

# WORK IN ESTONIA TÖÖANDJATE VÄLISVÄRBAMISE HETKEOLUKORRA JA VAJADUSTE UURING 2021

LÖPPARUANNE



2021

Detsember

work estonia



# WORK IN ESTONIA TÖÖANDJATE VÄLISVÄRBAMISE HETKEOLUKORRA JA VAJADUSTE UURING 2021

Tellinud Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus

Uuringu tellis Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus, Work in Estonia programmi elluviija eelkõige IT, inseneeria ning loodus- ja täppisteaduste valdkondade välisspetsialistide värbamise abistamiseks. Uuringu tegi Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE.

Esikaane foto: Modern Tallinn, Kaupo Kalda / Brand Estonia tööriistakast.

## UURINGU AUTORID:

Mati Mõtte

Martin Hayford

Uku Varblane

Siim Espenberg

Uuringu tegijad tänavad ettevõtjaid, kes vastasid küsitlusele. Samuti EASi esindajaid, kes on aktiivselt teema uurimisele ja uurimisvajaduse tõstatamisele kaasa aidanud.

## RAKE

RAKE on võrgustikutüüpi rakendusuuringute keskus. Meie missioon on edendada teadmisel põhinevat otsustamist Eesti ühiskonnas. Lisaks RAKE meeskonnale kaasame kõrgeima kvaliteedi tagamiseks oma uuringutesse valdkondlikke eksperte nii Tartu Ülikoolist kui vajadusel ka väljastpoolt. RAKE võrgustikust leiab nii sotsiaalteadlasi kui meditsiini-, loodus-, tehnika- ja humanitaarteaduste valdkonna esindajaid.

### KONTAKTANDMED:

Lossi 36, 51003, Tartu  
+372 526 2195  
siim.espenberg@ut.ee  
<http://skytte.ut.ee/et/rake>

ISBN: 978-9985-4-1297-8 (pdf)

# SISUKORD

<b>KOKKUVÕTE .....</b>	<b>6</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>8</b>
<b>SISSEJUHATUS .....</b>	<b>10</b>
<b>METOODIKA .....</b>	<b>11</b>
<b>1. VÄRBAMISTEGEVUSE ÜLEVAADE.....</b>	<b>13</b>
1.1. ETTEVÕTETE VÄRBAMISE KOGEMUS.....	13
1.2. VÄRBAMISE PÕHJUSED.....	17
<b>2. VÄRBAMISE VAJADUS JA PROTSESS.....</b>	<b>20</b>
2.1. VÄRBAMISE KAVATSUS JA SIHTRIIGID .....	20
2.2. VÄRBAMISE PROTSESS JA TEGEVUSED .....	22
<b>3. VÄLISVÄRBAMISE BARJÄÄRID.....</b>	<b>26</b>
3.1. PEAMISED TAKISTUSED VÄLISVÄRBAMISEL.....	26
3.2. ETTEVÕTETE OOTUSED RIIGI TOELE .....	27
<b>LISAD.....</b>	<b>31</b>
LISA 1. VALIMI KOOSTAMISE METOODIKA.....	31
LISA 2. ETTEVÕTETE JAOTUSED JA VÄRBAMISE KOGEMUSE .....	33
LISA 3. VÄLISVÄRBAMISE KOGEMUST ISELOOMUSTAVAD JAOTUSED .....	34
LISA 4. VÄLISVÄRBAMISE PLAANIGA ETTEVÕTETE (N=175) PROTSENTUAALNE JAOTUS VÄRVATAVATE VÄLISSPETSIALISTIDE ARVU VAHEMIKES.....	35
LISA 5. KAHE OLULISEMA VÄLISVÄRBAMISE TAKISTUSE HINNANGUTE ERINEVUS TEGEVUSVALDKONDADES.....	36
LISA 6. KAHE OLULISEMA VÄLISVÄRBAMISE ETAPI HINNANGUTE ERINEVUS TEGEVUSVALDKONDADES .....	37
LISA 7. ANKEET .....	38

## KOKKUVÕTE

- Uuringu eesmärk oli välja selgitada Eesti tööandjate hinnang välisvärbamise võimalustele, vajalikkusele ja protsessi keerukusele. Ühtlasi oli uuringu ülesandeks pakkuda täiendavat teavet Work in Estonia programmi teenuste kujundamiseks ja suurendada ettevõtete teadmisi välisvärbamise võimalustest. Uuringu tulemustele tuginedes saab Work in Estonia programmi fookust suunata, arendada teenuseid ja planeerida tegevusi aastateks 2021+. Uuring võtab kokku 576 ettevõtte välisvärbamise kogemuse ja võimaliku edasise plaani.
- Uuringu sihtrühm hõlmas **Eestis tegutsevaid rohkem kui 5 töötajaga era- ja avaliku sektori ettevõtteid**, kus vajatakse uusi töötajaid IKT, inseneeria ning loodus- ja täppisteaduste valdkonnast ja mis on kasutanud või mis kaaluvad värbamist välismaalt. Seega keskendus uuring eeskätt tööandjatele.
- 2017. ja 2019. aastal tehtud uuringutega võrreldes on välisvärbamise kogemusega tööandjate hulk kasvanud ligikaudu kolmandiku võrra. **Välismaalt on töötajaid värvanud 30% küsitletutest**. Et ettevõtete valimist vastas teadlikult rohkem IT-valdkonna ettevõtete esindajaid, kellel on välismaalt värbamisega suurem kogemus, siis see võib mõjutada ka küsitluse kõrvutatavust varasematega. Siiski saab öelda, et värbamine teistest riikidest on üldiselt kasvanud.
- **30% tööandjatest kavatses ka järgmisel aastal välisspetsialiste värvata**. Kavatsustes on toimunud suur hüpe – 2019. aastal oli selline plaan vaid 5% ettevõtetest.
- **Tööandjatel on valdavalt välisvärbamise kogemust 1–4 aastat** ja üksnes 1/3 on kogemust 5 või enam aastat. Kuna valdav enamus (üle 60%) ei ole ega kavatses lähiajal välisvärbamist kasutada, siis on ilma sellise kogemusega ettevõtjaid vaadeldud valdkondades palju.
- Värbamine on polariseerunud üksikute ja arvukate töötajate värbamise vahel. Üsikut välistöötajat on lihtsam töökollektiivi kaasata kui mitut. Samas on värbamise maht seotud ettevõtte suurusega – mida suurem on ettevõtte tööandjana, seda rohkem värvatakse välistöötajaid. Seni on kõige enam värvanud välisspetsialiste 10–49 töötajaga ettevõtted (ettevõtete osatähtsuse alusel). Värbamiskogemusega tööandjatest iga viies on värvanud välistudengeid.
- **Tulemused ettevõtete tegevusvaldkondade võrdluses ei too esile, et varasem värbamise kogemus oleks aastate ja värvatud välisspetsialistide arvu jaotuses erinev.**
- **Ettevõtted kasutavad välisvärbamist erinevatel põhjustel. Kõige rohkem nimetati põhjusena vajadust suurendada sobivate spetsialistide valikut ja värbamise võimalusi tööjõupuuduse tingimustes**, aga esile toodi ka välisriikides suuremat kandidaatide arvu ning multikultuurse töökeskkonnaga kaasnevaid eeliseid.
- Ametikohtade võrdlus näitas, et küsitlusele vastanud ettevõtted on värvanud välisspetsialiste rohkem IT ametikohtadele ja vähem turunduse ja kommunikatsiooni ning finantsvaldkonna ametikohtadele. **Kõige rohkem on värvatud välisspetsialiste tarkvaraarendaja ametikohtadele.**
- **Eesti ettevõtjad on leidnud oma ettevõttesse välisspetsialiste eelkõige kolmandatest riikidest nagu Ukraina, Venemaa ja Valgevene.**
- **Tulevikku vaadates arvavad ettevõtted, et välisspetsialistide värbamine ja struktuur kattub järgneva aasta jooksul senisega** ning ka välisvärbamise sihtriigid ei muutu väga oluliselt.



- Suurem osa ettevõtjatest plaanib ise välisspetsialiste värvata, aga ligikaudu 40% kasutaks täiendavalt ka värbamisagentuuri teenuseid.
- **Kõige olulisemaks tegevuseks välisspetsialistide leidmisel on võimalike kandidaatidega sotsiaalmeedia platvormidel (nt LinkedIn) ühenduse võtmine.** Kõige vähem olulisemaks tegevuseks saab pidada välisriikides värbamis- ja turunduskampaaniate korraldamist ning välismaistel töömessidel osalemist. Enamik ettevõtetest ei ole välisvärbamise kontekstis Work in Estonia programmist teadlikud ja viiendik tööandjatest peab programmi eduka värbamise jaoks ebaoluliseks.
- Töötajate sujuvaks vastuvõtmiseks ja kohanemiseks aitavad ettevõtted neid eelkõige Eesti viisa või elamisloa taotlemisel, lühiajalise töötamise registreerimisel, aga ka alguses elukoha leidmisel ja transpordiga seotud küsimustega.
- Välisspetsialisti **ettevõttes hoidmiseks ja motivatsiooni tagamiseks** pakub valdav enamik välisvärbamise kogemusega tööandjatest **töötajale toetusvõrgustikku ja pakub keeleõppe võimalusi.**
- **Peamise takistusena välisspetsialisti värbamiseks näevad ettevõtted suurt halduskoormust ja ajakulu,** samas kui töötajaid on kiiresti vaja. Seda töid sagedamini esile tõtleva tööstuse ja muu tegevusvaldkonna alla liigitatud tööandjad. Tööandjad hindasid väga erinevalt kandidaadi kvalifikatsiooni hindamise keerukust ja ajakulu sellele, riikliku alampalga taseme erinevusi ning kultuuriliste ning keeleliste barjääride olulisust.
- Ettevõtted nimetasid kohtadena, kus vajavad välisvärbamise vaatest riigi abi, **regulatsioonidega seonduvat** – kaugtöö maksustamisega seotud küsitavusi, palga alammäära ja välisspetsialistist töötajate tagatisrahasüsteemi. Suureks probleemiks on **elamislubade menetlusprotsessi pikkus,** aga ka välisspetsialisti ja tema pere **vähene sotsiaalne kaitstud** juhul, kui välisspetsialist viibib Eestis viisa alusel. **Tööjõukvoodid** pärsivad ettevõtete hinnangul selgelt välisvärbamist ja on väga oluline probleem selliste oskustega spetsialistide puhul, keda Eestis ei koolitata. Riigi abi vajavad ettevõtted ka välisspetsialisti ja tema pere „sulandamisel“ Eesti ühiskonda. Välja toodi, et napib inglise keelt valdavaid perearste, ingliskeelseid õppimisvõimalusi välisspetsialisti lapsele, aga ka seda, et puudub terviklik lähenemine eesti keele õppe osas välisspetsialistide endi puhul. Ettevõtted ootavad riigilt selgeid juhiseid ja infopaketti, mis tutvustaks välisvärbamise võimalusi.

