



PRAXISE mõttehommik

**Sissevaade Eesti talendipoliitikasse:
olukord välistöötajõu, välisüliõpilaste
ja välismaal elavate eestlastega**



Part-financed by the European Union
(European Regional Development Fund)



ONE BSR projektist

- Praxis osaleb Läänemere piirkonna programmi algatuses, mille üheks osaks on saada ülevaade sellest, kuidas erinevad riigid kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu probleemi lahendavad
 - Valminud on olukorra analüüs ja talendipoliitika juhend
- Eesti juhtumianalüüsi eesmärk on talendipoliitika olukorrast ülevaate andmine
- Mõttemommik jätk kevadel riigikogus toimunud seminarile, kus käsitlesime üldiselt talendipoliitika juhtimist
- Tänapäevase ja varasema seminari materjalid kättesaadavad siit:
mottehommik.praxis.ee/talendipoliitika
vt ka lisaks <http://onebsr.eu/talents/>
Ingliskeelne tervikaruanne avaldatakse 15.09.

Päevakava:

- 09.45 – 10.00 Registreerumine
- 10.00 – 10.05 Praxise tervitus
- 10.05 – 11.05 Talendipoliitika analüüsi tutvustus Praxise analüütikutelt
- 11.05 – 11.25 workinEstonia plaanid, Kristi Tiivas, Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus
- 11.25 – 11.55 Kohvipaus
- 11.55 – 12.10 Eesti talendipoliitika tegevuskava tutvustus, Piret Potisepp, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
- 12.10 – 13.10 Arutelu „Kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu puudus Eestis ja väliseestlased kui osa lahendusest?“
- 13.10 – 13.30 Arutelu kokkuvõtte ja mõttehommiku lõpetamine

