### SUHTLEMINE KOHALIKEGA NING NENDE SUHTUMINE VÄLISMAALASTESSE

Kohalike elanike suhtumist endasse tajuvad küsitlusele vastanud välistöötajad valdavalt positiivsena – 66% vastanutest tunnetab positiivset suhtumist kohalike elanike poolt tööväliselt ning 75% kohalikest elanikest töökaaslaste poolt. Pigem negatiivsena tajub kohalike elanike suhtumist tööväliselt 11% ning töökaaslaste poolt 8% vastanutest (Joonis 25). Negatiivset suhtumist nii kohalike elanike kui ka töökaaslaste poolt tajuvad sagedamini inglise keeles (16% kohalike elanike ning 12% töökaaslaste poolt) kui vene keeles küsitlusele vastanud (3% kohalike elanike ja 3% töökaaslaste poolt). Tööväliselt tajuvad negatiivset suhtumist sagedamini ka kõrgharidusega vastanud (14%) võrreldes kesk- ja kutseharidusega vastanutega (2%).

Tööväliselt tuuakse positiivsena välja, et inimesed on üldiselt sõbralikud ja abivalmid. Samas, kuigi suurem osa välistöötajatest tajub kohalike suhtumist positiivsena, leitakse ka, et inimesed ei soovi välismaalastega suhelda, et välismaalasi kardetakse ega taheta siia, et suhtumine välismaalastesse on halb ning et esineb intsidente, kus eesti keelt mitte kõnelevatele inimestele teenust ei pakuta, kus tänaval öeldakse halvasti ja kästakse Eestist minema sõita. Mitu vastajat tõid välja ka rassismi, ahistamist ja sellega seonduvalt turvatunde puudumist.

Töökaaslastest kohalike osas tuuakse positiivsena välja, et nad on üldiselt sõbralikud, tolerantset, otsekohesed, abivalmid ja külalishahked. Samas tuuakse välja, et kohalikud on siiski reserveeritud ega ole valmis väljaspool tööd sõprussuhteid looma ning usalduse tekitamine ja suhete loomine võtab palju aega. Mitmed vastajad toovad välja, et ei olda valmis rääkima välistöötajatest töökaaslastega inglise keeles ning välismaalasi ühiskonna osana aktsepteerima, neid respektseerima või kuulama ning mõned (natsionalistlikumad) kolleegid on üleolevad ja näevad välismaalasi ohuallikana. Tuuakse välja ka kohalikest elanikest töökaaslaste raskesti mõistmine, kuna nad ei avalda oma arvamust.

JOONIS 25. HINNANGUD KOHALIKE ELANIKE SUHTUMISELE ENDASSE. (%), N=253

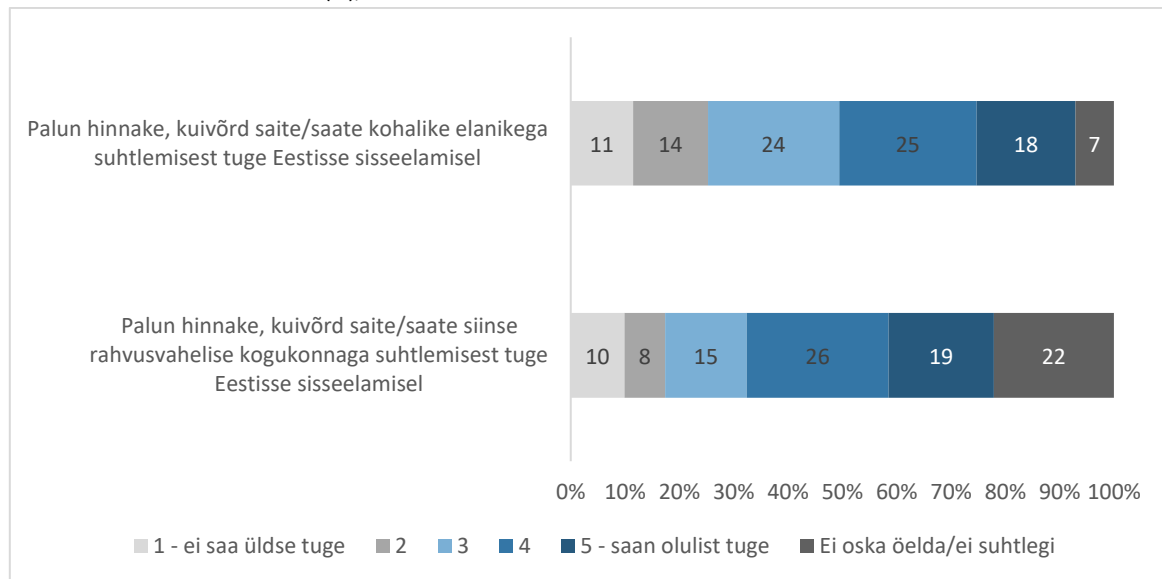


Kohalike elanikega sõprussuhte loomise osas on hinnangud võrdlemisi vastandlikud. Kolmandik vastanutest leiab, et see on raske (sh 21%, et väga raske) ning 37% arvab, et see on kerge (sh 13%, et väga kerge). 24% vastanutest on selles küsimuses neutraalsel seisukohal ning 6% ei oska öelda. Vene

keeles ankeedile vastanud leiavad, et sõprussuhete loomine kohalikega on palju lihtsam (64% leiab, et see on lihtne) kui inglise keeles vastanud (21% peab seda lihtsaks). Samuti peavad kuni 2000 eurot kuus teenivad ning kesk- ja kutseharidusega vastajad sõprussuhete loomist lihtsamaks (vastavalt 49% ja 64% peab lihtsaks) kui rohkem teenivad ja kõrgharidusega vastajad (vastavalt 24% ja 29% peab lihtsaks). Paljud vastanutest on leidnud sõpru töökaaslaste ja teiste välismaalaste seast. Sageli leitakse, et kuna kohalikud inimesed on reserveeritud, hoiavad omaette ning on välismaalaste osas umbusklikud, siis nendega sõprussuhete loomine võtab aega.

Eestisse sisseelamisel hindavad välistöötajad kohalike elanike ja siinse rahvusvahelise kogukonna tuge pigem positiivselt. Nii on 43% küsitlusele vastanud välistöötajatest hinnanud tuge kohalike elanikega suhtlemisest 5-palli-skaalal hindegaga 4 või 5 ning tuge siinsest rahvusvahelisest kogukonnast on hindegaga 4 või 5 hinnanud 45% vastanutest. Kohalikest elanikest saavad rohkem tuge vene keeles ankeedi täitnud (57% vastanud hindegaga 4 või 5) võrreldes inglise keeles täitnutega (35%), kuni 2000 eurot kuus teenivad (50%) võrreldes rohkem teenivatega (35%) ning kesk- ja kutseharidusega (64%) võrreldes kõrgharidusega vastanutega (38%). Rahvusvahelise kogukonna poolse toena tuuakse sageli välja välismaalasi ühendavad sotsiaalmeediavõrgustikud, mis pakuvad abi, infot ja vahendavad suhtlemisvõimalusi. Kümnendik välistöötajatest pole saanud üldse tuge kohalike elanikega suhtlemisest (11%) ning pea sama palju pole saanud tuge rahvusvahelise kogukonnaga suhtlemisest (10%) (Joonis 26).