## SUMMARY

- The aim of the survey was to discover how Estonian employers assess the possibilities, need for and complexity of foreign recruitment. Another goal of the study was to provide additional information for designing the services of the Work in Estonia programme, and to increase Estonian companies' knowledge of opportunities regarding foreign recruitment. The focus, services offered, and activities planned for the Work in Estonia programme during the period starting in 2022 can be developed based on the results of this survey. The study summarizes the experiences and future plans of 576 companies regarding foreign recruitment.
- The target group of the survey included private and public sector companies operating in Estonia that have more than 5 employees, have a need for new employees in the fields of ICT, engineering and sciences, and have previously used or are considering using foreign recruiting. Thus, the survey focused on the employers.
- Compared to the surveys conducted in 2017 and 2019, the number of employers with experience in foreign recruitment has increased by about a third. 30% of the respondents have recruited employees from abroad. The comparability of the survey with previous ones might be affected by the higher response rate of IT companies with experience in foreign recruiting. However, it can be said that recruitment from other countries has increased.
- 30% of employers plan to recruit foreign specialists next year (2022). This is a large increase over 2019, where only 5% of companies had such a plan.
- Most employers have 1 to 4 years of experience in foreign recruitment, and only 1/3 have 5 or more years of experience. As the majority (over 60%) have not used and do not intend to use foreign recruitment in the near future, there are many entrepreneurs without this experience.
- Foreign recruitment is polarized between recruiting a few specialists and large numbers of staff. It is easier to involve a single foreign worker in a team than many of them. At the same time, the volume of recruitment is related to the size of the company – the larger the company as an employer, the more foreign labour is recruited. So far, companies with 10–49 employees (based on the share of companies) have recruited the most foreign specialists. One in five employers with recruitment experience has recruited international students.
- The results based on the comparison of the companies' fields of activity do not show that the previous recruitment experience differs in the distribution of years and the number of recruited foreign specialists.
- Companies use foreign recruitment for a variety of reasons. The need to increase the selection of suitable specialists and recruitment opportunities under the conditions of labour shortages were mentioned the most, but the higher number of candidates and the advantages of a multicultural work environment were also highlighted.
- The comparison of positions showed that the companies that responded to the survey have recruited more foreign professionals for IT positions and less for marketing, communication and financial positions. Most foreign specialists are recruited for software developer positions.



- Estonian entrepreneurs have found foreign specialists mostly from third countries such as Ukraine, Russia and Belarus.
- Looking to the near future, companies believe that the recruitment and structure of foreign specialists will remain largely unchanged compared to recent years, and the target countries for foreign recruitment will not change significantly.
- Most companies plan to recruit foreign specialists themselves, but about 40% would also use the services of a recruitment agency.
- The most important activity in finding foreign specialists is to connect with potential candidates on social media platforms (e.g. LinkedIn). On the other end, the companies do not see much effect in recruitment and marketing campaigns abroad and in participating in foreign trade fairs. Most companies are not aware of the Work in Estonia programme in the context of foreign recruitment, and one fifth of employers consider the programme to be irrelevant to successful recruitment.
- To facilitate the reception and adjustment of employees, companies help them primarily when applying for an Estonian visa or residence permit and registering for short-term employment, but also assist with housing and transportation related issues.
- In order to keep a foreign specialist in the company and ensure motivation, the majority of employers with experience in foreign recruiting provide a support network for the employee and offer language learning opportunities.
- Companies see high administrative burden and time as the main obstacle to hiring a foreign specialist. Meanwhile, staff are urgently needed. This was more often pointed out by employers active in the fields of manufacturing. Employers varied in their assessments of the complexity and time required to assess a candidate's qualifications, the differences in the level of the national minimum wage and the importance of cultural and linguistic barriers.
- Companies mentioned the need for state assistance regarding the following topics: regulations concerning foreign recruitment, taxation of telework, and the minimum wage and the deposit system for foreign specialists. A major problem is the length of the residence permit procedure, but also the lack of social protection for a foreign specialist and his or her family if the foreign specialist stays in Estonia on the basis of a visa. According to companies, labour quotas clearly inhibit foreign recruitment and are a problem for professionals with skills who are not trained in Estonia. Companies also need state help in "integrating" foreign specialists and their families into Estonian society. It was pointed out that there is a lack of English-speaking family doctors, few learning opportunities in English for children of foreign specialists, and no comprehensive approach to learning Estonian in the case of foreign specialists themselves. Companies expect clear instructions and an information package from the state to introduce foreign recruitment opportunities.

## SISSEJUHATUS

Ettevõtlike Arendamise Sihtasutus (EAS) rakendab Work in Estonia programmi, mille ülesanne on toetada Eesti ettevõtteid puuduoleva välistalendi (edaspidi välisspetsialisti) värbamisel. Programm on suunatud eelkõige kommunikatsioonitehnoloogia- ja inseneeriavaldkonna (IKT), aga ka loodus- ja täppisteaduste valdkondade välisspetsialistide leidmisele. Selleks tutvustatakse Work in Estonia programmis Eestit kui atraktiivset töötamise ja elamise riiki välismaa tippspetsialistidele, mis aitab neil mõista Eestisse tööle asumise võimalusi. Ühtlasi vahendatakse tööpakkumisi ja pakutakse infot Eesti ettevõtjatele, et parandada nende teadmisi välisvärbamisest.

Tööjõu kättesaadavust toetavad tegurid on muutunud Eestis tegutsevate ettevõtete jaoks üheks olulisemaks küsimuseks (Varblane jt. 2020<sup>1</sup>). Ühelt poolt on võimalik kvalifitseeritud tööjõu puuduse leevendamiseks vaadata üle sisemised ressursid ehk viia olemasoleva tööjõu oskused täienduskoolituste abil paremini vastavusse ettevõtte vajadustega, kuid teine alternatiiv on tööle värvata spetsialiste, sh välisspetsialiste. Riigid üle maailma teevad üha tugevamat tööd selle nimel, et olla atraktiivsed ja meelitada talente. Eesti võistleb talentide värbamises teiste riikidega, mille tõttu tuleb tarvitusele võtta aktiivsed abinõud, et toetada kõrgelt kvalifitseeritud töötajate värbamist väljastpoolt Eestit (Ortega Prudencio, 2014<sup>2</sup>). Välistalentide värbamist mõjutab Eesti tuntus, rändepoliitika ja seadusandlus, vaja on ka kohanemist toetavaid teenuseid (Rozeik, 2014<sup>3</sup>).

Eeltoodut arvestades on [uuringu eesmärk välja selgitada Eesti tööandjate hinnang välisvärbamise võimalikkusele, vajalikkusele ja protsessi keerukusele](#). Ühtlasi on ülesanne pakkuda täiendavat teavet Work in Estonia programmi teenuste kujundamiseks ja suurendada ettevõtete teadmisi välisvärbamise võimalustest. Uuringu tulemustele tuginedes saab Work in Estonia programmi fookust suunata, arendada teenuseid ja planeerida tegevusi aastateks 2021+.

Uuringu sihtrühm on Eestis tegutsevad 5 või enama töötajaga era- ja avaliku sektori ettevõtted, sh iduettevõtted, kus soovitakse värvata IKT, inseneeria ning loodus- ja täppisteaduste valdkondade spetsialiste. Ettevõtete rühmadest on Work in Estonia jaoks primaarne sihtgrupp juba toetatud ettevõtted, millel on varasem välisvärbamise kogemus. See uuring on olulises mahus kordusuuring, kuna varasemalt on aastal 2017 läbi viidud ettevõtete ootuste ja kogemuste uuring<sup>4</sup> ning aastal 2019 välisvärbamise protsessi kogemuste ja rahulolu uuring<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Varblane, U., Varblane, U., Pulk, K., Vissak, T., Lukason, O. (2020). Nutikate välisinvesteeringute uuring: Eestis tegutseva välisosalusega ettevõtete analüüs, et selgitada välja uute välisinvesteeringute maandumise fookus ja kriteeriumid. Tartu: Tartu Ülikooli majandusteaduskond.

<sup>2</sup> Ortega Prudencio, S. D. (2014). Highly-skilled migration: Estonia's attraction policy and its congruence with the determinants of 'talent mobility'. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool.

<sup>3</sup> Rozeik, H. (2014). Kõrgelt kvalifitseeritud välistöötajad Eestis – olukord ja arenguvõimalused. Poliitikauuringute Keskuse Praxis väljaanne, 3.

<sup>4</sup> Faktum&Ariko (2017). Eesti ettevõtete ootused ja kogemused välismaalt spetsialistide värbamisel.

<sup>5</sup> Anniste, K., Masso, M. (2019). Work in Estonia sihtrühmade välisvärbamise protsessi kogemuse ja rahulolu uuringud 2019. Poliitikauuringute Keskus Praxis.

## METOODIKA

Arvestades sihtrühma arvukust valiti uuringu meetodiks kvantitatiivne standardiseeritud küsitlus. Uuringu sihtrühma määramiseks tehti ülevaade tööandjate üldkogumist, selle põhjal moodustati valim, mille põhjal saadeti ettevõtjatele kutsed uuringus osalemiseks. Valimi koostamise meetoodika on esitatud lisas 1. Üldkogumis olid äriregistris registreeritud ja 2020. aastal tegutsenud nii era- kui avaliku sektori äriühingud, kus töötas 5 ja enam töötajat (kokku 5346). Sh oli nn primaarne grupp 183 ettevõtet, mis said eelnevatel aastatel Work in Estonia programmist kasu ning mis aitas üldkogumit defineerida. Uuringu valimi ja küsitlusele vastanud ettevõtete jaotuse (nn lõppvalim) on suhteliselt võrdelised (tabel 1).

Tabel 1. Uuringu sihtrühmi kuuluvate äriühingute arv ja valim tegevusalade lõikes

Tegevusala	Alajaotuse EMTAK kood	Valim		Lõppvalim (vastuste arv)	
		ettevõtete arv	osatähtsus	ettevõtete arv	osatähtsus
C. Töötlev tööstus (v.a toiduainete, alkoholi ja tubakatoodete tootmine)	13–23; 25–33	1 525	35%	175	30%
D. Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	35	57	1%	9	2%
F. Ehitus	41–43	934	22%	98	17%
H. Veondus ja laondus	50–53	175	4%	22	4%
J. Info ja side	58–59; 61–64	484	11%	92	16%
K. Finants- ja kindlustustegevus	65–66	65	2%	16	3%
M. Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	69–74	591	14%	106	18%
N. Haldus- ja abitegevused (tööhõive; reisikorraldus)	77–80;	330	8%	38	7%
P. Haridus	85	56	1%	10	2%
R. Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	90–93	74	2%	10	2%
	<b>Kokku</b>	<b>4321</b>	100%	<b>576</b>	100%

Valimis on kõige enam ettevõtteid, mis tegutsevad töötleva tööstuse (1 525; 35%), ehituse (934; 22%), kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevuse (591; 14%) ning info ja side (484; 11%) tegevusalal. Lõppvalim ehk vastuste osatähtsus oli töötleva tööstuse ja ehituse tegevusala ettevõtete valimi jaotuses esitatud osatähtsusest üle 4,6 protsendipunkti madalam. Kutse-, teadus- ja tehnikaalase tegevuse ning info ja side tegevusala ettevõtete lõppvalim oli 4,7 protsendipunkti võrra valimi jaotuses esitatud osatähtsusest suurem. See ilmestab vastamise aktiivsust, mis etteruttavalt öeldes sõltub ettevõtete huvist ja vajadusest välisspetsialiste värvata. Kuna eelnevalt määratud sihtrühmade kirjeldus tõi esile IKT, loodus- ja täppisteaduste valdkonnad ja iduettevõtted, mis kattuvad EMTAK<sup>6</sup> tegevusaladest suures osas kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevuse ning info ja side tegevusalaga, on vastajate erinevus mõistetav, mistõttu lõppvalimile kaale ei seatud ja ümberkaalumist ei arvatud.

<sup>6</sup> Eesti Majanduse Tegevusalade Klassifikaator, Registreeritud ja Informatsiooni Keskus: <https://www.rik.ee/et/e-ariregister/emtak-tegevusalad>.