KÕRGELT KVALIFITSEERITUD TÖÖJÕUD EESTIS – OLUKORD JA ARENGUVÕIMALUSED

Helena Rozeik

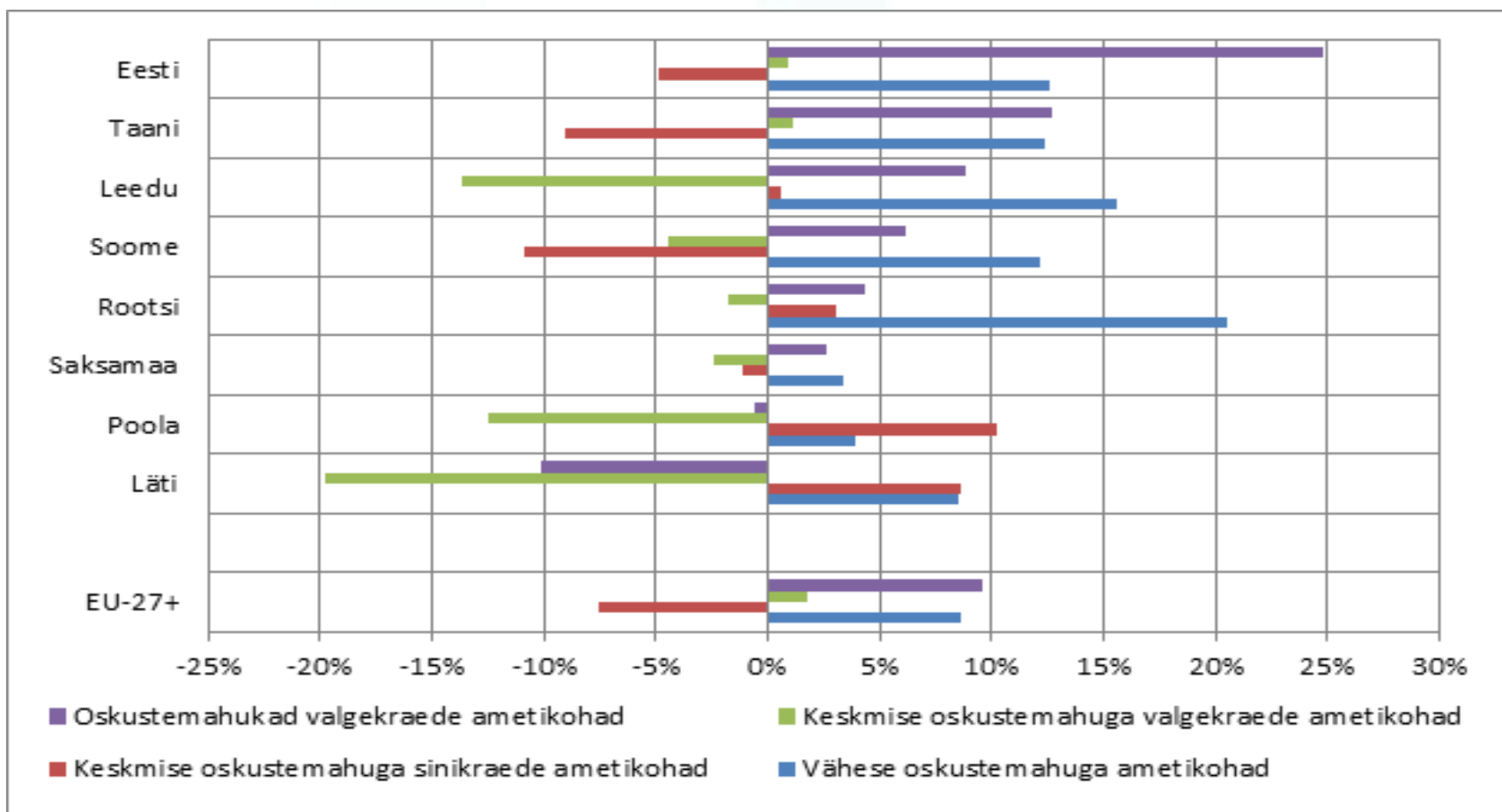
Helena.Rozeik@praxis.ee



Olukord tööturul

- Demograafilised arengud – negatiivne loomulik iive ja vananev ühiskond
- Muutuv majandusstruktuur – teadmiste- ja innovatsioonipõhisele majandusmudelile üleminek ja kasvav lõhe inimeste omandatud kvalifikatsiooni ning ettevõtete ootuste vahel
- Tööjõu väljarändesaldo negatiivne
- Lähimate aastate tööjõuvajadus (MKM prognoos aastani 2019)
 - aastani 2019 lahkub tööturult iga viies töötaja
 - hõive kasvust ja töötajate asendusvajadusest tulenevalt vajab tööjõuturg ligi 140 000 inimest

Tööjõuvajaduse muutus Läänemeriikides (va Venemaal) aastatel 2010-2020



Regulatiivne raamistik

- Kõrgelt kvalifitseeritud töötajate sisserände soodustamine reguleeritud **rändepoliitika** osana
- Rändepoliitikat iseloomustab nõudlusepoolne ehk **tööandja juhitud lähenemine**
- Kolmandate riikide välistööjõu sisserännet reguleerib **välismaalaste seadus**
 - 2013. a. septembris lihtsustati tippspetsialistide, teadlaste ja õppejõudude Eestisse tööle võtmist ning protseduure ettevõtlike ja *start-up*'ide stimuleerimiseks
- 2009. aastast võimalus osaleda uussisserändajatel MISA ja TLÜ koostöös valminud **kohanemisprogrammis**

Riigi panus kõrgelt kvalifitseeritud välistööjõu kohalemeelitamisel ja kohanemise toetamisel

Tööjõu vajaduse planeerimine

- MKM igaaastane tööjõuvajaduse prognoos
- 2012.a. loodud ministriumide vaheline rakkerühm, mis töötab välja OSKA süsteemi

Välistööjõu kohalemeelitamine ja värbamine

- 2001. a. välja töötatud ja 2008. a. uuendatud Eesti brändi kontseptsioon „Eesti tuntuks!“
- Eestis töötamise võimaluste tutvustamine peamiselt võrgukeskkondade põhine (nt EURES, EURAXESS)
- Välisinvestorite kohalemeelitamise ülesanne EASil ja selle alla kuuluval Eesti Investeerimisagentuuril (www.investinestonia.com)
- EASi arendustöötaja kaasamise toetus rahvusvahelist kogemust omavate töötajate Eestisse toomiseks

Tööjõu arendamist toetavad tegevused

- Euroopa Sotsiaalfondi toel välja töötatud teadmiste ja oskuste arendamise programm
- EASi poolt korraldatav igaaastane ettevõtluskonkurss „Ajujaht“

