**Ettepanekud välistööjõu tõhusamaks kaasamiseks**

Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium (MKM) on koostanud tööjõuvajaduse analüüsi ja valdkonna huvipoolte sisendi põhjal ettepanekud kvalifitseeritud välistööjõu tõhusamaks kaasamiseks. Analüüsi ja ettepanekute koostamine on üks valitsuse 2021. – 2023. aasta tegevusprogrammi ülesannetest.

Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium peab oluliseks tööjõu- ja talendipoliitikat, mis toetab igale ettevõttele vajamineva tööjõu tagamist. Vananeva ja väikese rahvastikuga ühiskonnas nagu Eesti, on talendipuudus paratamatu, ent üha süvenev globaalne trend, mis soodustab piiriülest tööjõu liikumist, annab meile võimaluse ka piiratud tööjõuturutingimustes ettevõtete tööjõupuudust leevendada ja seeläbi Eesti majanduse konkurentsivõimet kasvatada. Välistööjõu värbamine on ettevõtete sõnul nende jaoks märkimisväärselt kulukam ja keerukam protsess kui kodumaise tööjõu palkamine. Siiski on tööjõuprobleem sedavõrd terav ja aina süvenev, et sageli osutub välistööjõu palkamine ainsaks võimaluseks säilitada ettevõtete konkurentsivõimet ja juba olemasolevaid ametikohti, mis tagavad töö ka Eesti inimestele. Eestis on suurim tööjõupuudujääk töötlevas tööstuses, IKT-s ja tervishoius.

Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium peab oluliseks, et välistööjõu kaasamine oleks läbipaistev ja seaduspärane. Järgnevalt esitame tööjõuvajaduse analüüsil ja huvipoolte sisendi põhjal koostatud ettepanekud välistööjõu tõhusamaks kaasamiseks, mille ellurakendamine leevendab süvenevale ja struktuursele kvalifitseeritud tööjõupuudusele.

**Ettepanekute koostamisel palutakse sisendit järgnevatelt huvipooltelt:**

Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda

Eesti Logistika ja Ekspedeerimise Assotsiatsioon

Eesti Põllumajandus-Kaubanduskoda

Eesti Väike- ja Keskmiste Ettevõtjate Assotsiatsioon

Haridus- ja Teadusministeerium

Masinatööstuse Liit

Startup Estonia

Study in Estonia

Teenusmajanduse Koda

Tööandjate Keskliit

1. **Kvoodisüsteemi ja renditööjõuettevõtete deposiidinõude muutmine**

1990. aastal seatud sisserände kvoodi arvestamise põhimõte ei vasta tänapäevastele majandustrendidele ja kvoot tuleb kaotada. Juhul, kui kvoot säilitatakse, peab see edaspidi sõltuma majandustsüklist ja vastama reaalsele tööjõuvajadusele. Majandustsüklit arvestav kvoodisüsteem või piirarvu kaotamine on eelduseks ka mh riiklikult oluliste suuprojektide (nt Rail Baltic), digi- ja rohepöörde (ning innovatsioonipöörde) elluviimiseks ja riikliku tervishoiuteenuse (meditsiiniõdede puudus) säilimiseks vajaliku täiendava välistööjõuvajaduse katmiseks. Juhul, kui kvoot jääb kehtima senistel tingimustel (kvoot ei tohi ületada 0,1% Eesti alalisest elanikkonnast), tuleks kaotada elamislubade taotlemise põhjuste alusel eristamine ning lisada täiendavad välistööjõu kaasamist võimaldavad erisused suurima tööjõupuudusega valdkondades tegutsevatele ettevõtetele. Senise kvoodi suuruse ja -süsteemi alusel valdkondade eristamine elamislubade taotlemisel toob kaasa olukorra, kus vabalt jaotatud elamislubade piirarv täitub aasta esimestel päevadel, ent mõnes konkreetses valdkonnas ettenähtud piirarv (loominguline töötaja, sportlane, treener, spordikohtunik) ei täitu ning vajalik tööjõuressurss jääb kasutamata.