Uuringus kasutatud ankeet koosnes valdavalt struktureeritud küsimustest, aga ka põhjendamise ja selgitamise võimalustest nn avatud küsimustega. Ankeetküsitlus korraldati ajavahemikul 21. oktoober–23. november 2021 veebikeskkonnas *LimeSurvey* kolmes keeles (eesti-, inglisi- ja venekeelne; vt lisa 2). [Küsitlus saadeti valimi jagunemise järgi välja 4321 ettevõtte esindajale](#), kelle e-posti aadressid saadi valdavalt äriregistri andmebaasist. Kui ettevõtte oli EASi toetuse kasusaaja, eelistati ettevõtte teavitamisel EASi kogutud e-posti andmeid ning mittetöötavatele aadressidele otsiti vasteid *Google*'i otsingu abil.

Küsimustiku avas 743 ettevõtte esindajat, [vastanuks loeti 576 ankeeti](#), millest [423 olid täielikult ja 153 osaliselt täidetud](#). Osaliselt täidetud ankeetides oli jäetud andmata täiendavad soovitusel Work in Estonia programmi parendamiseks. Ettevõtte esindajal oli võimalus koheselt loobuda küsimustiku täitmisest ja seda võimalust kasutas 200 ettevõtte esindajat (ei soovinud uuringus osaleda). Tegevusalasid üldistades (eraldiseisvalt analüüsimate) jääb 576 ettevõtte vastuste tulemuste ülekandmisel üldkogumile maksimaalse valimivea suurus 95%-lisel usaldusnivool ca 3,7% piirsesse<sup>7</sup>.

Analüüsi keskmes on järgmised uurimisküsimused, mis omakorda olid paigutatud ankeeti:

- [Kui paljudel ettevõtetel on välisvärbamise kogemus ja millised on peamised põhjused välisspetsialistide värbamiseks?](#)
- [Kuidas nähakse järgneva 12 kuu \(järgneva aasta\) jooksul välisvärbamise vajadust ja millistel tegevusaladel on välisspetsialistide vajadus suurem?](#)
- [Kui keerukas on välisvärbamise protsess ja millised tegevused on aidanud välisvärbamisel suuremat edu saavutada?](#)
- [Milliseid teenuseid vajatakse välisspetsialistide ümberasumiseks ja riigis hoidmiseks?](#)
- [Millised on välisvärbamise kõige suuremad takistused?](#)

Küsitluses jaotati ettevõtted rühmadesse värbamise vajaduse põhjal, so varasemat välisvärbamise kogemust ja välisvärbamise plaane arvesse võttes (vt lisa 7 ankeet, küsimus 4). [Primaarses analüüsitavas rühmas olid ettevõtjad, kellel oli kogemus välisspetsialistide värbamisel ja ka kavatsus järgneva aasta jooksul välisvärbamisega tegeleda](#). Teise rühma kuulusid ettevõtjad, kes seni ei ole välisspetsialistide värvanud, kuid kavatsesid seda järgmise aasta jooksul teha. Nii kolmandas kui ka neljandas rühmas olid ettevõtjad, kes järgneva aasta jooksul ei planeeri välisspetsialistide värvata, kuid ühel rühmal oli siiski varasem värbamise kogemus. [Primaarse rühma esindajad vastasid kogu küsimustikule, teiste rühmade esindajad lühendatud küsimustikule](#).

Kogutud andmeid analüüsiti nii kvantitatiivseid kui kvalitatiivseid analüüsimeetodeid kasutades. Kvantitatiivselt analüüsiti andmeid MS Excel ja RStudio programmi abil. Analüüsimeetodeid kasutati kirjeldavat statistikat (sagedustablid) ja gruppide võrdlust. Kuna ankeedis hinnangute andmisel skaalad olid nominaaltunnustena (nt „Jah, oluline“, „Ei, ebaoluline“), siis tegevusalade ja rühmade vahelise erinevuse hindamiseks kasutati hii-ruut testi. Testiga leitud olulisuse tõenäosuse p väärtuse (*probability level*, *p-value*) alusel tehti järeldused gruppide ja rühmade vastuste erinevuse kohta. Analüüsis keskenduti andmete seaduspärade ja erinevuste kirjeldamisele. Avatud vastuseid analüüsiti sisuanalüüsi meetodil, määratledes vastuste sisu kõigepealt uuringu uurimisküsimuste ja vastuste temade kaupa, seejärel süstematiseeriti vastused esitatud argumentide järgi.

<sup>7</sup> 5% olulisuse nivool oleks minimaalne vajalik valimi maht 5346 suuruse üldkogumi puhul 348, mistõttu ületab saavutatud vastuste arv minimaalset vajalikku ligikaudu 1,6-kordselt.

# 1. VÄRBAMISTEgevuse ÜLEVAADE

## 1.1. Ettevõtete värbamise kogemus

Uuringu esmase ülesandena tehti kindlaks tööandjate rühmad välisvärbamise kogemuse osas valitud sihtrühmas ehk viie ja enama töötajaga era- ja riigiettevõtete andmetel. Ankeedis paluti vastajal määrata ettevõtte tegevusvaldkond, töötajate arv, välisosaluse olemasolu ja eelnev värbamise kogemus (vt lisa 7 ankeet). Kuna ankeedis ette antud tegevusvaldkonna märkimine ei olnud unikaalne (võis märkida mitu varianti), siis ankeedi ja senise EMTAK tegevusala viidi kokku (vt lisa 1 meetodika). Ettevõtetest 32% kuulub tööstuse ja tehnika valdkonda, mis põhineb inseneerial ja/või IT-alasel teabel ning oskusel. Info ja side ehk IKT tegevusvaldkonda kuulub 18%, ehituse tegevusvaldkonda 17% ja muu tegevusvaldkonna alla liigitusid kõik ülejäänud, kus inseneerial ja/või IT-oskustel on oluline roll (33% ettevõtetest). Nn iduettevõtete ehk *start-up* ettevõtete osatähtsus eelmärgitud tegevusvaldkondades oli 5%. „Muu“ jaotuse alla kuuluvad peamiselt EMTAK tegevusalade järgi vaadates kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus, aga ka haldus- ja abitegevuste valdkonnas tegutsevad ettevõtted (tabel 2).

Tabel 2. Ettevõtete struktuur tegevuse, töötajate arvu ja välisosaluse ülevaadena (N=576)

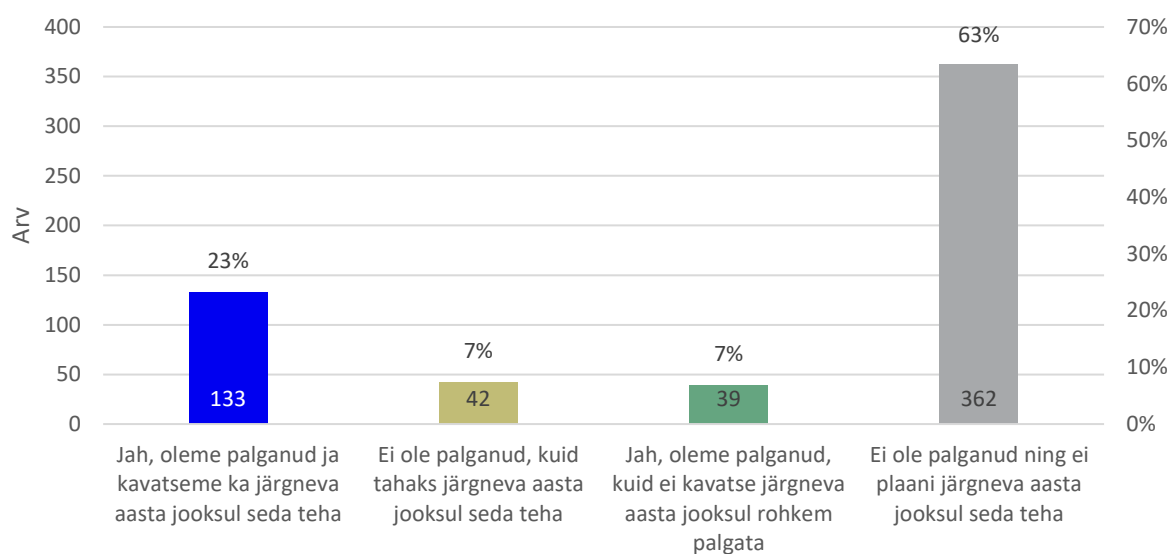
Näitaja	Jaotus	Arv	Osatähtsus
Ettevõtte tegevusvaldkond	töötlev tööstus	183	32%
	info ja side	106	18%
	ehitus	97	17%
	muu	190	33%
	sh iduettevõtte ehk <i>start-up</i> ettevõtte	26	5%
Töötajate arv küsitlemise ajal (taandatud täistööajale)	5 kuni 9	188	33%
	10 kuni 19	153	27%
	20 kuni 49	110	19%
	50 kuni 99	64	11%
	100 kuni 249	34	6%
	250 või enam	27	5%
Ettevõttel on välisosanik	jah	150	26%
	ei	426	74%

Küsitlusele vastas kõige rohkem alla 10 töötajaga (33% vastanutest) ja 10–19 töötajaga (27%) ettevõtete esindajaid (tabel 2, lisa 2). Ligikaudu viiendik vastanutest olid 20–49 töötajaga ettevõtete esindajad, teise viiendiku 50 ja enama töötajaga ettevõtete esindajad. Välisosalusega ettevõtteid oli vastanutest 26%. Detailsem ettevõtete jaotus on esitatud lisa 2.

Viimastel aastatel on välispetsialistide värbamise kogemusega ettevõtjate osakaal suurenenud. Vastustest selgus, et viimaste aastate jooksul on välispetsialiste värvanud 30% sihtrühma kuuluvatest ettevõtjatest (joonis 1). 2017. aastal tehtud OÜ Faktum&Ariko uuring<sup>8</sup> näitas, et

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

välismaalt oli spetsialiste värvanud 19% ettevõtetest, 2019. aastal valminud Poliitikauuringute Keskuse Praxis uuringu<sup>9</sup> andmetel oli välistöajõudu värvanud 15% sihtrühma kuulunud tööandjatest.