Välistööjõu kohanemist toetavad tegevused

- MISA ja TLÜ koostöös valminud kohanemisprogramm
- Tasuta kohanemiskoolitused ja keelekursused kolmandate riikide kodanikele – korraldaja ImmiSoft OÜ
- Tasuta e-õppe kursused „Keeleklikk“ nii inglise kui vene keeles
- 2014. a. avati kolmandate riikide kodanikele mõeldud teavitamis- ja nõustamiskeskused Tallinnas ja Narvas (www.integratisooniinfo.ee)
- Tugiteenuste pakkumine välismaalastele peamiselt ettevõtjate ja ülikoolide kanda. On mõned projektipõhised algatused, mis pakuvad nõustamisteenust ja mentorlust uussisserändajatele. Rahvusvahelised koolid ja lasteaiad.

Millised on edasised arenguvõimalused?

- Kõrgelt kvalifitseeritud välistööjõu kohalemeelitamiseks ei piisa üksnes regulatiivse keskkonna loomisest ja lihtsustamisest, vaid vaja on sihipäraselt töötada **Eesti kui atraktiivse töökohamaa maine loomisega** ning **turundamisega** konkreetsetel **sihtturgudel**
- Vaja oleks mõelda **spetsiaalsete sihtturuprogrammide** väljatöötamisele koostöös ettevõtjatega, mis arvestaksid tööjõuturu trende ja vajadusi
- Eesti töökohamaa atraktiivsuse ja välisinvestorite huvi tõstmisele aitaks kaasa **tipp-tasemel eeskõneleja** või kõrge ametniku ametisse määramine
- **Teadmistepõhiste välisinvestori- ja ettevõtjate** riiki meelitamiseks on oluline **stiimulite süsteemi** välja töötamine
- Tööandjate huvi ja valmisoleku suurendamiseks välistöötajate värbamisel vajadus **ettevõtjameelsuse parandamise meetmete** järele
- Vajadus kohanemist toetavate teenuste ühtsesse inforuumi koondamine ning **projektipõhistelt toetusmeetmetelt püsivatele kohanemisprogrammidele üleminek**
- Lühiajaliselt ja kõige vähemkulukas oleks Eesti riigil võimalus panustada kõrgelt kvalifitseeritud töötajate riiki meelitamise läbi **andekate välistudengite suunamise siinsele tööturule**

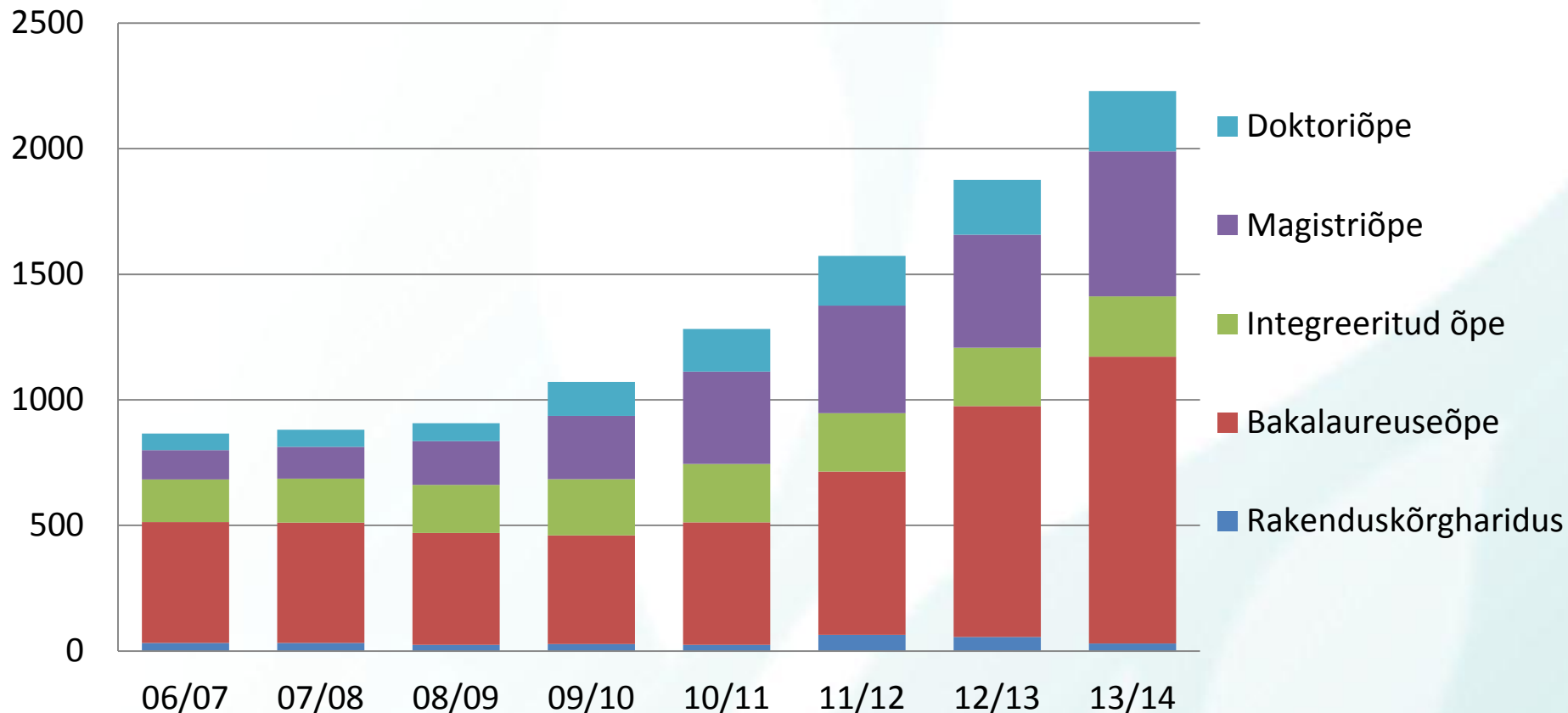
VÄLISÜLIÕPILASED EESTIS – KAS VAJAME NEID KA TÖÖTURUL?