Viimasel kahel aastal anti keskmiselt 3000 tähtajalist tööluba töötamiseks ja ettevõtluseks, millest enamuse moodustasid töötamiseks antud load. Piirarvu alla kuulus neist umbes 1100, ülejäänud (ligikaudu 1800 aastas) on piirarvust väljas. Seda, et kvoot ei ole kooskõlas Eesti ettevõtete tööjõuvajadusega, näitab ka alternatiivina märkimisväärne lühiajalise töötamise registreerimiste arv. 2019. aastal registreeriti lühiajalisi töötamisi üle 32 000, COVID-pandeemiast räsitud 2020. aastal umbes 22 000.

Kiiresti täituv sisserände kvoot sunnib ettevõtjaid kasutama lisaks lühiajalisele tööjõule ka renditööjõudu. Seejuures aga pärsib renditööjõuga tegelevate ettevõtetele kehtestatud deposiidinõue nende konkurentsivõimet, millele viitab ka Eesti Kaubandus-Tööstuskojalt Siseministeeriumile edastatud [kiri](https://www.koda.ee/sites/default/files/content-type/content/2021-04/22%2004%202021%20Ettepanekud%20seoses%20rendit%C3%B6%C3%B6%20vahendaja%20deposiidin%C3%B5udega.pdf). Teeme ettepaneku seada deposiidinõue kooskõlla ettevõtte palgafondiga ja/või Eesti keskmise palgaga. Renditööjõuettevõtluse pärssimine põhjustab nende ettevõtete registreerimist teistesse Euroopa Liidu liikmesriikidesse, mis viib kaasa ka tööjõumaksutulu. Teistesse riikidesse registreeritud renditööjõuettevõtete pakutava tööjõu kasutamisel puudub ka selge ülevaade riigis viibivatest renditöötajatest.

1. **Kvoodiväliste tippspetsialistide 2-kordse Eesti keskmise palganõude muutmine**

IT-sektor suudab täita tippspetsialistide kvoodiväliseks palkamiseks seatud 2-kordset Eesti keskmise palga nõuet, sest sektori keskmine palk on vaieldamatult Eesti kõrgeim (2020. aastal oli info ja side tegevusala keskmine palk ligi 180% Eesti keskmisest). Kõrgelt kvalifitseeritud tippspetsialiste vajavad aga ka teised valdkonnad ([Eksportööride uuring 2021](https://mkm.ee/sites/default/files/eesti_ekspordiuuring_2021.pdf)), mille keskmine palk ei ole võrreldav IT-sektori erakordse palgatasemega. Seetõttu teeme ettepaneku langetada senist tippspetsialistide palganõuet 2-kordselt Eesti keskmiselt töötasult 1,5-kordsele.

1. **Teatud ettevõtetele usaldusnäitaja või punktiskoori alusel kvoodiväliselt välistööjõu kaasamise võimaluse loomine**

Praeguse süsteemi puhul on murettekitav takistus see, et kvoot saab aasta alguses täis, ent ettevõtte tootmismahud võivad nt 3.kvartalis olla sedavõrd suured, et tööjõuvajadus kasvab hüppeliselt alles aasta teises pooles. Ettepaneku ellurakendamine tagaks senisest suurema paindlikkuse tööjõuvajadusele reageerimisel. Sellisel juhul oleks ettevõttel võimalus oma usaldusnäitaja kasvu panustades ise oma tööjõu kättesaadavuse võimalust kujundada. Selle meetme kasutamiseks võiksid kvalifitseeruda ettevõtted, kes on eelneval (vähemalt) 3 aastal välistööjõu kaasamisel nõuetekohaselt ja probleemideta välistööjõudu kaasanud ja kelle töötajate palgatase on ületanud kokkulepitud palgalävendit. Ka sellisel moel välistööjõudu kaasates tuleks täita muid seaduses nõutud tingimusi. Eraldi arutelu vajab see, milliste komponentide alusel nn usaldusskoor kujuneks.