JOONIS 26. KUIVÕRD SAATE/SAITE KOHALIKE ELANIKEGA JA SIINSE RAHVUSVAHELISE KOGUKONNAGA SUHTLEMISEST TUGE EESTISSE SISSEELAMISEL? (%), N=253



#### RAHULOLU TEENUSTE KÄTTESAADAVUSEGA

Teenustest puutuvad küsitlusele vastanud välistöötajad kõige enam kokku/oskavad kõige paremini hinnata Eesti e-teenuste ning perearsti kättesaadavust, enam kui pooled ka eriarstiabi ja tasuta keeleõppe kättesaadavust. Vähem oli vastanute seas neid, kes oleks kokku puutunud või oskaksid kommenteerida lapsehoiu/lasteaia kättesaadavust, lapsele koolikoha leidmist ja osalemist elukestvas õppes või täiendkoolitustel.

Üldiselt on küsitlusele vastanud välistöötajad teenuste kättesaadavusega rohkem rahul kui rahulolematud (Joonis 27). Näiteks Eesti e-teenuste kättesaadavusega on rahul 81% küsitlusele vastanutest ning 11% ei ole rahul. Siin esinevad taas erinevused erinevate taustatunnuste lõikes, kus

inglisekeelsed, kõrgharidusega ja üle 2000 euro teenivad vastajad on e-teenuste kättesaadavusega oluliselt vähem rahul (vastavalt 15%, 14% ja 17% ei ole rahul) kui venekeelsed, kesk- ja kutseharidusega ning kuni 2000 eurot teenivad (vastavalt 6%, 4% ja 6% ei ole rahul) vastajad. Positiivsena tuuakse välja, et enamik lehekülgi on vähemalt osalt inglise keelde tõlgitud ning kiidetakse ka digiretsepti teenust. Soovitatakse õppevideoid nt Tallinna elanikuks registreerimise ja tasuta transpordi saamise, dokumentide digitaalse allkirjastamise kohta jne. Negatiivsena tuuakse kõige enam välja inglisekeelse info puudumist, selle harva uuendamist või halba tõlget, inglisekeelsete veebilehtede ebafunktsionaalsust (sh suunamist eestikeelsetele lehtedele), et vajalikud vormid on eestikeelsed ilma inglisekeelse tõlketa.

Perearsti kättesaadavusega on rahul 51% ning rahulolematuid 26%, eriarstiabi osas on rahul 37% ja mitte rahul 21% vastanutest. Sealjuures ollakse Joonisel 27 toodud teenuste puhul proportsionaalselt kõige enam rahulolematud just perearsti ja eriarstiabi kättesaadavusega. Taas on inglise keeles, kõrgharidusega ja enam kui 2000 eurot teenivad vastajad perearsti kättesaadavusega vähem rahul kui vene keeles, kesk- ja kutseharidusega ning kuni 2000 eurot teenivad vastajad (vastavalt 36%, 32% ja 33% vs 10%, 7% ja 20% ei ole rahul). Eriarsti kättesaadavusega on vähem rahul kõrghariduse ja üle 2000-eurose kuupalgaga kui kesk- ja kutsehariduse ning kuni 2000-eurose kuupalgaga vastajad (24% ja 27% vs 5% ja 14% ei ole rahul).

Perearsti kättesaadavusega rahulolematuse põhjusena tuuakse kõige sagedamini raskusi (inglise keelt kõneleva) arsti leidmisel ja tema nimekirja saamisel (mh info puudumist inglise keelt kõnelevate arstide osas ja inglise keelt kõnelevate arstide vähesust), mistõttu pole mitmetel välismaalastel ka mitme aasta möödudes oma perearsti ning mitmed käivad vajadusel erakliinikutes. Negatiivsena tuuakse välja ka pikka ooteaega vastuvõtule saamisel ning vastuvõttude edasilükkamist, süsteemi liigset keerukust, info puudumist tasuta ja tasuliste teenuste osas, õdede ebapädevust, raskusi arstiabi saamisel ilma elamisloata. Eriarsti kättesaadavuse osas tuuakse positiivsena välja kõrgel tasemel arste ja teenuseid (eriti tasuliste teenuste osas), kuid kriitikana samuti välja pikki ootejärjekordi ning inglise keelt kõnelevate eriarstide juurde pääsemise keerukust, iganenud süsteemi vastuvõtule kindlatel kuupäevadel registreerimisel, ebaviisakaid arste ning raskusi perearstilt eriarstile saatekirja saamisel.

Tasuta keeleõppe kättesaadavusega on rahul 47% ja rahulolematu 9% küsitlusele vastanud välistöötajatest. Nende kättesaadavusega on rohkem rahul vene keeles küsitlusele vastanud (57% rahul) võrreldes inglise keeles vastanutega (41% rahul). Üleüldse on eesti keele koolitustel osalenud ligi pooled (49%) küsitlusele vastuist. Sealjuures naised ja kõrgharidusega küsitlusele vastanud välistöötajad on keeleõppel osalenud oluliselt sagedamini kui mehed ning kesk- ja kutseharidusega vastanud (vastavalt 65% ja 57% vs 42% ja 23% on osalenud). Kiidetakse keelekohvikuid, Kohanemisprogrammi keeleõppe ülesehitust ja Keelekliki veebiõppeprogrammi. Kriitikana tuuakse välja vähest infot tasuta keeleõppe võimaluste kohta, et algajate tasemel on raske kursustele pääseda ning edasijõudnutele kursusi ei ole, tasuta keelekursuste ebapiisavat intensiivsust ja nendele registreerumise keerukust, Kohanemisprogrammi keeleõppe ülesehituse sobimatust töötavale inimesele (nt sisu pärast päevatööd liiga keeruline, nädalavahetusel kursusi ei toimu), tasuta keeleõppe vähest kättesaadavust väiksemates kohtades, liiga suuri õpigruppe, et tasuta keeleõpet ei võimaldata lühiajaliselt Eestis töötavale isikule.