Hanna-Stella Haaristo

Hannastella.Haaristo@praxis.ee

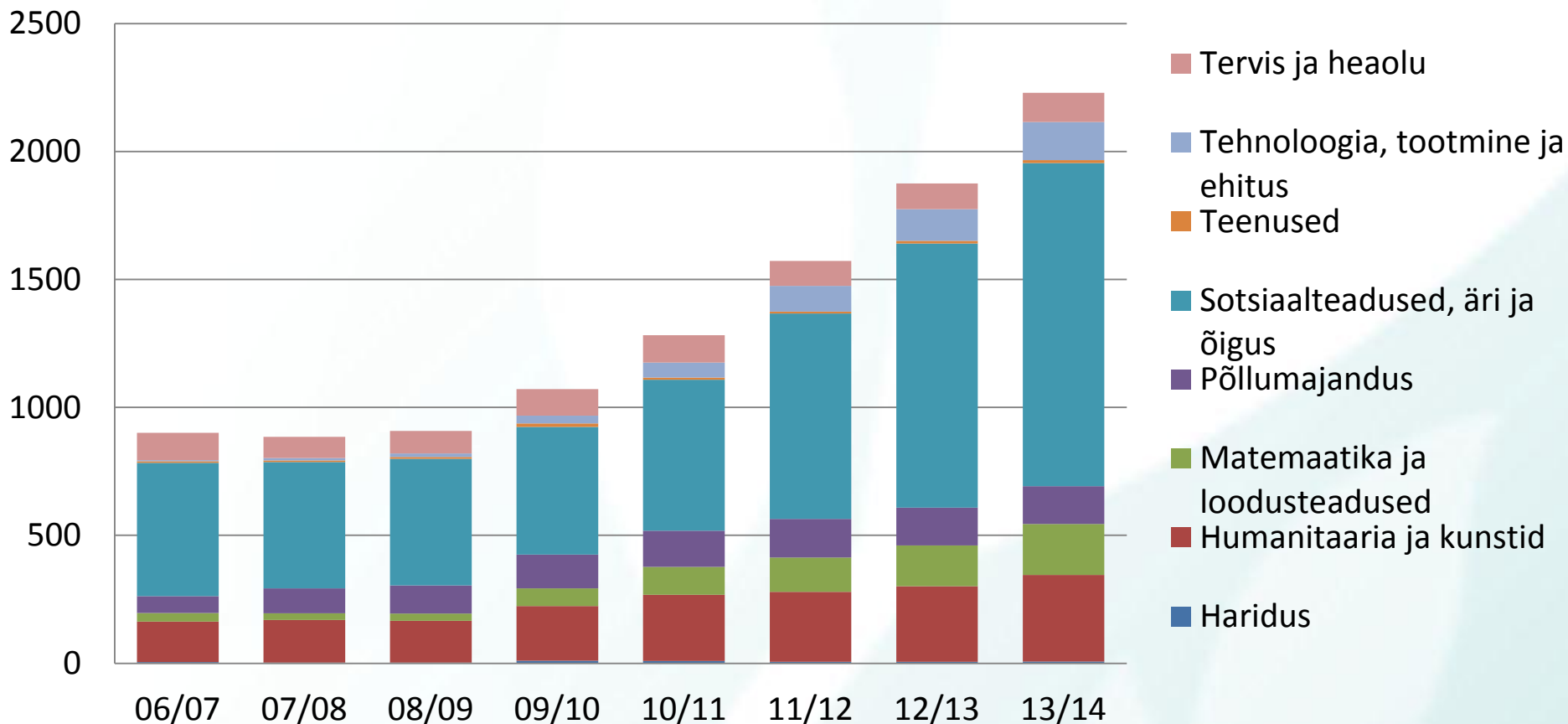


Kui palju välistudengeid Eestis õpib?