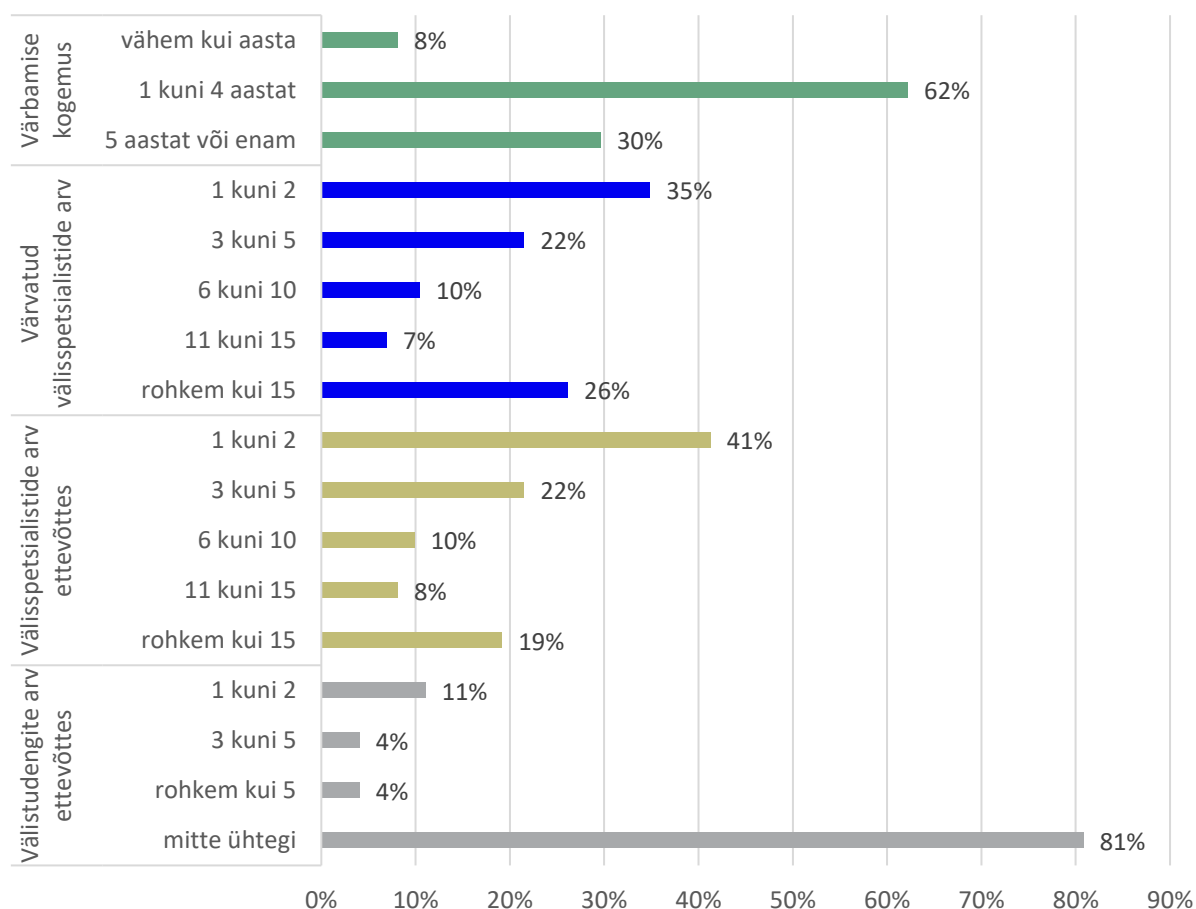
Joonis 1. Küsitlusele vastanud ettevõtete jaotumine välisspetsialistide värbamise kogemuse ja kavatsuse alusel (N=576)

Värbamise kogemusega ettevõtetest üle viiendiku ei kavatsen järgneva aasta jooksul välisspetsialiste värvata (vastanute koguarvust 7%). Sama palju on ettevõtjaid, kellel seni välisvärbamise kogemus puudub, kuid kes näevad vajadust ja kavatsen järgmise aasta jooksul seda teha. Ligi neljandikul (23%) küsitlusele vastanud ettevõtjatest on nii varasem kogemus kui kavatsus järgneva aasta jooksul välisspetsialiste ettevõttesse värvata. Neid ettevõtjaid, kes ei ole seni näinud vajadust välisspetsialistide järele ja ei näe seda ka järgmise aasta jooksul, on vastanutest 60% (joonis 1). **Järgmise aasta jooksul kavatsen välisspetsialiste värvata ligikaudu 30% sihtrühma kuuluvatest ettevõtjatest.** 2019. aastal kavatsen seda teha üksnes 5% tööandjatest<sup>8</sup>.

Värbamise kogemust on eelneva kogemusega ettevõtjatel valdavalt 1–4 aastat (62%), rohkem ehk 5 ja enam aastat on kogemust u 30% ettevõtjatest. Lühiajalise kogemusega (vähem kui aasta) ettevõtjate osatähtsus on 8% (joonis 2). Värvatud välisspetsialistide arve vaadates on näha, et tööandjatel on rohkem kogemusi üksikute töötajate ja arvukalt töötajate värbamisel. Põhjuseks võib olla, et üksikut töötajat on lihtsam töökollektiivi kaasata kui mitut, aga samal ajal on seos ettevõtte suurusega. Suure töötajate arvuga ettevõttele muutub värbamine lihtsamaks, kui ta värbamisvajaduse mahu tõttu sellele spetsialiseerub. **Rohkem kui kolmandikul välisvärbamise kogemusega ettevõtetest on tööl 1–2 välispetsialisti, 22% ettevõtetest töötab 3–5 välispetsialisti ja 26% ettevõtetest rohkem kui 15 välispetsialisti.** Vähem on ettevõtteid, kus töötab 6–10, aga ka 11–15 välispetsialisti (joonis 2).

<sup>9</sup> Annisto, K., Masso, M. (2019). Work in Estonia sihtrühmade välisvärbamise protsessi kogemuse ja rahulolu uuringud 2019. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.





Joonis 2. Värbamise kogemus, välisspetsialistide ja välisstudengite arv ettevõttes (N=172)

Välisstudengeid töötab 20% välisspetsialistide värbamise kogemusega ettevõtetes ja enamasti on ettevõttes tööil 1–2 välisstudengit (joonis 2).

Tegevusvaldkondade lõikes ei ole välisspetsialistide värbamise kogemus aastate ega ka värvatud välisspetsialistide arvu alusel statistiliselt oluliselt erinev ( $p$ -väärtus  $>0,05$ , lisa 3). Samas on välisstudengist töötajate arv ettevõtetes tegevusvaldkondade võrdluses oluliselt erinev. Näiteks ehitusvaldkonna ettevõtetes üldiselt välisstudengeid ei tööta.

Kõige enam on välisvärbamise kogemust 10–19 ja 20–49 töötajaga ettevõtjatel, vastavalt 22% ja 26% välisvärbamise kogemusega ettevõtjatest. Võrdluseks saab tuua, et 5–9 töötajaga ettevõtjate osatähtsus oli 15% ja 100–249 töötajaga ettevõtjate osatähtsus 11% värbamise kogemusega ettevõtjate lõppvalimis (tabel 3; N=172).

Mida suurem on tööandja, seda rohkem töötab tema juures välisspetsialiste ehk välistöötajate arv ja ettevõtte kogu töötajate arv on omavahel korreleeruvad (gruppide võrdlus peegeldab erinevust). Näiteks kui ettevõtte kogu töötajate arv on 5–9 või 10–19 töötajat, siis valdavalt on ettevõttes vastavalt 1–2 või 3–5 välisspetsialisti (ettevõtete suhtelise sageduse alusel) (tabel 3). Juhul kui ettevõttes on 100 või enam töötajat, siis sellistest ettevõtetest kuni 44% juhtudest töötab hetkel rohkem 15 välisspetsialisti.

Tabel 3. Värbamiskogemusega ettevõtete protsentuaalne jaotumus välisspetsialistide arvule (N=172)

Ettevõttes töötajaid	Jaotus välisspetsialistide arvule					Kokku	Hii-ruut; p-väärtus
	1 kuni 2	3 kuni 5	6 kuni 10	11 kuni 15	üle 15		
5 kuni 9	74%	21%	5%	0%	0%	15%	174,6; < 0,05*
10 kuni 19	43%	27%	5%	16%	8%	22%	
20 kuni 49	40%	20%	13%	11%	16%	26%	
50 kuni 99	30%	26%	19%	0%	26%	16%	
100 kuni 249	42%	16%	0%	5%	37%	11%	
250 või enam	11%	17%	17%	11%	44%	10%	

\*p < 0,05 tähendab statistiliselt olulist erinevust võrreldud gruppide vahel

Varasem värbamise kogemus tegevusvaldkonniti on statistiliselt oluliselt erinev (p-väärtus < 0,05, tabel 4). Näiteks nendest ettevõtetest, kellel on varasem värbamise kogemuse ja kes plaanivad ka tulevikus välisspetsialiste palgata, kuulub info ja side tegevusvaldkonda 40%, töötleva tööstuse ettevõtteid 21% ja muul tegevusala ettevõtteid 2%. Nende ettevõtete seas, kellel ei ole välisvärbamise kogemust ja kes ei plaani järgneva aasta jooksul värvata, on kõige suurem muu ja töötleva tööstuse tegevusala ettevõtte osatähtsus (vastavalt 67% mõlemal juhul).

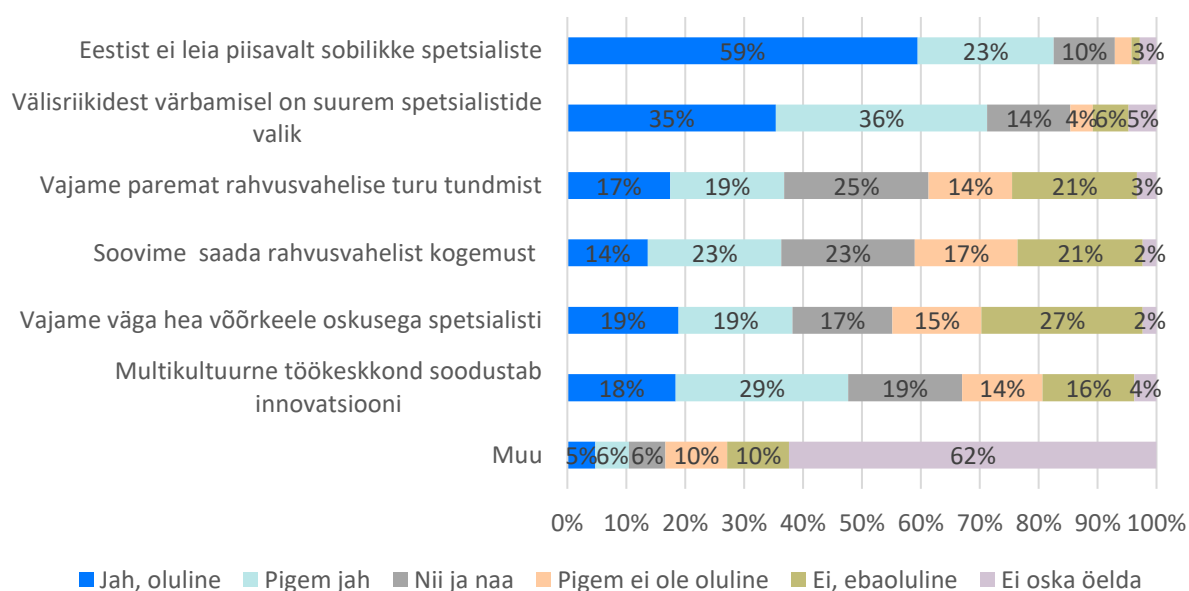
Tabel 4. Ettevõtete värbamise kogemus ja välisspetsialistide värbamise kavatsus järgneva aasta jooksul (N=576)

Näitaja	Tegevusvaldkond				Kokku	Hii-ruut; p-väärtus
	töötlev tööstus	info ja side	ehitus	muu		
Jah, oleme palganud ja kavatseme ka järgneva aasta jooksul palgata	38 (21%)	43 (40%)	14 (14%)	38 (2%)	133 (23%)	45,361; < 0,05
Jah, oleme palganud, kuid ei kavatse järgneva aasta jooksul rohkem palgata	9 (5%)	14 (13%)	3 (3%)	13 (7%)	39 (7%)	
Ei ole palganud ning ei plaani järgneva aasta jooksul seda teha	124 (67%)	38 (36%)	73 (75%)	127 (67%)	362 (63%)	
Ei ole palganud, kuid tahaks järgneva aasta jooksul seda teha	12 (6%)	11 (10%)	7 (7%)	12 (6%)	42 (7%)	
<b>Kokku</b>	<b>183 (32%)</b>	<b>106 (18%)</b>	<b>97 (17%)</b>	<b>190 (33%)</b>	<b>576 (100%)</b>	

Ülaltoodud tabelis (tabel 4) esitatud ülevaates leiame ka jaotise ettevõtjatest, kellel pole välisvärbamise kogemust, aga nad plaanivad järgneva aasta jooksul välisvärbamisega tegeleda. Selliste tööandjate osatähtsus on kõige suurem info ja side (10%), aga ka ehituse ning muu tegevusvaldkonda liigitunud ettevõtjate puhul (mõlema valdkonna osatähtsus 7%).