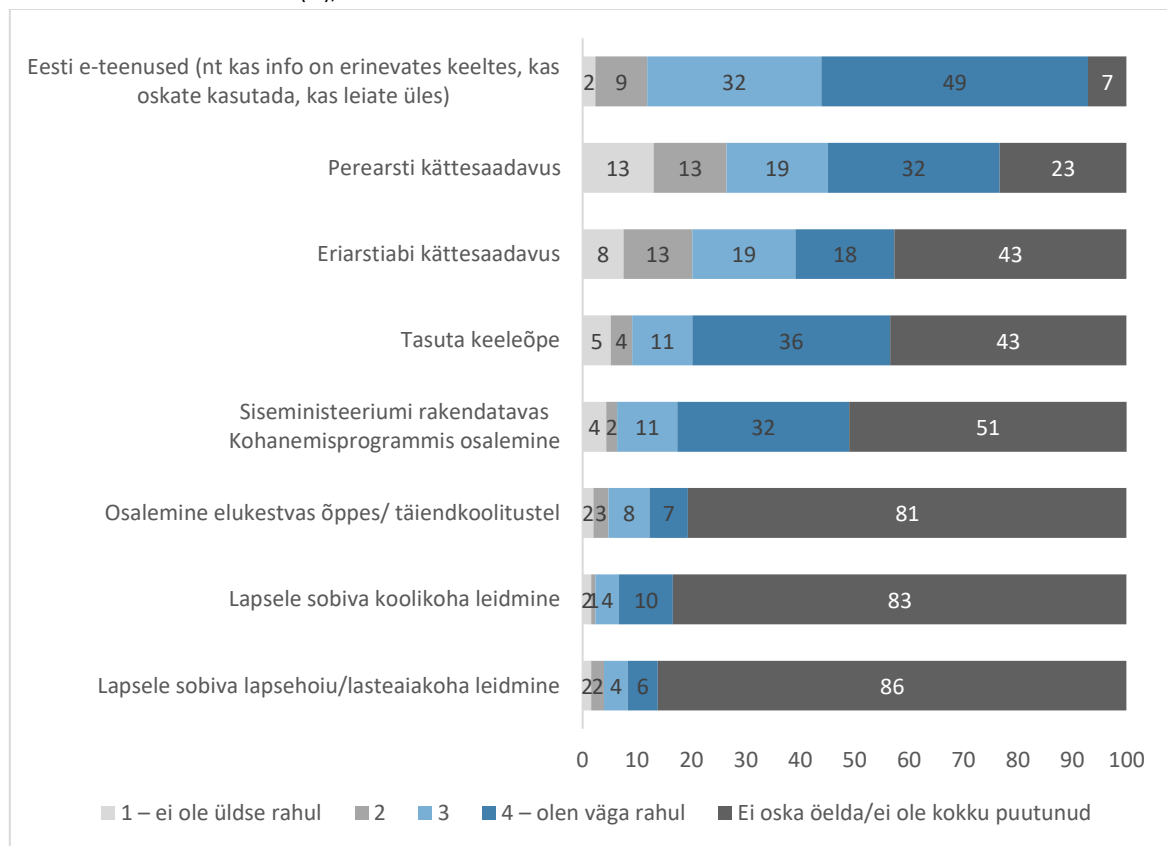
Siseministeriumi rakendatava Kohanemisprogrammi kättesaadavusega on rahul 44% ning rahulolematu 6% küsitlusele vastuist. Vene keeles küsitlusele vastanud on Kohanemisprogrammi kättesaadavusega rohkem rahul kui inglise keeles vastanud (vastavalt 53% vs 36%). Kriitikana tuuakse välja ebapiisavat teavitust; kursuste halba ajakava, mis ei klapi tööaegadega ning mis ei soodusta

töötavatel inimestel osalemist; et lühiajalise töötamise korral programmis osalemist ei võimaldata; kodu lähedase sobiva kursuse puudumist; kursuse lühikest kestust, mis ei võimalda saada süvitsi infot.

Osalemisega elukestvas õppes/täiendkoolituste kättesaadavusega on rahul 15% ja rahulolematu 5% välistöötajatest, kuid suurem osa (81%) ei oska seda teemat kas kommenteerida või ei ole sellega kokku puutunud. Rahul ollakse võimalustega end professionaalselt arendada, rahulolematu info puudumisega, Töötukassa ebapiisavate teenustega, väheste võimalustega jätkata haridusteed töö kõrvalt (vähe osalise koormusega ja tsükliõppe võimalusi kõrghariduses), inglisekeelsete koolitusvõimaluste vähesusega.

Lapsele sobiva koolikoha leidmisega on rahul 14% ning rahulolematu 3%, lapsele sobiva lapsehoiu/lasteaiakoha leidmisega on rahul 10% ja rahulolematu 4% küsitlusele vastanud välistöötajatest. Sealjuures on koolikoha leidmisega vene keeles ankeedile vastanud veidi rohkem rahul kui inglise keeles vastanud. Probleemidena tuuakse pikki järjekordi kodulähedases lasteaias ja koolis, tõrksust muukeelsete laste vastuvõtmisel munitsipaallasteaeadadesse, eralasteaedade kallidust, koolide poolt võõrkeelsete lapsevanematega suhtlemist vaid eesti keeles, inglisekeelsete koolide vähest eesti keele õpet, nn alternatiivsete lasteaedade vähesust.

JOONIS 27. PALUN HINNAKE, KUIVÕRD RAHUL OLETE JÄRGMISTE RIIGI POOLT PAKUTAVATE TEENUSTE KÄTTESAADAVUSEGA EESTIS. (%), N=253



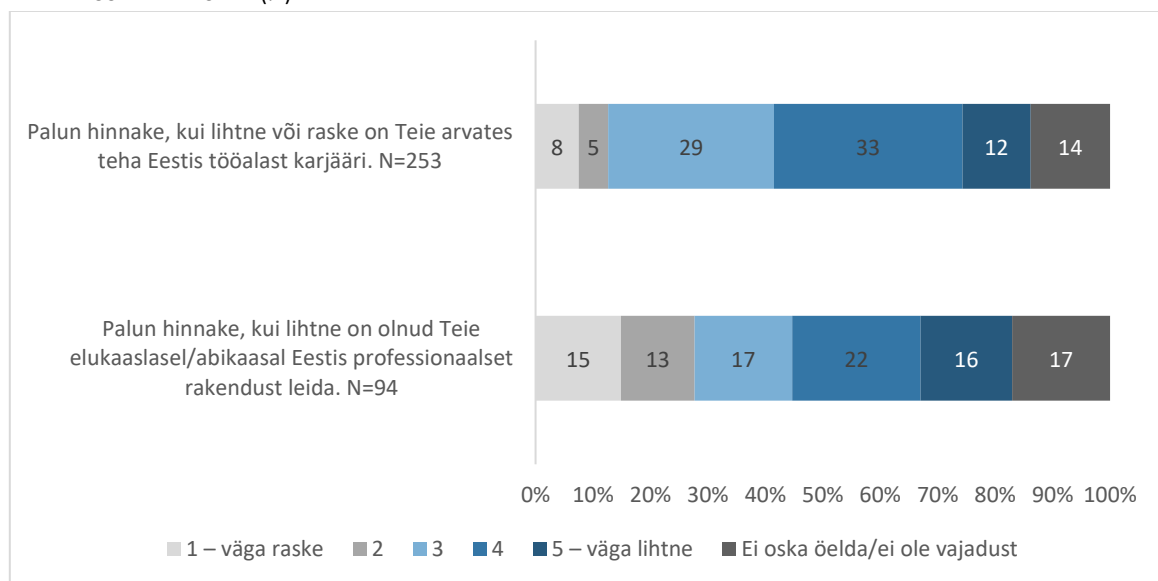
#### KOHANEMIST TAKISTAVAD PROBLEEMID

Eestis tööalase karjääri tegemist hindavad küsitlusele vastanud välistöötajad pigem positiivselt – 45% leiab, et see on pigem lihtne (hinnanud 5-palli skaalal hindega 4 või 5) ning 14% leiab, et see on raske (sh 8%, et väga raske) (Joonis 28). Sealjuures leiavad kõrgharidusega vastajad sagedamini, et tööalase karjääri tegemine on raske kui kesk- ja kutseharidusega vastajad (15% vs 4% ütleb, et on raske). Mitmed vastajad leiavad, et see sõltub palju sektorist, milles tegutsetakse, nt IT valdkonnas ning iseendale

tööandjana on see lihtsam kui teistel erialadel. Negatiivsena tuuakse välja keeleprobleemi; et töökeskkond on liialt konkureeriv; et töökohti pole palju ning nõuded karjääris edasiliikumiseks kõrged, mistõttu olemasoleva töö lõppemisel tuleb ilmselt Eestist lahkuda; väga kõrgete oskustega spetsialistide vähest väärtustamist; kõrget sisserände piirmäära, mis välismaalaste palkamist ei soosi; madalaid palkasid ja kõrgeid elamiskulusid.