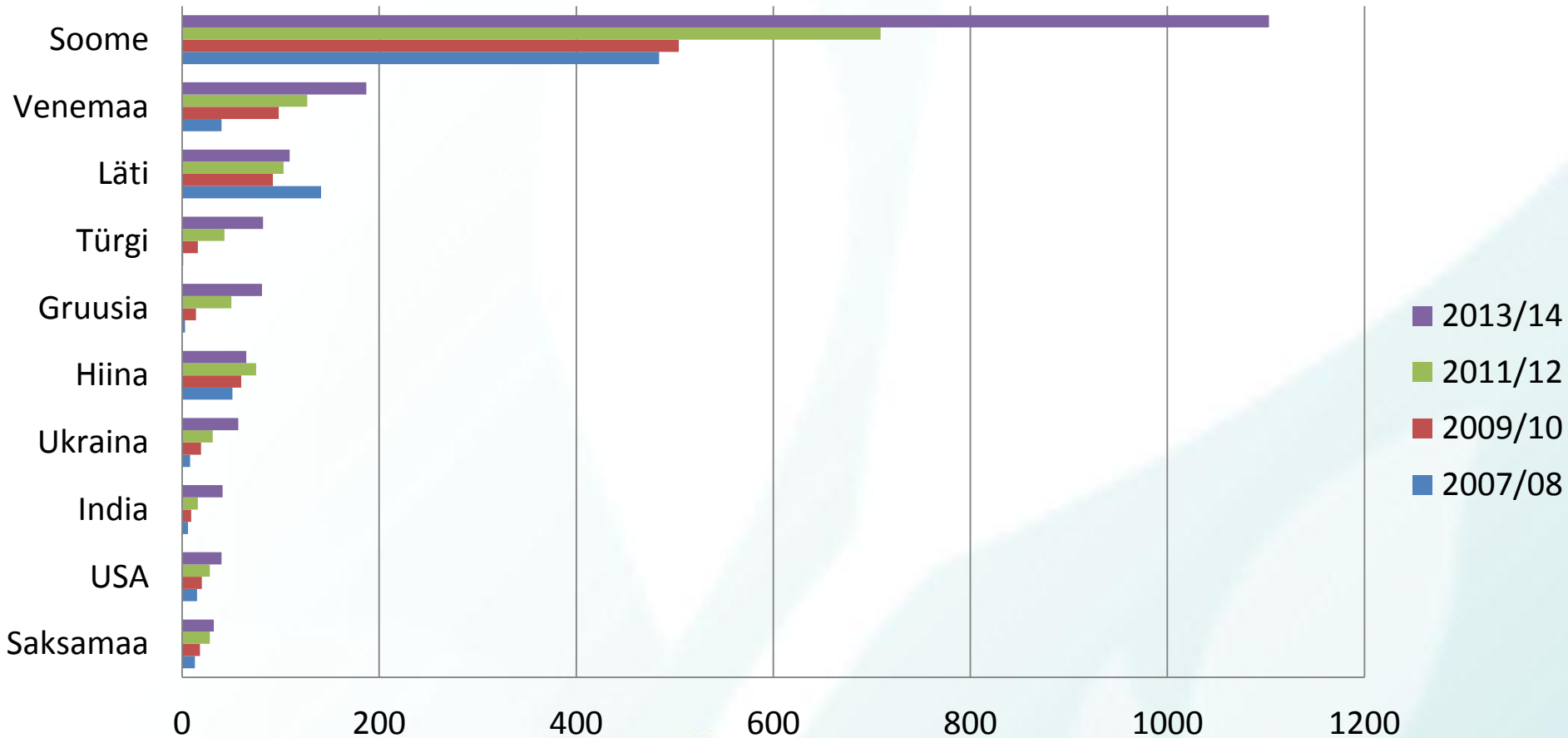
Allikas: EHIS

Millistes valdkondades välistudengid siin õpivad?