## 1.2. Värbamise põhjused

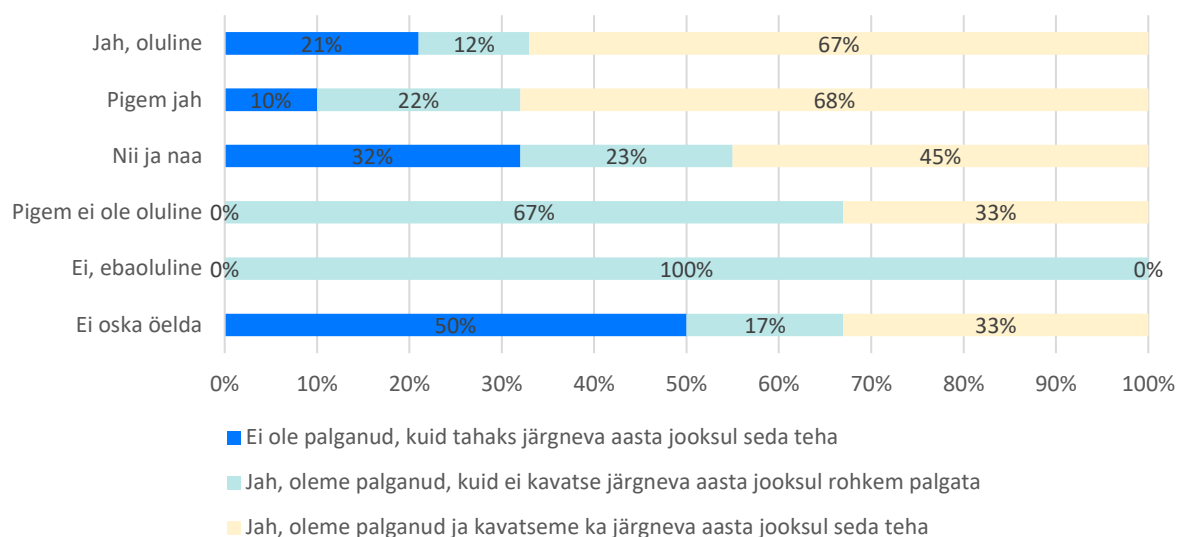
Välisspetsialistide värbamise põhjuseid paluti küsitluses avada senise värbamise kogemusega ettevõtjatel. **Peamine värbamise põhjus on sobilike spetsialistide vähesus Eestis.** Seda tegurit pidas oluliseks 59% ja pigem oluliseks 23% ettevõtjatest. Samuti peeti oluliseks suuremat spetsialistide valikut (35% vastajatest hindas oluliseks ja 36% pigem oluliseks). **Kõige varieeruvad olid hinnangud rahvusvahelise turu tundmise ja rahvusvahelise kogemuse saamise vajadusele.** Näiteks kui 36% vastanutest pidas neid vajadusi pigem oluliseks või täiesti oluliseks, siis 35% ettevõtjatest arvasid, et need põhjused on pigem või täiesti ebaolulised. Kõige vähem oluliseks peavad ettevõtjad vajadust värvata välisspetsialisti võõrkeele oskuse pärast (43% märkis „pigem ei ole oluline“ või „ei, ebaoluline“) (joonis 3).



Joonis 3. Värbamise kogemusega ettevõtjate hinnang värbamise põhjustele (N=212)

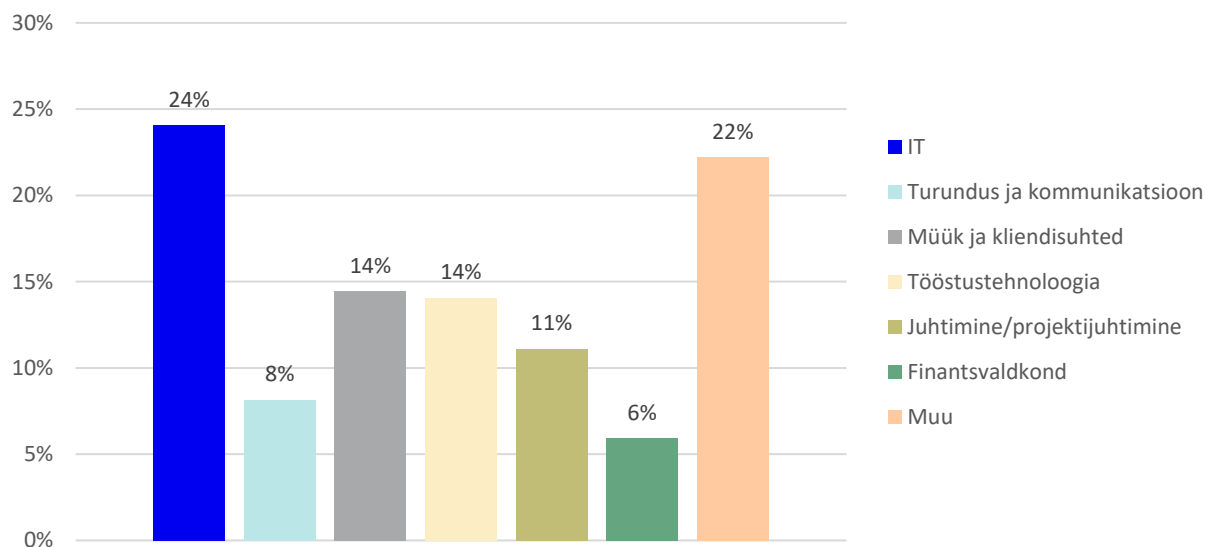
Vastuste hulgas toodi esile ka muid värbamise põhjuseid, mis kombineeruvad oskuste, palgataseme ja valdkonna madala tööpuuduse omavaheliseks seoseks. **Toodi esile ka Eesti noorte liigset enesekindlust, leides, et praktilises tegevuses napib neil võrreldes välisspetsialistidega siiski nutikust ja oskusi.**

Värbamise põhjuste olulisuse hinnangud tegevusvaldkondade (töötlev tööstus, info ja side, ehitus, muu) ja ettevõtte suuruse lõikes statistiliselt oluliselt ei erine. Küll aga erineb hinnang Eestis sobilike spetsialistide piisavuse kohta senise kogemuse ja värbamise kavatsusega ettevõtete võrdluses (joonis 4). Varasema kogemusega tööandjatest üle 60% peavad seda väidet oluliseks, kuid need, kes ei kavatse järgneva aasta jooksul välisspetsialiste palgata ei pea väidet oluliseks. Nende seas, kes peavad sobivate spetsialistide nappust Eestis oluliseks, on tunduvalt rohkem neid, kellel on välisvärbamise kogemus kui nende seas, kelle arvates see pole oluline. Jaotus annab kinnitust enesestmõistetavale olukorrale, kus uute töötajate vajaduseta või kohalikul tööturul värbamise kavatsusega ettevõtted hindavad olulisust erinevalt.



Joonis 4. Hinnangute jaotus väitele „Eestist ei leia piisavalt sobivaid spetsialiste“ (N=212)

Senine välisspetsialistide värbamise vajadus on olnud valdkondlik. Kõige enam on välisspetsialiste värvatud IT ja muu valdkonna alla kuuluvatele ametikohtadele, vastavalt 24% ja 22% täidetud ametikohtadest. Kõige väiksem on ametikohtade osatähtsus finantsvaldkonnas (6%), aga ka turunduse ja kommunikatsiooni valdkonnas (8%). Suhteliselt võrdse osatähtsusega on ametikohti täidetud müügi ja kliendisuhete (14%), tööstustehnoloogia (14%) ja juhtimise valdkonnas (11%) (joonis 5).

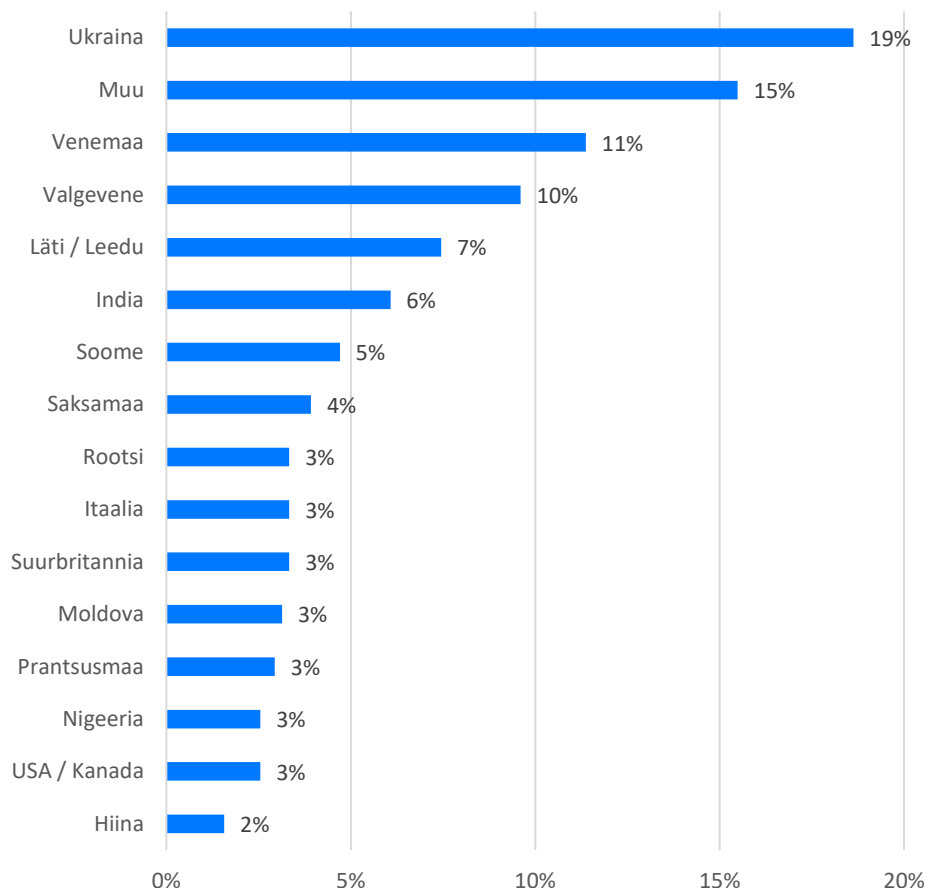


Joonis 5. Välisspetsialistide värbamine ametikohtadele valdkondade jaotuses (N=172; n=240 (n-valdkondade arv))

IT-valdkonnas on värvatud kõige enam välisspetsialiste tarkvara arendaja ametikohtadele. Spetsiifiliste ametikohtadena toodi vastustes välja automaatikasüsteemide programmeerija, kvaliteedihaldur, andmeteatur ja *Scrum Master*. Turunduse valdkonnas märgiti ametikohtadena, kuhu on välisspetsialiste värvatud, eelkõige turundusspetsialisti ja müügijuhhi ametikohtasid. Tööstuses on värvatud välisspetsialiste eelkõige mehhatrooniku, keevitaja-lukksepa, elektrikuga, aga ka tehnoloogia

arendaja ja tootmisjuhi positsioonile. Juhtimise ja projektijuhtimise valdkonnas on välisvärbamisega täidetud kõige enam projektijuhi ning finantsvaldkonnas raamatupidaja ja krediidiriski hindaja ametikohti.