Kohanemist võivad takistada ka pereliikmete raskused töö vm rakenduse leidmisel. Veidi üle kolmandiku (37%) küsitlusele vastanud välistöötajatest saabus Eestisse koos elukaaslase või abikaasaga. Nendest 38% hindab oma elukaaslase/abikaasa võimalusi Eestis rakendust leida lihtsaks (sh 16% väga lihtsaks) ning 28% raskeks (sh 15% väga raskeks). 17% on jäänud neutraalsele seisukohale (andnud 5-palli-skaalal hindeks 3) ning 17% kas ei oska öelda või ei ole olnud vajadust elukaaslasel/abikaasal endale rakendust leida (Joonis 28). Sealjuures hindavad kesk- ja kutseharidusega ja kuni 2000-eurose kuupalgaga vastajad abikaasa või elukaaslase võimalusi leida Eestis tööalast rakendust paremaks kui kõrgharidusega ning üle 2000 euro teenivad vastajad (vastavalt 63% ja 54% vs 27% ja 33% hindab võimalusi heaks). Raskusi töö leidmisel tekitavad vähene eesti keele oskus ning asjaolu, et väljaspool IT sektorit on eesti keelt mitte oskavatel välismaalastel tööd raske leida.

JOONIS 28. HINNANGUD TÖÖALASE KARJÄÄRI TEGEMISELE JA ELUKAASLASSEL/ABIKAASAL EESTIS PROFESSIONAALSE RAKENDUSE LEIDMISELE. (%)



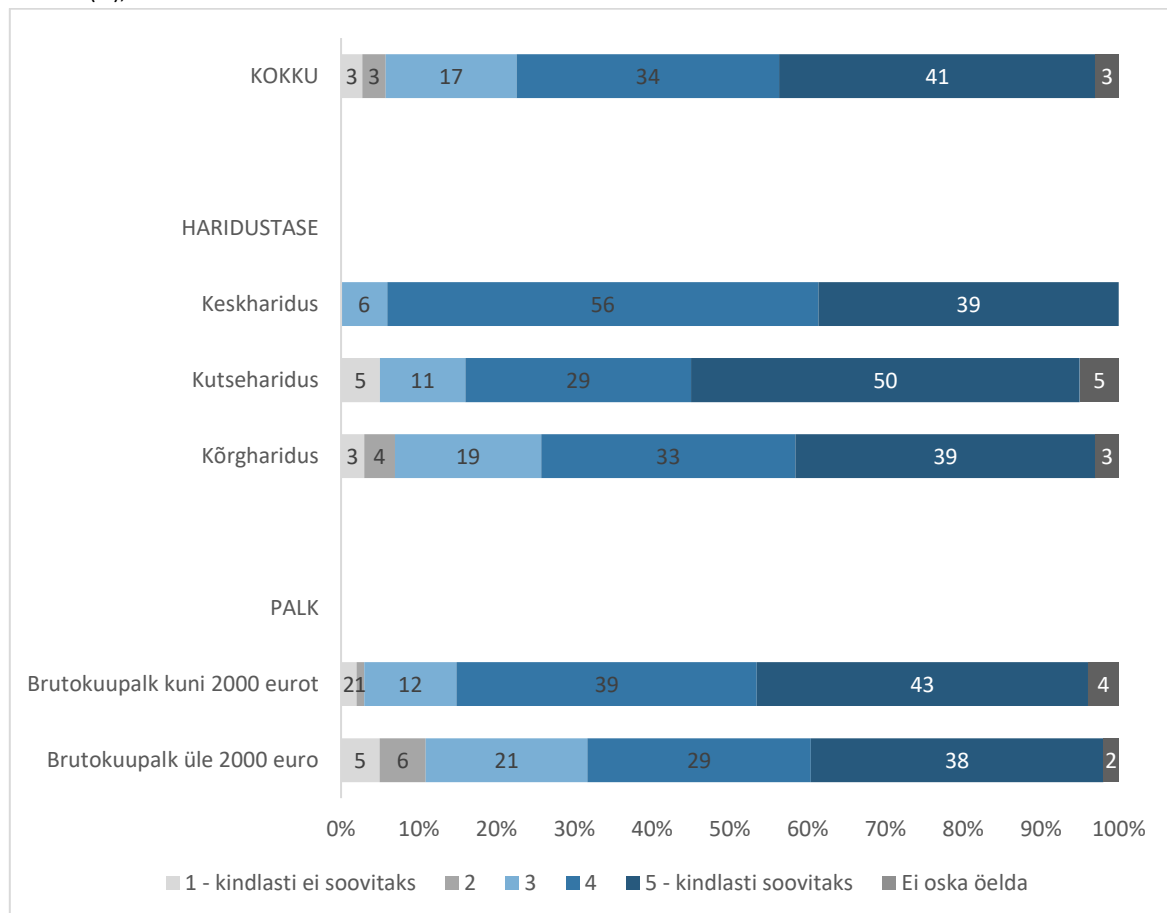
Lisaks keelebarjäärile, mida tuuakse esile kõige sagedamini kohanemist takistava tegurina, puutuvad küsitlusele vastanud välistöötajad igapäevaelus kokku ka selliste takistustega nagu raskused sõprade leidmisel ja sotsiaalse suhtluse vähesus; inglisekeelsete tõlgete puudumine toidu ostmisel poest või restoranist; telefonioperaatorite inglisekeelsete kodulehekülgede puudumine, kõrge elukallidus ja madalad palgad; kohalike kinnisus, suletus, huvipuudus, ebasõbralikkus ning ksenofoobne ja rassistlik suhtumine välismaalaste osas; misogüünia ja homofobia; halb ilm; raskused teenuste kasutamisel (nt pangakonto avamisel) ilma ID-kaardita ning ilma elamisloata juurdepääsu puudumine internetipangale; raskused eluaseme leidmisel, eluasemelaenu saamisel ja eluaseme ostmisel; kohatine ebasõbralik teeninduskultuur ning kõrgemate hindade rakendamine välismaalastele; pikk ja kõrgete nõudmistega naturalisatsiooniprotsess; arstiabi halb kättesaadavus; infopuudus; ühiskonna, seaduste ja teenuste valmisolematus välistöötajaid vastu võtma; valikuvõimaluste vähesus ja kõrged hinnad kaubanduses; tänavate vähene valgustatus ja libedus talvel; bürokraatia abielu legaliseerimisel; kesine toit; raskused e-teenuste kasutamisel; välismaise autojuhiloa mitte tunnustamine; pikad järjekorrad riigiasutustes ja

tervishoius; Interneti halb kättesaadavus osades piirkondades; tööandjate vähene vastutus seaduse rikkumisel; ebasujuv ühistransport ja liiklus, eriti maapiirkondades; raskused töö ja õpingute ühitamisel; ebakompetentsed juhid IT sektoris; vähe lennuühendusi.