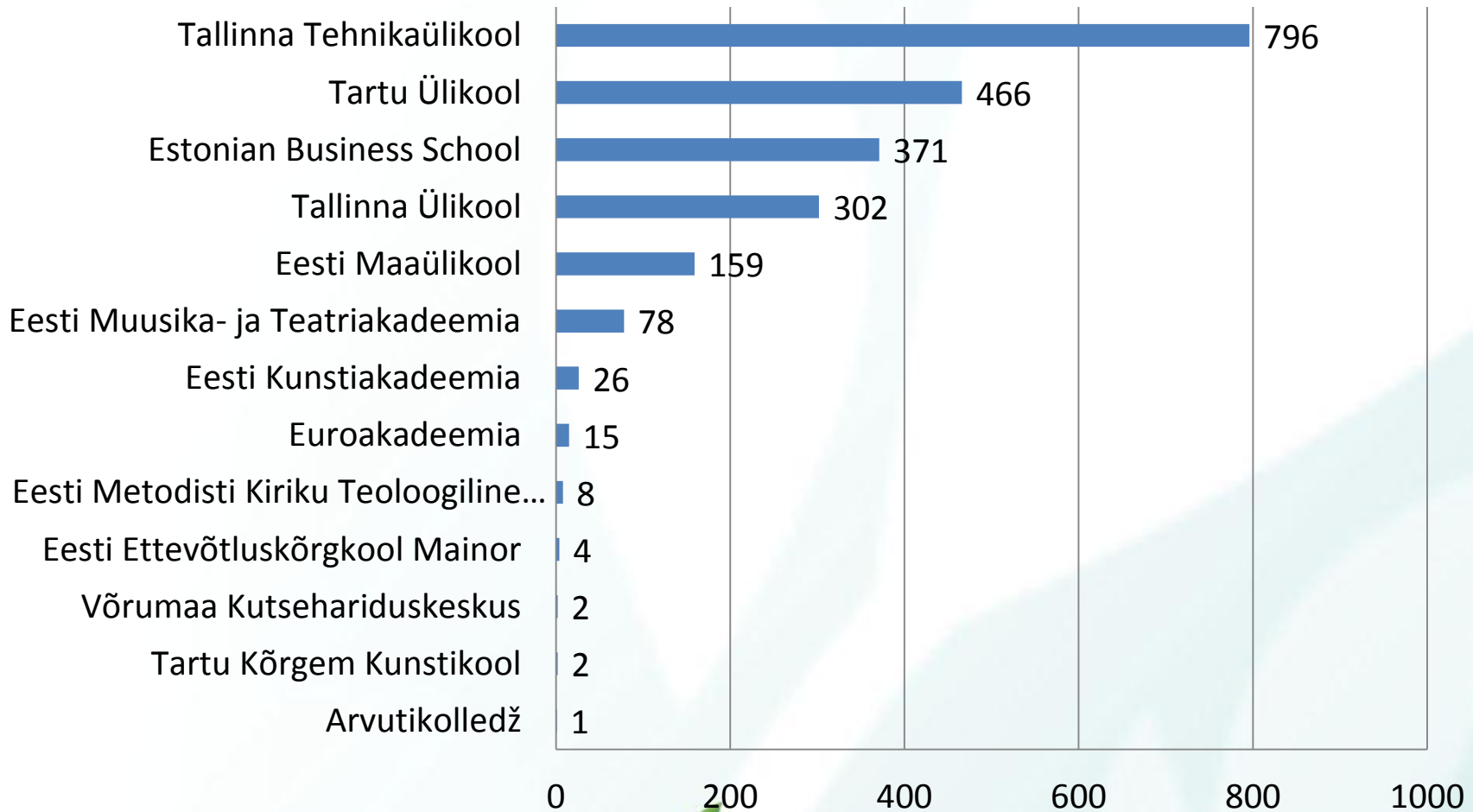
Allikas: EHIS

Kust välisüliõpilased siia tulevad?