Eesti ettevõtjad on leidnud välisspetsialiste oma ettevõttesse eelkõige kolmandatest (st mitte-ELi) riikidest. Enam nimetati Ukrainat, Venemaad ja Valgevenet. Muude riikide all märgiti veel Armeeniat, Gruusiat ja Brasiiliat. Eelpool märgitud riikidest on töötajaid värvanud ligikaudu 55% ettevõtjatest. Aasiast, mida esindavad peamiselt India ja Hiina, on värvanud spetsialiste 8% ettevõtjatest (joonis 6).



Joonis 6. Välisspetsialistide värbamine riikide osatähtsuse järgi (N=172; n=510)

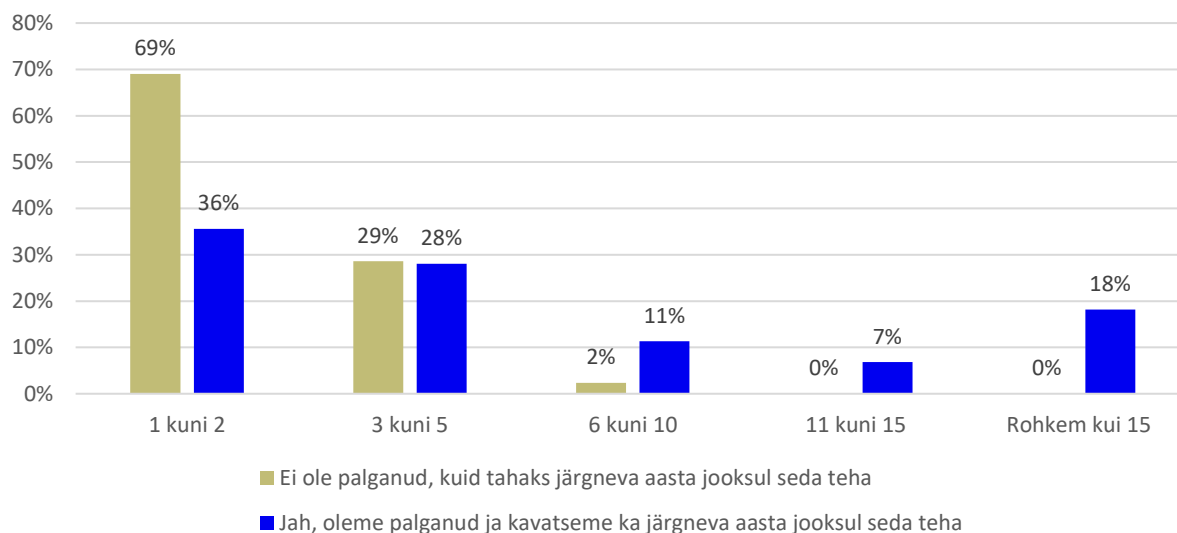
Võrdlemisi väikese osatähtsusega on välisspetsialistide värbamisel nii põhjamaad (Soome, Rootsi, Norra) kui Saksamaa ja Suurbritannia (joonis 6). Esindatud on ka Kesk-Euroopa riigid, USA ja Kanada, eksootilised riigid nagu Mauritius, Sri Lanka, Costa Rica jne.

## 2. VÄRBAMISE VAJADUS JA PROTSESS

### 2.1. Värbamise kavatsus ja sihtriigid

Küsitluse keskseks osaks oli järgneva 12 kuu (järgneva aasta) jooksul välisvärbamise kavatsusest ülevaate saamine. Analüüsi kaasati kõikide tööandjate vastused, kes kavatsevad järgmise aasta jooksul välisvärbamist kasutada – nii need ettevõtjad, kelle on juba välisvärbamise kogemus kui ka need, kes kavatsevad seda teha esmakordselt (N=175).

Järgneval joonisel (joonis 7) esitatud välisvärbamise kavatsusega ettevõtjate jaotusest näeme, et varasema värbamise kogemusega ettevõtjatest 69% soovib värvata järgneva aasta jooksul 1 kuni 2 välisspetsialisti. Varasema kogemusega ettevõtjad jaotuvad mõnevõrra ühtlasemalt, kuna nende hulgast 36% planeerib värvata 1 kuni 2 välisspetsialisti, 28% planeerib värvata 2 kuni 5 ja 18% rohkem kui 15 välisspetsialisti. Ühtlasi on jaotuses 11% ettevõtjaid, kes soovivad värvata 6 kuni 10 ning 7% soovib värvata 11 kuni 15 välisspetsialisti.

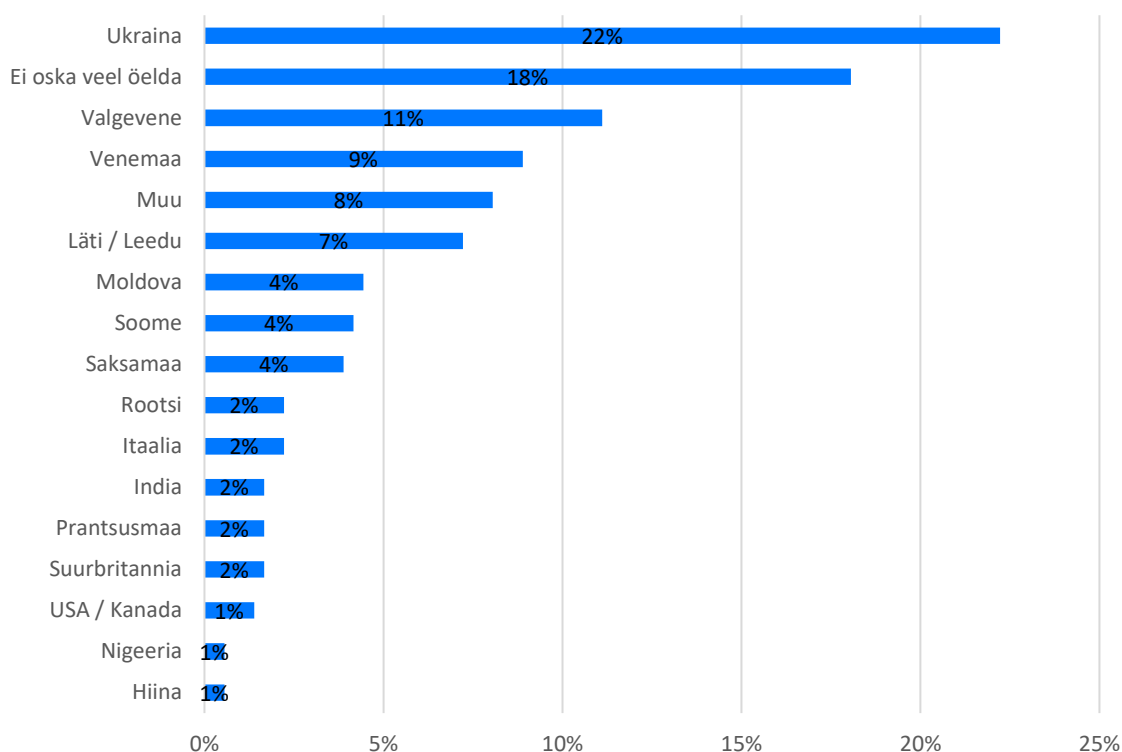


Joonis 7. Ettevõtjate jaotus välisspetsialistide arvulise värbamise kavatsuse kohta (N=175)

Lisas 4 esitatud välisvärbamise kavatsusega ettevõtjate jaotus senise töötajate arvu ja planeeritud värvatavate välisspetsialistide arvu suurusgruppides ilmestab ootuspäraselt ettevõtte suuruse ja planeeritava välistöötajate arvu seost. Nii planeerivad ettevõtted suurusgrupis 5–9 või 10–19 töötajat värvata juurde vastavalt 1–2 või 3–5 välisspetsialisti (ettevõtete osatähtsus 59% ja 37%). Enam kui 250 töötajaga ettevõttest 42% kavatseb värvata järgneva aasta jooksul üle 15 välisspetsialisti.

Välisspetsialistide planeeritav värbamine ja struktuur kattub järgneva aasta jooksul sarnaselt seni välja kujunenud olukorrale. Ka planeeritavad välisvärbamise sihtriigid on sarnased (vt joonis 6 ja joonis 8) ja kattuvad seniste päritolumaadega. Oluline osa ettevõtjatest (18%) ei oska siiski öelda, millistest riikidest on neil võimalik spetsialisti leida.



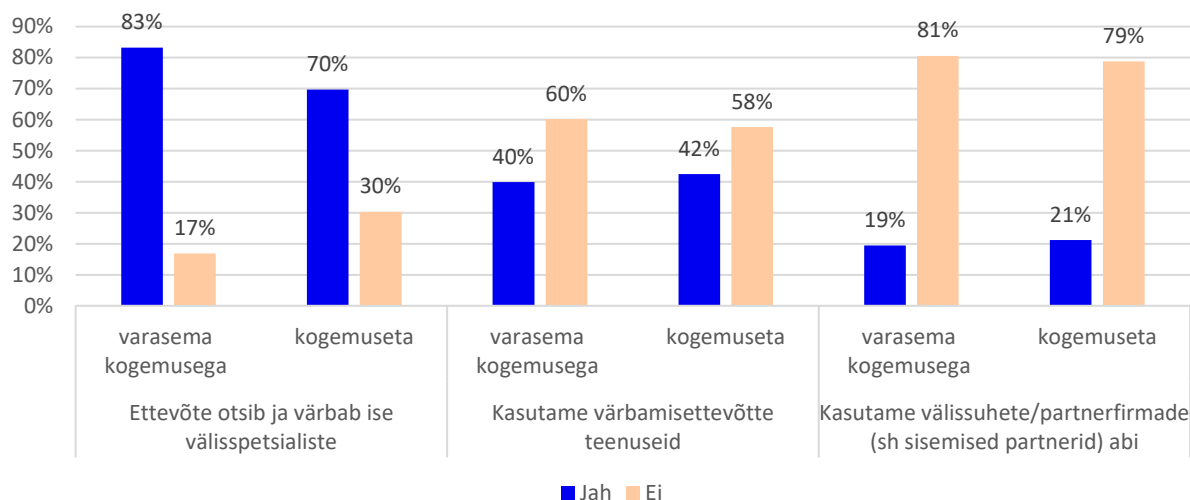


Joonis 8. Planeeritud värbamise sihtriigid värbamiskavatsusega ettevõtjate vastuste osatähtsuse järgi (N=175; n=360)

IT valdkonnas planeeritakse sarnaselt senisega kõige enam värvata välisspetsialiste tarkvara arendaja ja programmeerija ametikohale. Müügi ja kliendisuhete valdkonnas märgiti eelkõige müügijuhi, piirkonnajuhi ja kliendihalduri ametikohta. Tööstuse valdkonnas planeeritakse värvata eelkõige tootmistehnoloogide ja insenere, aga ka tootmispinkide operaatoreid. Juhtimise ja projektijuhtimise valdkonnas planeeritakse välisspetsialistidega täita endiselt kõige enam projektijuhi ametikohti. Muude planeeritavate ametikohtade küsimuses märgiti peamiselt oskustöölise värbamise kavatsust. Kuigi ankeedis küsiti kõrgema tasemega spetsialistide värbamise kohta, näitavad vastused, et vastanute jaoks pole spetsialisti ja mõnevõrra madalama tasemega oskustöölise vahel väga selget piiri, see sõltub konkreetse ettevõtte tegevusvaldkonnast.