#### 4.1.5. Elamine Eestis

Küsitlusele vastanud välistöötajatelt küsiti, kas nad soovitaksid Eestis elamist ja töötamist teistele välismaalastele. Suurem osa (75%) vastas, et soovitaks küll (sh 41% arvas, et kindlasti soovitaks), 17% jäi selles küsimuses pigem neutraalseks ning 6% arvas, et ei soovitaks (sh 3% kindlasti ei soovitaks) (Joonis 29). Küsitlusele vene keeles vastanud soovitaksid Eestis elamist teistele välismaalastele sagedamini kui inglise keeles vastajad (83% vs 69% soovitaks). Samuti soovitaksid Eestit teistele välismaalastele pigem kesk- ja kutsehariduse ja kuni 2000-eurose kuupalgaga kui kõrgharidusega ja üle 2000 euro kuus teenivad vastajad (vastavalt 84% ja 82% vs 72% ja 67% soovitaks).

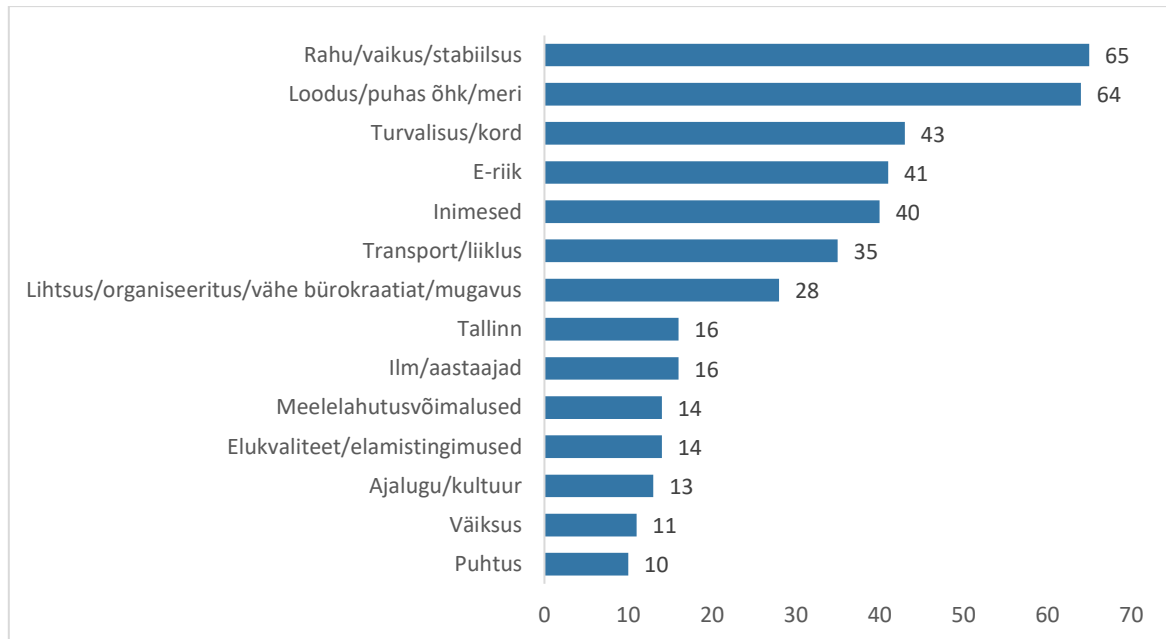
JOONIS 29. KAS SOOVITAKSITE EESTIS ELAMIST JA TÖÖTAMIST TEISTELE VÄLISMAALASTELE? HARIDUSTASEME JA PALGA LÕIKES. (%), N=253



Kõige enam hindavad küsitlusele vastanud välistöötajad Eestis elamise juures siinset rahulikku, vaikset ja stabiilset elu – selle tõi välja 65 vastanut. Pea sama kõrgelt – 64 mainimist – hinnatakse ka siinset loodust ja puhast õhku. Siinsetele välistöötajatele meeldib ka, et Eesti on turvaline riik, siinsete e-teenused ja tehnoloogia areng, inimesed, transport ja liiklus ning lihtsus, mugavus ja vähene bürokratia (Joonis 30).

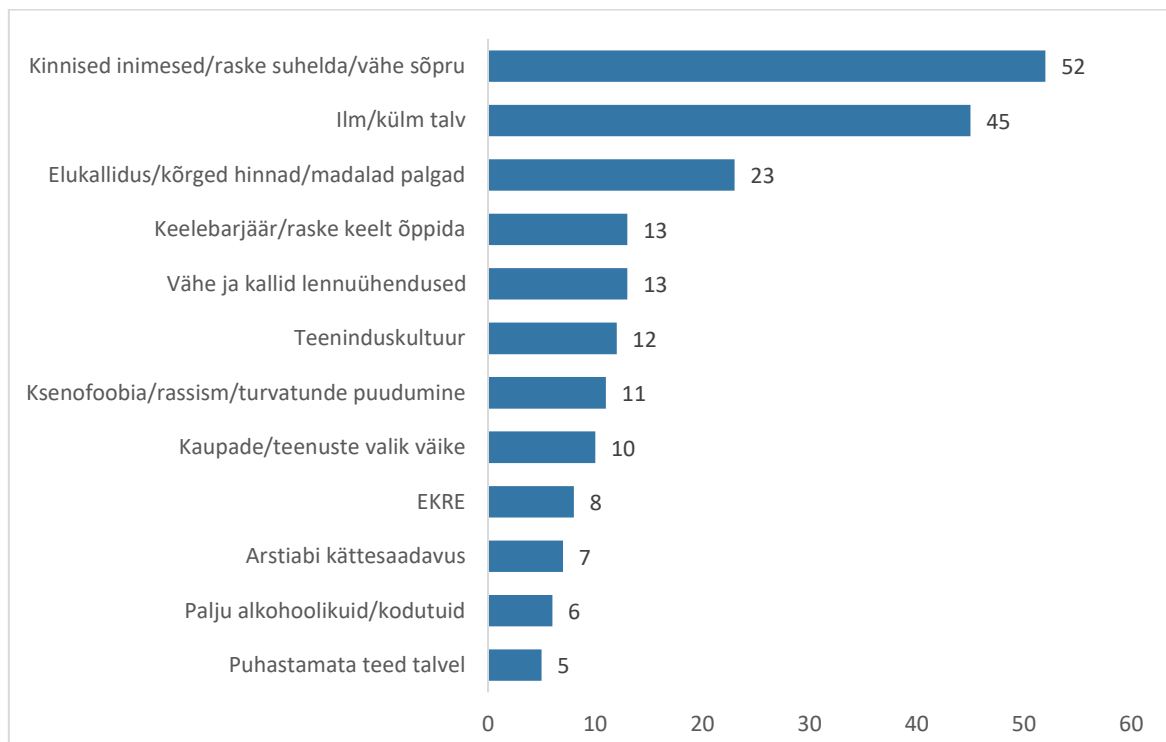


JOONIS 30. MIS TEILE EESTIS ELAMISE JUURES KÕIGE ROHKEM MEELDIB? LEVINUMAD VASTUSED (MAINIMISTE ARV). N=209



Kõige vähem (52 mainimist) meeldivad küsitlusele vastanud välisrühmadele kohalike inimeste kinnisus, mistõttu on keeruline suhelda ning raske endale sõpru leida. Negatiivsetelt külgedelt toodi välja ka siinset külma ilma ja pimedaid talvi (45 mainimist), aga ka elukallidust, sh liiga kõrgeid hindu ja madalaid palku (23 mainimist), keelebarjääri ja raskusi keele õppimisel (13 mainimist), lennuühenduste vähesust ning lennupiletite kõrget hinda (13 mainimist), ebasõbralikku teeninduskultuuri (12 mainimist), ksenofoobiat ja rassismi ning sellest tulenevat turvatunde puudumist (11 mainimist) (Joonis 31).