Allikas: EHIS

Kus välistudengid õpivad?



2013/14 õppeaasta. Allikas: EHIS

PEAMISED VÄLJAKUTSED

Välistudengite värbamise vähene seotus Eesti tööturu vajadustega

Kas ja keda vajame siia õppima ja töötama?

- Välistudengite potentsiaal kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu puuduse vähendamisel?
- Kes on värbamistegevuste sihtrühm? Mille alusel peaks sihtrühmi määrama?
- Kõrghariduse rahvusvahelistumine kui horisontaalne teema?

Mida saab teha?

- ✓ Erinevate osapoolte ühine kokkulepe (strateegia) välistudengite värbamiseks Eestisse
 - Selge sihtrühm
 - Ühised sihtriigid
 - Kindlad õppevaldkonnad

Välistudengite vähene valmisolek Eesti tööturule siirdumiseks?

Kas välistudengid tahavad siin töötada?

- Kas Eestit nähakse vaid õppimisriigina?
- Kes vastutab selle eest, et välistudengid Eestis töö leiaksid?

Mida saab teha?

- ✓ Eesti tutvustamine ka töö- ja karjäärivõimaluste kaudu
- ✓ Koostöö värbamistegevustes erinevate osapoolte vahel (ühised eesmärgid)
- ✓ Välistudengite toetamine tööturule siirdumisel (Eesti jaoks olulistes valdkondades?) – info ja tugiteenused
- ✓ Välistudengite ja tööandjate vahelise kontakti loomine
- ✓ Praktikavõimaluste pakkumine ja tagamine
- ✓ Vilistlasvõrgustike hoidmine ja kasutamine

Tööandjate vähene valmisolek välistudengite rakendamiseks

Kes on valmis välistudengeid tööle võtma?

- Keeleprobleemid, madal teadlikkus, vähene avatus tööandjate seas

Mida saab teha?

- ✓ Teadlikkuse tõstmine ettevõtjate seas välistudengite potentsiaalset ja võimalustest tööturul
- ✓ Tööandjate ja välistudengite vahelise kontakti loomine ja toetamine
- ✓ Praktikavõimaluste pakkumine

VÄLISMAAL ELAVAD EESTLASED KUI KASUTAMATA TÖÖJÕURESSURSS?

Laura Kirss

laura.kirss@praxis.ee



Väliseestlaste kogukond arvukas, kuid seni pole neid „tööturu pilguga“ vaadatud

- Hinnanguliselt on välismaal elavaid eestlasi 150 000 – 200 000 ehk 15% kogu maailmas elavast 1,1 miljonist eestlasest.
 - Kõige arvukam on diasporaa Venemaal, Soomes, Rootsis, USAs ja Kanadas
- Hästi on teada väliseestlaste keeleolukord ja selle arengud, kuid hoopis vähem on teada nende haridusliku tausta ja kvalifikatsiooni kohta.
 - Registriandmetest sageli keeruline saada teavet rahvuse jm tunnuste seoste kohta
 - Ometi võib eeldada, et nende seas on ka palju kõrgelt haritud.
- Arvestades Eestis tekkinud kõrgelt kvalifitseeritud tööjõu puudust ning seda, et Eesti oma tööjõuturg ei suuda nõudlust rahuldada, oluline pöörata pilk väliseestlaste poole – ehk on nemad osa lahendusest?
 - Neil olulisi eeliseid võrreldes ükskõik milliste teiste välispäritolu inimestega

Väliseestlastele suunatud peamine riiklik tegevus on Rahvuskaaslaste programm

- Algas 2004, praegu kolmas programmiperiood
- Juht HTM, elluviimine koostöös KuM, VäM, SiM, MISA, Eesti Instituut, Rahvusarhiiv, SA Archimedes jt
- Programmi peamine fookus Eesti ja eestlaste kohta info levitamine, eesti keele õppe, eesti kultuuripärandi ja identiteedi edendamise ning tagasipöördumise toetamine
- Eelarve u 700 000 eurot aastas, sellest 65% keeleõppe toetamise tegevused

Rahvuskaaslaste programmi seos tööturu ja majandusega?