## 2.2. Värbamise protsess ja tegevused

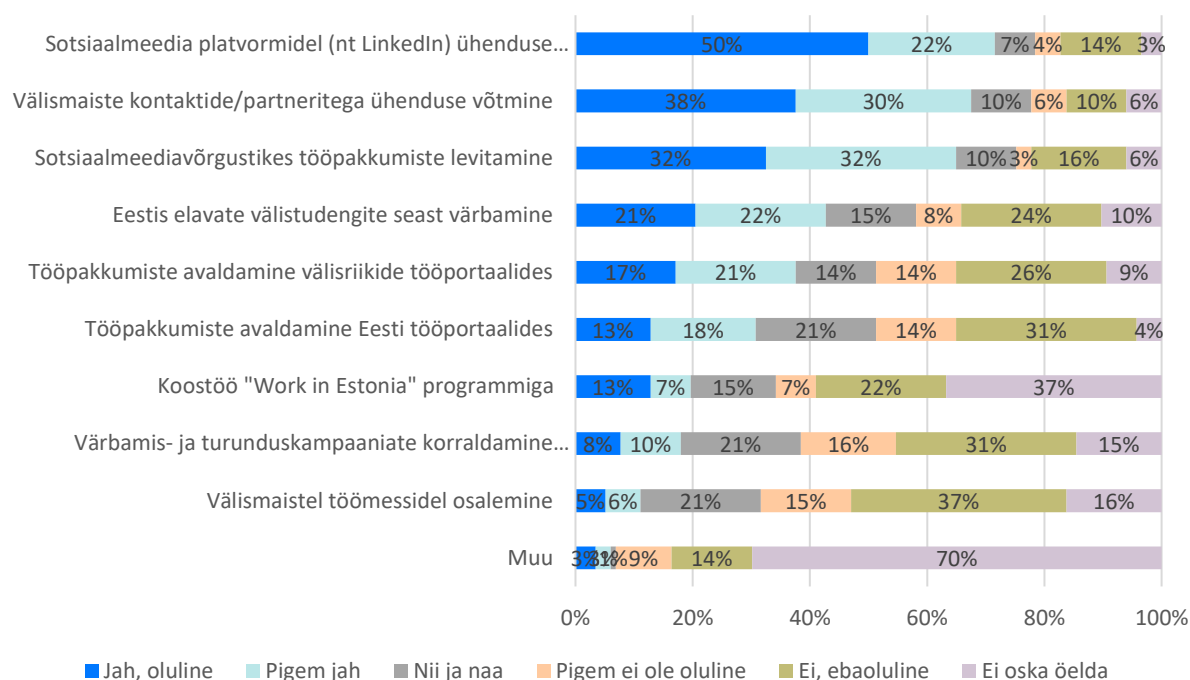
Ettevõtjate käest koguti teavet välisvärbamise protsessi kohta ja paluti hinnata värbamise tegevuste olulisust, mis on aidanud välisvärbamisel edu tuua. Ettevõtjatest, kes olid varem välisspetsialiste palganud ja kavatsevad seda ka järgneva aasta jooksul teha, plaanib ise otsida ja värvata 83%. Värbamisettevõtte teenuseid kasutab neist 40%. Enamik ettevõtjatest, kes kavatsevad järgneva aasta jooksul välisspetsialisti värvata, kuid pole seda seni teinud (kogemuseta), märkis samuti, et kavatsevad otsida ja värvata ise (70%). Värbamisettevõtte teenuseid plaanib kogemuseta ettevõtetest kasutada 42% (joonis 9).



Joonis 9. Välisspetsialistide värbamise valikud (varasema kogemusega N=113; kogemuseta N=33)

Nii eelneva värbamise kogemusega kui ka kogemuseta ettevõtjatest umbes viiendik plaanib välisvärbamisel kasutada välissuhete või partnerfirmade abi (joonis 9).

Kõige olulisemaks tegevuseks välisspetsialistide leidmisel hindavad vastanud sotsiaalmeedia platvormidel (nt LinkedIn) ühenduse võtmist seda hindas oluliseks või pigem oluliseks 72% ettevõtjatest. Edu tagamise seisukohalt peavad vastanud oluliseks ka välismaiste kontaktide/partneritega ühenduse võtmine, seda hindas oluliseks ja pigem oluliseks kokku 68% vastajatest. Oluliseks hinnati ka sotsiaalmeediavõrgustikes tööpakkumiste levitamist. Välisspetsialistide värbamisel hinnatakse tööpakkumiste avaldamist Eesti ja ka välisriikide tööportaalides erinevalt: ligikaudu kolmandik vastajatest hindab tegevust oluliseks või pigem oluliseks, ligikaudu 40% tööandjatest arvab, et pigem ei ole oluline või on ebaoluline ning ühtlasi on kuni viiendik neid, kes arvavad, et tegevus on „nii ja naa“ kasulik (joonis 10).



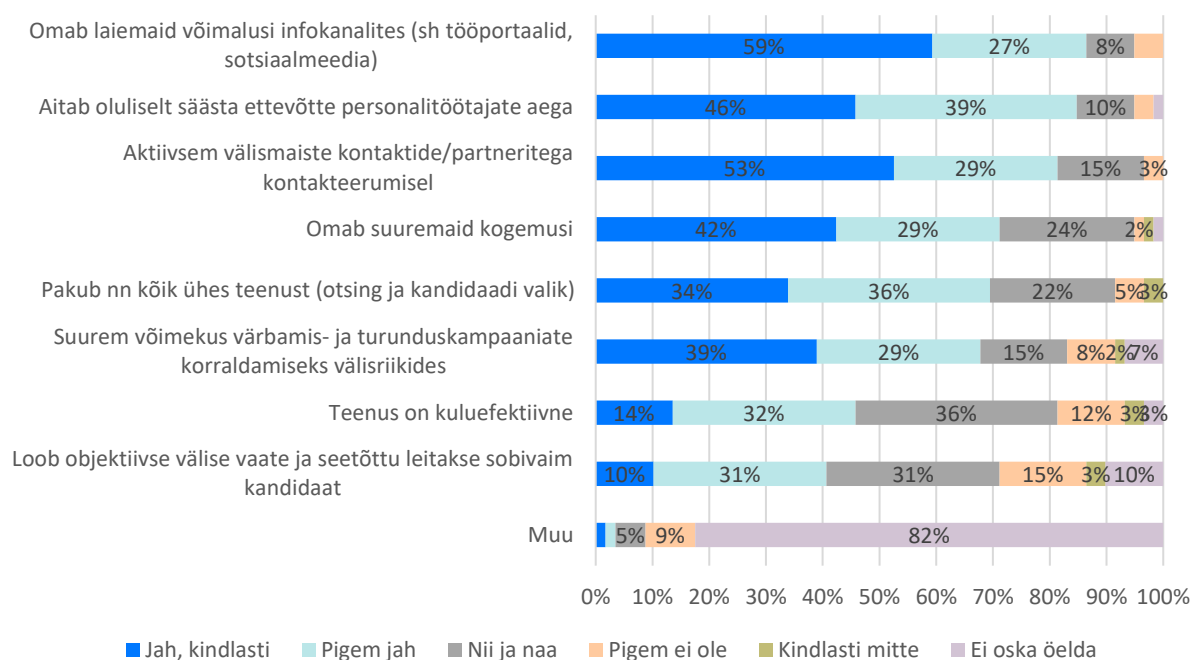
Joonis 10. Hinnangud välisspetsialistide värbamisel edu toovatele tegevustele (N=146)

Paljud vastanute ei ole "Work in Estonia" programmiga välisvärbamisel koostööd teinud ja ei oska koostööle välisvärbamise edukuse vaates hinnangut anda. 30% vastanutest arvas, et "Work in Estonia" programm on värbamise edukuse seisukohalt ebaoluline, viiendik, et oluline. **Kõige vähem olulisemaks välisvärbamise edukuse seisukohalt peavad vastajad välisriikides värbamis- ja turunduskampaaniate korraldamist ning välismaistel töömessidel osalemist.** Mõlemat tegevust pidas 50% vastanutest pigem või täielikult ebaoluliseks (joonis 10).

Kui ettevõtja hindas sotsiaalmeedia platvorme ja võrgustike kasutamist oluliseks, siis paluti küsitluses märkida täpsemalt sobivaid platvorme. Kokku nimetati 26 erinevat platvormi. Kõige enam nimetati *LinkedIni*, *Facebooki* ja *Instagrami*. Eestis vähem tuntutest märgiti ära *Glassdoor*, *Indeed*, *Meetfrank*, *AmazingHire*, *Telegram* ja *Angellist*.

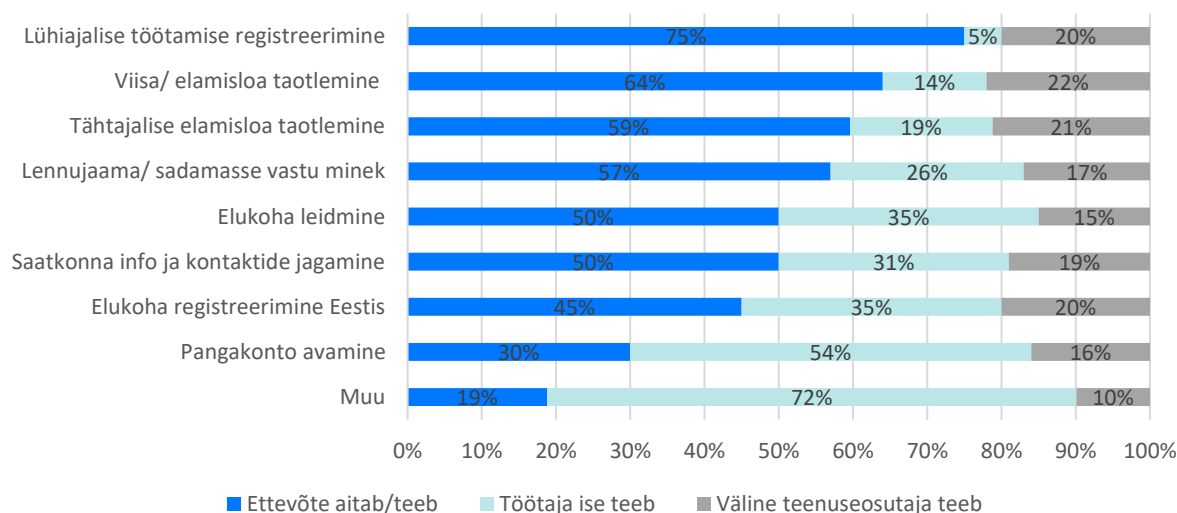
Juhul kui ettevõtte märkis, et on kasutanud või kasutab värbamisettevõtte teenuseid (vt joonis 9), paluti vastajal hinnata värbamisettevõtte teenuse kasutamise eeliseid. Eelistena nimetati laiemate infokanalite kasutamise võimalust (sh tööportaalid, sotsiaalmeedia), aga ka suurem aktiivsust välismaiste kontaktide/partneritega kontakteerumisel ja personalitöötajate ajasäästu (joonis 11). Valdav osa vastajatest (ligikaudu 70%) tõi välja, et värbamisettevõttel on suurem kogemus ja pakub nn „kõik ühes“ teenust, mis on oluline. Värbamisettevõtete teenust hindab suur osa ettevõtjatest võrdlemisi kuluefektiivseks, kuid kolmandik vastajatest on kahtleval seisukohal.