JOONIS 31. MIS TEILE EESTIS ELAMISE JUURES KÕIGE VÄHEM MEELDIB? LEVINUMAD VASTUSED (MAINIMISTE ARV) N=191



## 4.2. Kokkuvõte

Välistöötajate uuringu eesmärgiks oli selgitada välja Eestisse aastatel 2016-2018 töötamise eesmärgil saabunud välismaalaste rahulolu Eestisse tööle värbamise ja siia ümberasumise kogemusega. Selleks viidi läbi küsitlusuuring 253 nimetatud perioodil Eestisse tööle saabunud inimese seas. Kuna küsitlusele vastajad leiti mittetõenäosuslikult, tuleb tulemuste tõlgendamisel silmas pidada, et need ei ole üldkogumile tingimata üks-ühele ülekantavad.

Ligi kolmandik küsitlusele vastanud välistöötajatest on mõne Euroopa Liidu liikmesriigi või Euroopa Majanduspiirkonna riigi kodanik ning ülejäänud on pärit kolmandatest riikidest. Küsitlusele vastas rohkem mehi kui naisi ning kõrghariduse kui madalama haridusega inimesi. Küsitlusele vastanute keskmine vanus on 36 aastat. Küsitlusele vastanute profiilist joonistub välja, et välistöötajad on sagedamini kolmandatest riikidest pärit oskustöölised ja (tipp)spetsialistid. Samuti eristuvad peamiselt Ukraina ja Vene kodakondsusega venekeelsed oskustöölised välistöötajad, kellel on valdavalt kesk- või kutseharidus ning kes teenivad brutopalka kuni 2000 eurot kuus. Kuivõrd suurem osa küsitlusele vastanud välistöötajatest kaalus peale Eesti sihtriigina ka teisi riike, võib öelda, et valdavalt on tegemist mobiilsete töörändajatega, kes liiguvad sinna, kus parasjagu rohkem tööd ja paremad võimalused. Sealjuures kaalutakse Eesti kõrval sihtriikidena pigem Lääne-Euroopa riike ja Põhjamaid (kõige sagedamini Saksamaad, aga ka Hollandit, Suurbritanniat, Poolat, Soomet, Rootsit, Hispaaniat ja Norrat).

Üldiselt võib öelda, et kuigi mitmes valdkonnas on veel paranemisruumi, on välistöötajad Eestisse tööle värbamise ja siia ümberasumise kogemusega pigem rahul. Näiteks on suurem osa töötajatest pigem rahul nii tööle värbamise, tööle sisseelamise, dokumentide taotlemise protsessi ning erinevate ametiasutuste nagu PPA, Haigekassa, EMTA, Eesti välisesinduste, Sotsiaalkindlustusameti jm teenustega. Paranemisruumi nähakse sagedamini riigiasutuste võõrkeelsete kodulehtede kvaliteedis ja kasutajasõbralikkuses, dokumentide taotlemiseks vajalike ametiasutuste töötajate suhtumises ja inglise keele oskuses, PPA pikkades ootejärjekordades ja teeninduspunktide asukohtades. Ligi veerand (23%) välistöötajatest leiab, et elamispinna leidmine oli Eestis keeruline. Põhjuseks tuuakse sageli välja, et Eesti inimesed ei ole valmis oma kinnisvara välja üürima välismaalasele, kes ei oska eesti keelt; üüripindade suurt nõudlust ja vähest pakkumist; kõrgeid maakleritasusid ning kohati ebaprofessionaalseid maklereid; üürikorterite madalat kvaliteeti ning (parema kvaliteediga) elamispindade liiga kõrgeid hindu.

Suurem osa küsitlusele vastanud välistöötajatest saab Eestisse saabumisel tuge oma tööandjalt. Näiteks aidatakse ja nõustatakse välistöötajaid dokumentide vormistamisel ja maksude teemal, aidatakse elamispinna leidmisel, aidatakse arsti juurde pääsemisel jne. Lisaks toetab sisseelamist uussisserändajatele suunatud Kohanemisprogramm, kus osalenud on küll alla poole (39%) küsitlusele vastanud välistöötajatest, kuid millega ollakse valdavalt väga rahul.

Üheks oluliseks kohanemist lihtsustavaks teguriks on vajalike teenuste kättesaadavus. Üldiselt on küsitlusele vastanud, kuid iseäranis vene keeles vastanud välistöötajad teenuste kättesaadavusega pigem rahul kui rahulolematud. Kõige enam ollakse rahul Eesti e-teenuste kättesaadavusega ning kõige vähem pere- ja eriarsti kättesaadavusega. Perearsti kättesaadavusega rahulolematuse põhjusena tuuakse kõige sagedamini raskusi (inglise keelt kõneleva) arsti leidmisel ja tema nimekirja saamisel. Eriarsti kättesaadavuse osas tuuakse kriitikana sagedamini välja pikki ootejärjekordi ning samuti inglise keelt kõnelevate eriarstide juurde pääsemise keerukust.

Kohalike elanike suhtumist endasse tajuvad küsitlusele vastanud välistöötajad pigem positiivsena ning 43% leiab, et on saanud kohalike suhtlemisest Eestisse sisseelamisel tuge. Samas leiab kolmandik vastajatest, et kohalikud on kinnised ning nendega on raske sõprussuhteid luua (33%). Sõprussuhteid

on keerulisem luua inglise keeles kui vene keeles küsitlusele vastanud välistöötajatel. Tunnetatakse ka, et välismaalasi kardetakse ega taheta siia, et suhtumine nendesse on halb ning et esineb intsidente, kus neile teenust ei pakuta, kus tänaval öeldakse halvasti ja kästakse Eestist lahkuda. Korduvalt tuuakse välja ka rassismi, ahistamist ja sellega seondult turvatunde puudumist.

Suurem osa (75%) küsitlusele vastanud välistöötajatest soovitaks Eestis elamist ja töötamist teistele välismaalastele. Kõige enam hinnatakse Eestis elamise juures siinset rahulikku, vaikset ja stabiilset elu ning loodust ja puhast õhku, aga ka turvalisust, e-teenuseid ja tehnoloogia arengut, siinseid inimesi, transporti ja liiklust ning lihtsust, mugavust ja vähest bürokraatiat. Kõige vähem meeldib välistöötajatele Eesti juures kohalike inimeste kinnisus, mistõttu on keeruline suhelda ning raske endale sõpru leida, siinsed pimedad ja külmad talved, aga ka elukallidus, keelebarjäär ja raskused keele õppimisel, lennuühenduste vähesus ning lennupiletite kõrge hind, ebasõbralik teeninduskultuur ning esinev ksenofoobia ja rassism ja sellest tulenev turvatunde puudumine.

## 5. Järeldused ja soovitus

Uuringu tulemusel selgus, et 15% viie ja enama töötajaga info ja side, tööstuse, energeetika, finants-, loomemajanduse ja ehitussektoris tegutsevatest ettevõtetest on viimase viie aasta jooksul värvanud välistöötajaid ning 5% plaanib seda teha järgneva 12 kuu jooksul. Sealjuures ligi pooled ettevõtetest, kes on juba välistöötajaid palganud, plaanib seda teha ka lähemas tulevikus. Seega ei ole järgneva aasta jooksul oodata olulist tõusu välistöötajate värvumise arvukuses.