- Programmi päritolu ja „kuuluvus“ määrab selle põhifookuse
 - Poliitiliselt pole tellimust olnud fookuse muutuseks, kuigi uue programmi kooskõlastamisel esimesed märgid vajadusest ilmnescid
 - Elluviiiate hulka ei kuulu MKM ja SoM
- Programmi lähenemine toetab suures plaanis tagasipöördumise tõenäosust, kuid otsene seos kohaliku tööjõupakkumise suurendamisega puudub
- 3 tegevust, millel siiski potentsiaal olemas, kuid pole seni läbi mõeldud:
 - Kõrgkoolistipendiumid
 - Noortelaagrid
 - Tagasipöördumistoetus

Väliseestlased kui võimalik talendipoliitika sihtrühm?

- Tuleb arvestada sihtrühma suure heterogeensusega – tegemist väga erinevate ja eri põhjustel Eestist lahkunud inimestega
- Kõige tõenäolisemad tagasipöördujad kõige hiljem välja rännanud, samas nad on suure tõenäosusega madalama kvalifikatsiooniga
 - Samas tagasipöördujate seas viimasel ajal suhteliselt rohkem kõrgelt haritud inimesi
- Millised rühmad võiks siinset tööjõupuudust aidata leevendada?
 - Hiljuti pensionile jäänud väliseestlased, kes jätkuvalt huvitatud erialasest tegevusest ja Eesti elu edendamisest – tagasipöördumine vähetõenäoline, kuid kaugtöö vormis või ajutine koostöö võimalik
 - Keskealised, kes karjääris jõudnud etappi, kus seda võiks jätkata Eestis (*learn-earn-serve*)
 - „Talendid Koju“ sihtrühm

„Talendid Koju“ panus kvalifitseeritud tööjõu suurendamisse?

- 27 naasnud talenti
 - Mõjutegurid: majanduskriis, Eesti tööandjate tegelik valmisolek välismaise päritoluga inimesi värvata, naasmisega seotud praktilised tegurid, nõudluse mõningane ülehindamine avalikus ja akadeemilises sektoris
- 706 talendi CVdega andmebaas – alahinnatud tulemus
 - Oluline indikaator huvist ja panustamissoovist
 - Väärtuslikud kogemused välismaal elavate noortega suhtlemisest ja nendeni jõudmisest
- Milline oleks võinud olla tulemus, kui olnud tihedam seos muu riigi poliitikaga?
 - Keeruline oletada, Ilvese kaasamine oluline, aga seost muu riigi tegevusega sisuliselt polnud, mis oleks võimendanud ehk tulemusi?
 - Seos Rahvuskaaslaste programmiga puudus

Kuidas edasi?

- Väliseestlased kui potentsiaalne siinse tööturu lisaressurss väärriks edasist arutelu
- Ideaalis võiks kavandatav terviklik talendipoliitika programm seda sihtrühma samuti hõlmata, arvestades nende eripärasid ja „Talendid Koju“ kogemust
- Rahvuskaaslaste programmile tööturu mõõtme andmine – eeldab, et ka vastav rahastus tekiks
- Tegevuste kavandamise eelduseks on diasporaast ja nende kvalifikatsioonist ning panustamise motivatsioonist parem ülevaate omamine
 - Oluline, et põhineks vabatahtlikkusel ja ei oleks liiga pealetükkiv
 - Juba olemas 585 väliseesti organisatsiooni kontaktandmed 33 riigis
- Teiste riikide õppetundidest õppimine
 - Nt tagasipöördumisprogrammi ei ole andnud tulemusi

LAUAARUTELUD



Küsimused, vt ka töölehti

- Kas ja mil määral võiks välismaal elavad eestlased olla võimalus siinset kõrgelt kvalifitseeritud tööjõupõuda leevendada?
- Kui väliseestlased võiks olla osa Eesti potentsiaalsest tööjõust, siis kuidas praktiliselt nende kaasamiseni jõuda? Kas ja mida peaks ette võtma?
- Kes peaks Eesti diasporaapoliitikat juhtima?
- Mõelda võib ka mõne valdkonna või sektori keskselt
- Aega 30 minutit, siis jagame tulemusi
- Inspiratsiooniks üks väike videoklipp Edelt

Materjalid:
mottehommik.praxis.ee/talendipoliitika