1. **Uue viisameetme nn *scaleup*-viisa loomine**

Startup-viisa programmis saavad osaleda kuni 10-aastased ettevõtted. Üle 10-aastased iduettevõtted ei saa startup-viisa eelistest kasu, ent vajaliku kvalifikatsiooniga töötajaid on globaalselt arenevas konkurentsis üha keerulisem leida. Idusektor prognoosib sarnaselt eelnevatele aastatele ka järgmisel kümnel aastal ligi 25% iga-aastast kasvu, mis tähendab, et järgneval 10-aastasel perioodil jääb puudu kokku ligikaudu 50 000 talenti. Et tagada ka üle 10-aastastele *scaleup*-ettevõtetele vajaminev tööjõud, teeme ettepaneku uue viisameetme rakendamiseks. *Scaleup*-ettevõtetena arvestataks vähemalt 10 töötajaga ettevõtteid, millel on innovaatilise tehnoloogia komponendid ja skaleeritava globaalse potentsiaaliga ärimudel ning mis on kaasanud vähemalt 1 miljoni euro suuruse investeeringu, mille iga-aastane käibekasv on viimasel 3 aasta jooksul olnud keskmiselt vähemalt 20%. Uus viisameede saaks toimida sarnaselt startup-viisale, mille puhul hindab Startup Estonia ekspertkomisjon teatud kriteeriumite põhjal ettevõtte *scaleup* definitsioonile vastavust ning väljastab seejärel unikaalse koodi, millega saavad talendid ja asutajad taotleda PPA-lt viisat või tähtajalist elamisluba.

1. **Programm, mille abil soodustatakse välisüliõpilaste Eestisse jäämist pärast nende õpingute lõppu (võimalik edasiarendus Study In Estonia programmile)**

Erinevad riigid on leidnud, et kõige lihtsamini värvatav ja kõige kiiremini kohanev välisspetsialist on selles riigis ülikooli lõpetanud välismaalane. Näeme välisüliõpilasi pigem lühiajaliste Eestis viibijatena, kelle õppemaksutasud panustavad ülikoolide tegevus- ja arenduskulude katmisesse, ent sihitud tegevusi välismaalastest üliõpilaste pärast lõpetamist Eestisse jäämiseks ei tehta (v.a IT-sektoris). Arvestades piiratud võimalustega tööturu olukorda ja sellest lähtuvate probleemide süvenemist, võiksime kaaluda ülikoolide välisüliõpilastega seotud tulemusmõõdikute muutmist selliselt, et mõõdik ei oleks rahvusvaheliste tudengite protsentuaalne osakaal, vaid lõpetamise järel Eesti tööturule jäänud kõrgharitud inimeste protsentuaalne osakaal kõigist lõpetanud välistudengite hulgast. Uus tegevussuund ei lahendaks kohe kogemustega tippspetsialistide puudust, ent 5-10 aasta pärast on nende panus tööturul arvestatav tugi meie ettevõtetele ja majandusele tervikuna. Programm võib olla edasiarendus Study In Estoniale ja hõlmata nt kõigi välisüliõpilaste kaardistamist (koos CVdega) ja individuaalsete tööpakkumiste nimekirja. Lõpetanud välisüliõpilastele võib tööpakkumisi saata algoritm, personalivahendusbüroo vms, samu teenused pakume praegu Eesti töötutele. Lõpetanute siiajäämise eelduseks väljatöötatud programmi õnnestumiseks on vaja läbimõeldud ja süstemaatilise keeleõppeprogrammi paralleelset elluviimist. Siinsete välisüliõpilaste keeleõppevõimaluste parandamine soodustab keeleoskust, mis omakorda aitab kinnistada tulevikuplaane Eesti tööturul osalemiseks ning kasvatab tahet elada Eestis täisväärtusliku ühiskonnaliikmena.