Välisvärbamise kõige olulisema põhjusena tõid küsitlusuuringule vastanud tööandjad sobivate kandidaatide puudumise Eesti sisesel tööjõuturul, mistõttu tuleb vajalike kompetentse otsida välismaalt, kus on ka suurem valik erineva kvalifikatsiooni ja kompetentsiga kandidaatidest. Samal ajal näevad tööandjad kõige olulisemate takistustena välismaalt värbamisel sellega seonduvat ajakulu, samas kui töötajaid on kiiresti vaja, välisvärbamisega kaasnevat suurt halduskoormust ning kandidaadi reaalse kvalifikatsiooni hindamist, kuna seda hinnatakse keeruliseks ja aeganõudvaks protsessiks. Seega saaks välisvärbamise protsessi lihtsustada kiirendades välisvärbamiseks vajalike toimingute, sh kandidaadi kvalifikatsiooni hindamise protseduure ning toetades tööandjaid ja välistöötajaid senisest enam värbamisega seotud ning kvalifikatsiooni hindamiseks vajalikes toimingutes. Toimingute lihtsustamiseks ja kiirendamiseks tõid küsitlusele vastanud välistöötajad, kes nende toimingutega ka kõige rohkem kokku puutuvad, mitmeid häid ettepanekuid. Näiteks võiks muuta PPA kodulehe oluliselt kasutajasõbralikumaks ning tagada, et kogu vajaminev info oleks erinevates keeltes lihtsasti arusaadav, lisada PPA kodulehel erinevate toimingute juurde nende jaoks vajalike tegevuste järjestus, parandada PPA-s välismaalastega kokkupuutuvate ametnike kompetentsi ja keeleoskust ning kiirendada dokumentide taotlemisel nende kättesaamise aega.

Välistöötaja värbamisel on üheks olulisemaks teemaks töötaja kiire kohanemine Eestis, et ei realiseeruks üks tööandjate seas levinumaid hirve välistöötaja palkamisel, kus töötaja lahkub mõne aja pärast Eestist ning tema värbamisele kulutatud aeg ja raha ei õigusta kokkuvõttes välisvärbamisest saadud kasu. Üheks oluliseks kohanemist lihtsustavaks teguriks on vajalike teenuste kättesaadavus. Kuigi ligi pooled välisvärbamiskogemusega ettevõtetest toetab oma välistöötajaid kohanemisel, näevad ettevõtted, et ka riik saaks kohanemist rohkem toetada pakkudes rohkem tasuta keeleõppevõimalusi, parandades inglise keelt oskavate perearstide kättesaadavust, lihtsustades välismaalasele pangakonto avamise protseduure ning pakkudes riigipoolset tuge lasteaia/koolikohtade saamisel, pereliikmete kohanemisel ja elamispinna leidmisel.

Välistöötajad ise, eriti vene keelt kõnelevad välistöötajad, on teenuste kättesaadavusega üldjoontes rahul, kuid mitmes kohas nähakse paranemisruumi. Eesti e-teenuste juures nähakse probleemina inglisekeelse info kohatist puudumist, selle harva uuendamist või halbu tõlkeid ning inglisekeelsete veebilehtede ebaefektiivsust. Arstiabi kättesaadavuse osas nähakse suurima probleemina raskusi inglise keelt kõneleva arsti leidmisel ja inglise keelt kõneleva perearsti nimekirja saamisel, aga ka pikki ooteaegu vastuvõtule saamisel, süsteemi liigset keerukust (nt vastuvõtule registreerimine kindlatel kuupäevadel), info puudumist tasuta ja tasuliste teenuste osas. Tasuta keeleõppevõimaluste kättesaadavuse osas on probleemiks vähene info tasuta keeleõppe võimaluste kohta, et algajate tasemel on raske kursustele pääseda ning tasuta kursusi edasijõudnutele ei ole, keelekursuste ebapiisavat intensiivsust, nendele registreerumise keerukust, tasuta keeleõppe vähest kättesaadavust väiksemates kohtades, liiga suuri õpigruppe. Lapsele sobiva kooli- või lasteaia kohta leidmisel tuuakse probleemidena pikki järjekordi kodulähedases lasteaias ja koolis, tõrksust muukeelsete laste vastuvõtmisel munitsipaallasteaedadesse, eralasteaedade kallidust, inglisekeelsete koolide vähest eesti keele õpet, nn alternatiivsete lasteaedade vähesust. Seega on teenuste kättesaadavuse osas veel

mitmeid kitsaskohti, mis Eestis elavate ja iseäranis eesti ja vene keelt mitte oskavate välismaalaste kohanemist raskendavad ning mille parandamisega saaks riik veel tegeleda.

Välismaalaste värbamiseks ja kohanemiseks on riigil ka mitmeid programme, nt Work in Estonia programm ja Siseministeeriumi rakendatav Kohanemisprogramm. Kuigi tööandjate üldine teadlikkus Work in Estonia programmist ei ole eriti kõrge – vaid veidi üle viiendiku Eesti viie ja enama töötajaga info ja side, tööstuse, energieetika, finants-, loomemajanduse ja ehitussektoris tegutsevatest ettevõtetest on Work in Estonia programmi tegevustest kuulnud – on teadlikkus programmist oluliselt parem välisvärbamiskogemuse ja -plaanidega tööandjate seas (50%). Programmi tegevustega on rohkem kursis info ja side valdkonnas tegutsevad ettevõtted (89%), mis on ootuspärane tulemus, kuna programm on suunatud eelkõige IKT-valdkonna tööandjatele. Välistöötajatest on Work in Estonia veebilehte Eestis töötamise kohta info otsimiseks kasutanud 38% ning valdav enamik neist leiab, et veebileht on kasulik. Seega tuleks tõsta nii tööandjate kui välistöötajate teadlikkust Work in Estonia programmist ja selle teenustest, et paremini teataks, kuhu vajadusel info saamiseks ja pakutavate teenuste kasutamiseks pöörduda.

Uussisserändajate kohanemist toetavast Kohanemisprogrammist on teadlik suurem osa küsitlusele vastanud välistöötajatest, selle kättesaadavusega ollakse pigem rahul ning valdav enamik on rahul ka programmi endaga. Seega on Kohanemisprogrammi näol tegemist vajaliku, hästi tuntud ning võrdlemisi laialt kasutatava kohanemist toetava teenusega. Ka tööandjad leiavad, et Kohanemisprogrammist on olnud neile välistöötajate kohanemise toetamisel abil. Küll aga tuuakse välja ka mõned kitsaskohad, mida Kohanemisprogrammi puhul võiks paremaks muuta. Näiteks leitakse, et programmi kohta võiks rohkem teavitust teha, et kursuste ajakava ei võimalda töötavatel inimestel nendel osaleda, et neid võiks võimaldada ka lühiajalise töötamise korral, et kursused võiksid olla ka väiksemates asulates ja et need võiksid olla pikemad ja rohkem süvitsi minevad.

Välistöötajad tõid kohanemist takistava tegurina korduvalt välja ka kohalike inimeste ebasõbralikkuse välismaalaste suhtes (sh riigiametnike ja teenuste osutajate seas) ning kohatise ksenofoobse ja rassistliku suhtumise. Seega tuleks Eestist välismaalastele tõeliselt sõbraliku ja avatud riigi kuvandi loomiseks edendada kohalike ja välismaalaste vahelist lõimumist ning suurendada sallivust, alustades esmajoones näiteks välistöötajatega kokupuutuvatest riigiametnikest.

## 6. Executive Summary

In recent years, immigration to Estonia has increased and several services supporting adaptation of immigrants have been implemented by the state. The purpose of this study was to find out 1) the contentment of Estonian employers with the process of foreign recruitment and 2) the contentment of Estonian foreign workers with their recruitment and relocation experience to Estonia. To reach these objectives, two separate studies – the study of employers and the study of foreign workers – were carried out in spring 2019. The results of the study help to fill the existing gaps in the process of foreign recruitment, enable to make recommendations for improving the adaptation and recruitment processes that will more effectively support the adaptation of foreign workers and their families in Estonia.

### THE STUDY OF EMPLOYERS

The objective of the employers' study was to find out the experience and plans of foreign recruitment among Estonian employers with at least 5 employees in the sectors of ICT, manufacturing, energetics, finance, creative industry and construction and to clarify their contentment with the process of foreign recruitment. First, a phone-based questionnaire was carried out among 500 employers in the aforementioned sectors to find out the share of employers with foreign recruitment experience within past 5 years and plans of foreign recruitment within next 12 months. Second, a phone or internet-based questionnaire was conducted among 251 employers who have recruited foreign labour or who plan to do so within next 12 months to clarify the contentment of employers with foreign recruitment. In addition to the aforementioned sectors, the target group of the second questionnaire included employers in the sectors of wholesale and retail trade, accommodation and food service, and professional, scientific and technical activities.

15% of employers with at least 5 employees in the sectors of ICT, manufacturing, energetics, finance, creative industry and construction have recruited foreign workers within last 5 years and 5% plan to recruit foreign workers within next 12 months. Half of the employers who already have recruited plan to recruit again. Companies with larger number of employees, with bigger turnover and who are located in Harju county tend to have recruited foreign labour more often. Also, companies in ICT sectors have more experience with foreign recruitment. The most common reasons for foreign recruitment are the lack of suitable specialists in Estonia and the wider selection of possible candidates in foreign countries. The main reason of not recruiting foreign labour is the lack of necessity (74%). About one quarter of employers consider foreign recruitment inconvenient due to high costs of time and money and because of the risk of foreign employer returning to his or her home country.

Employers recruit or plan to recruit foreign workers mostly from the third countries (86% of employers), about one third has recruited or plans to recruit from the European Union and EFTA countries. Employers have the highest necessity for skilled workers – 51% of companies with foreign recruitment experience have hired skilled workers and 62% with foreign recruitment plans plan to hire skilled workers from abroad. 40% of employers have recruited and 30% plans to recruit (top) specialists, especially IT specialists.

The most common channels of finding foreign labour are foreign contacts or partnering companies, whose help have used or plan to use one third of employers. Using the service of labour exchange/recruitment companies (31%) is also quite common, but also publishing the job ad at Estonian recruitment portals (29%) and circulating the job ad in social media networks (23%).

Recruitment of foreign labour is most often hindered by the high time cost, whereas the workers are needed immediately – this is considered as an important impediment by 76% of employers with experience or plans of foreign recruitment. Important obstacles are also difficulties in evaluating the qualification of the candidate (62%), high labour taxes (60%), high administration costs (59%) and too low immigration quota in Estonia (58%).

Nearly half of the employers support the arrival and relocation of their foreign workers. For example, they help with finding accommodation, with filling the documentation or enable language trainings. Employers are rather content with state services for foreign recruitment. They are the most content with the services of Estonian Police and Border Guard Service Board, including with short-term registration procedure of foreign workers, and the least content with opening a bank account for the foreign worker. The adaptation of foreigners in a country is highly dependent on the availability of necessary services. Employers are somewhat less content with the availability of state services than with services of recruitment procedure. Whereas employers are more content than not content with availability of Estonian e-services and family physicians, they are rather not content with possibilities of free language trainings and availability of lifelong learning.

Employers' general awareness of the Work in Estonia programme that supports foreign recruitment is high in the target group of ICT sector employers – 89% of ICT sector employers have heard about the programme. However, awareness among the all surveyed employers is considerably lower. Only 22% of employers with at least 5 employees in the sectors of ICT, manufacturing, energetics, finance, creative industry and construction have heard about the activities of Work in Estonia programme

#### THE STUDY OF FOREIGN WORKERS

The objective of the foreign workers' study was to find out the contentment of foreign workers who have come to work in Estonia in 2016-2018 with their recruitment and experience of relocation. A questionnaire among 253 foreigners who have come to work in Estonia in the period of 2016-2018 was conducted.

About one third of the foreign workers who answered to the questionnaire are citizens of an EU or EFTA country and the rest are third-country nationals. There were more men than women and higher than lower educated people. The average age of the respondents was 36 years. Thus, majority of respondents are skilled workers and highly qualified specialists from the third countries. In addition, there is a clearly visible group of foreign workers among respondents, who are mainly from Ukraine and Russia, who speak Russian language, who have mainly secondary or vocational education and who earn up to 2000 euros per month. As most of the respondents also considered other destination countries besides Estonia. The countries that have been considered besides Estonia are more often Western European and Nordic countries (e.g. Germany, the Netherlands, UK, Poland, Finland, Sweden, Spain, Norway).

The foreign workers, especially Russian-speaking workers, are, in general, rather content with recruitment and relocation experience in Estonia. For example, they are mainly content with recruitment procedure, adaptation to work environment, documentation application procedures, and with the services of different state institutions such as Police and Border Guard Board, Estonian Health Insurance Fund, Tax and Customs Board, Estonian foreign representations, Social Insurance Board etc. However, some room of improvement is seen in quality and user-friendliness of foreign language websites of state institutions, in attitudes and ability to speak English among officials of institutions issuing necessary documents, long waiting queues of Police and Border Guard Board and the location

of its service points. Nearly quarter (23%) of the foreign workers found difficulties in finding accommodation in Estonia.

Majority of respondents receive support from their employers when arriving to Estonia. For example, they get help and advice with filling documents and with taxes, with finding accommodation and getting doctors' appointments etc. In addition, 39% of the respondents have participated in the Welcoming Programme, which is a state programme for supporting relocation and adaptation in Estonia. Most of the respondents who have participated in the Welcoming Programme are highly satisfied with it.

Availability of necessary services simplifies adaptation in a foreign country considerably. In general, the respondents are more content than not content with the availability of services in Estonia. Foreign workers are the most content with Estonian e-services and the least content with availability of family physicians and specialist doctors. As family physicians often do not speak English, it is difficult to find one and to get to his/her patient list. For specialist doctors there are long waiting queues and lack of English-speaking doctors.

The foreign workers perceive the attitudes of locals towards themselves rather positive and 43% have received support from the locals in adaptation. However, one third of respondents find that locals are reserved, and it is difficult to become friends with them. Several respondents feel that foreigners are feared and unwanted and bring forth existing racism and discrimination.

Majority (75%) of respondents would recommend living and working in Estonia to other foreigners. The most appreciated is the calm, quiet and stable life, but also the pure nature, security, e-services and technological development, people, transportation, and the lack of bureaucracy. The least appreciated is the reserved nature of the locals which makes it hard to communicate and find friends, but also the cold and dark winters, high cost of living, language barriers, lack of flight connections, and unfriendly service culture.