## Work in Estonia tööandjate välisvärbamise hetkeolukorra ja vajaduste uuring



Joonis 11. Hinnangud värbamisetevõtte teenuste kasutamise eeliste (N=59)

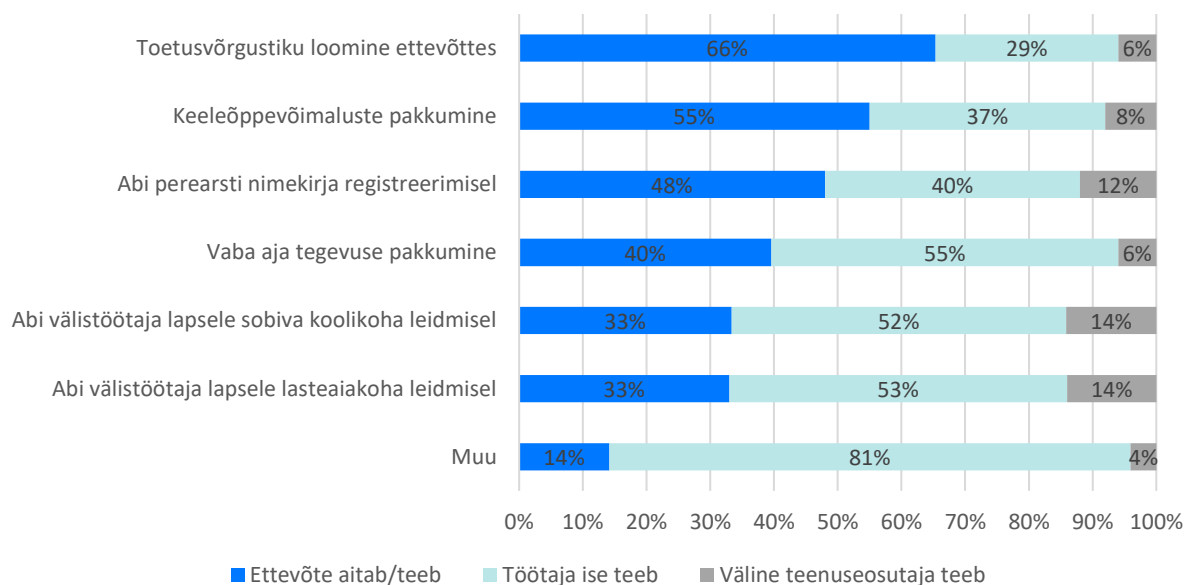
Töötajate värbamistegevuse juures on oluline töötaja sujuv vastuvõtmine ja abistamine kohanemisel ettevõttes. Välisspetsialistide puhul on oluline lisaks kohanemine riigis. Ettevõtjatel paluti märkida tegevusi, mida ettevõtte teeb ja mida tellitakse sisse või mida teeb töötaja ise tööle saabumisel. Ettevõtete tegevusalade lõikes olulisi erinevusi ei esinenud, kuid erinevate tegevuste puhul on tööandjate käitumine erinev. Näiteks viisa või elamisloa taotlemisel aitab värvatud välisspetsialisti 64% ja lühiajalise töötamise registreerimisel 75% tööandjatest (joonis 12).



Joonis 12. Välisspetsialisti saabumisel tehtavate toimingute jaotus (N=212)

Nii elukohta registreerimisel kui pangakonto avamisel aitavad tööandjad välisspetsialistide oluliselt vähem kaasa ja üle 35% riiki saabunud spetsialistidest teeb seda vastanute sõnul ise. 15–20% juhtudel abistab vastanute hinnangul välisspetsialisti väline teenuseosutaja.

Pärast Eestisse saabumist ja ettevõttes tööle asumist püüab 65% tööandjatest välisspetsialistile luua toetusvõrgustikku ettevõttes, 55% pakub keeleõppe võimalusi ja 48% aitab perearsti leidmisel. Üle 50% juhtudest peab töötaja ise leidma lapsele sobiva kooli- või lasteaiakoha ning 55% vastajatest ei ole ettevõtte poolt pakunud välisspetsialistile vaba aja veetmise tegevusi. (joonis 13)



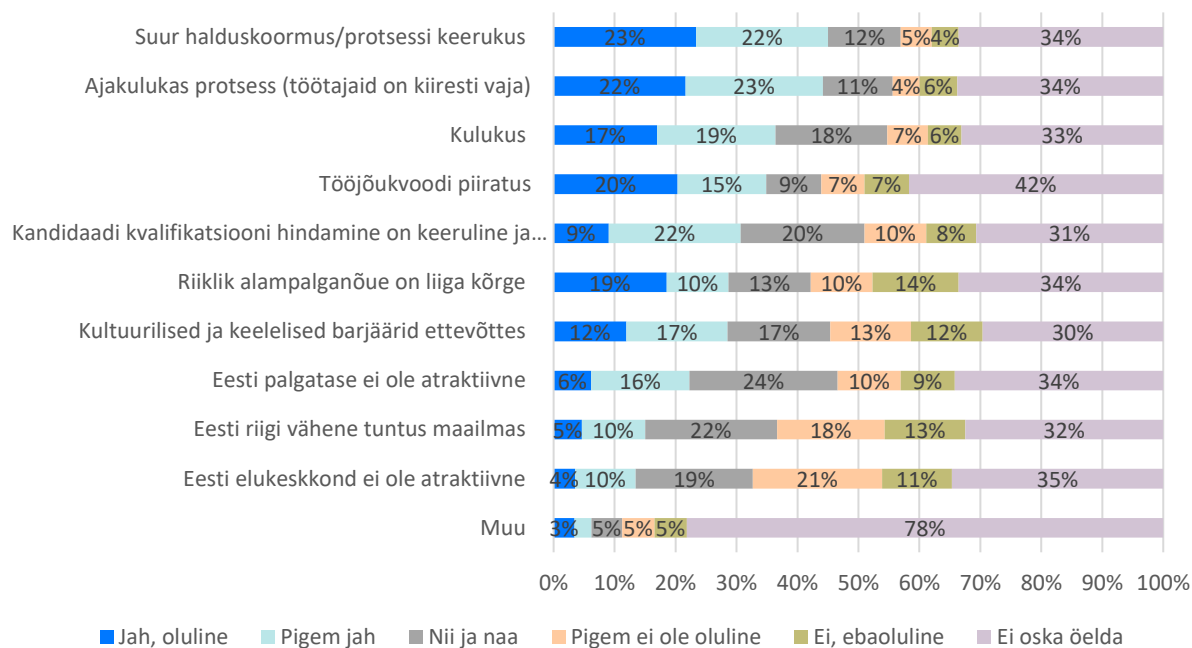
Joonis 13. Välisspetsialisti motiveerimiseks/hoidmiseks tehtavate tegevuste jaotus (N=212)

Välise teenuseosutaja osatähtsus hinnatud motivatsiooni pakkuvate tegevuste puhul jäi alla 15%. Täiendavalt märgiti, et nii kohanemiseks kui ka motivatsiooni hoidmiseks aidatakse kaasa erinevate väiksemate olmeliste küsimuste lahendamisel ning võimalusel pakutakse kohaliku mentorit ettevõtte töötajate seast, et igapäeva toimingute osas oleks lõimimine sujuv ning pakkuda välisspetsialistile tuge kohalike eripärade mõistmiseks.

## 3. VÄLISVÄRBAMISE BARJÄÄRID

### 3.1. Peamised takistused välisvärbamisel

Tööandjate hinnangul on välisvärbamisel kõige olulisemaks takistuseks suur halduskoormus, protsess on nii ajaliselt kui ka rahaliselt kulukas, ettevõtete jaoks on probleemiks ka tööjõukvoodi piiratus (joonis 14). Oluline osa vastanutest ei osanud takistavatele teguritele hinnangut anda. Tööandjad hindasid väga varieeruvalt kandidaadi kvalifikatsiooni hindamise keerukust ja ajakulu, riikliku alampalga taset kui takistust ja kultuurilisi ning keeleliste barjääride olulisust. Kõige vähem nõustuti väidetega, et Eesti palgatase ei ole atraktiivne ja Eesti on vähe tuntud ning Eesti elukeskkond pole atraktiivne. (joonis 14)



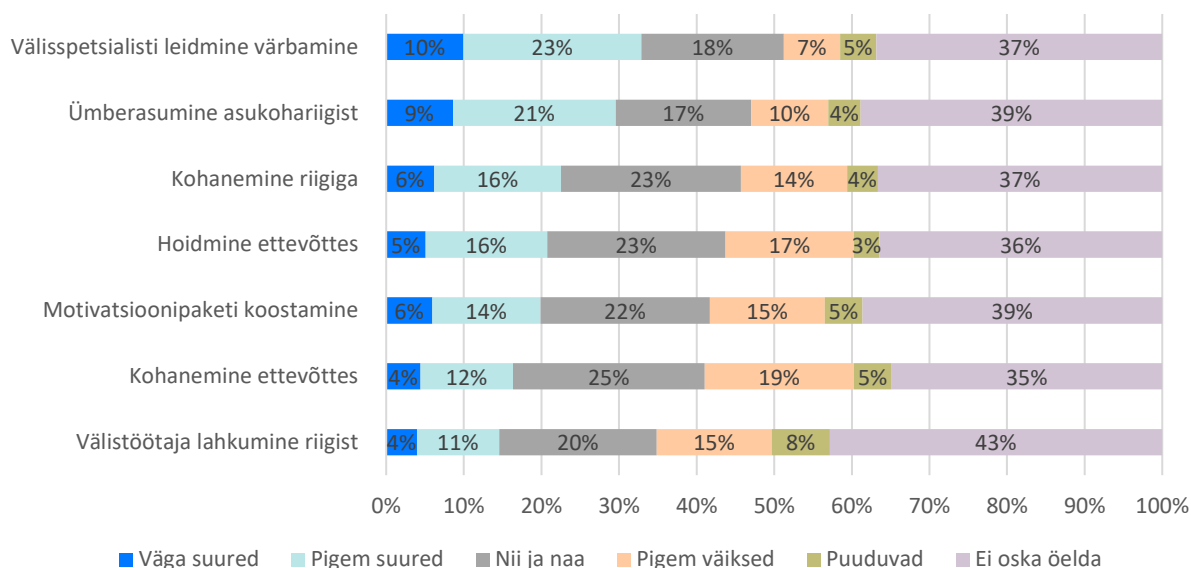
Joonis 14. Hinnangud võimalikele välisvärbamist mõjutavatele takistustele (N=453)

Tööandjad erinevatel tegevusvaldkondadel peavad oluliseks mõnevõrra erinevaid takistusi. Rahalise kulukuse, tööjõukvoodi piiratuse, Eesti riigi vähese tuntuse ja elukeskkonna atraktiivsuse osas ei esine tegevusvaldkondade võrdluses statistiliselt olulisi erinevusi ( $p$ -väärtus  $> 0,05$ ). Kahe kõige olulisema takistuse puhul on töötleva tööstuse ning info ja side tegevusvaldkonna tööandjad vastustes mõningane erinevus (lisa 5).

Kõige olulisemaks takistuseks on tööandjate jaoks välispetsialisti leidmine selle kõige laiemas tähenduses. Kolmandik vastanutest pidas probleemiks ka välispetsialisti ümberasumist Eestisse. Kõige enam on ettevõtjad kahtleval seisukohal (vastas „nii ja naa“) riigiga kohanemise, ettevõttes



hoidmise, aga ka ettevõttes kohanemise kui takistuste osas (joonis 15). Viiendik ettevõtjatest näeb probleemina ettevõtte pakutava motivatsioonipaketi atraktiivsust.



Joonis 15. Hinnangud takistuste olemasolule välisvärbamise etappides (N=453)

Kõnekas on ka see, et takistuste olulisust erinevates värbamise etappides ei osanud ligikaudu 40% vastanutest hinnata. Ka eri tegevusaladel tegutsevad tööandjad hindasid ankeedis loetletud takistusi statistiliselt oluliselt erinevalt ( $p$ -väärtus  $<0,05$ , lisa 6 näide). Üksnes spetsialisti kohanemisele ettevõttes antud hinnangud olid tööandjate vastuste jaotuses erinevate tegevusvaldkondade võrdluses sarnased.

## 3.2. Ettevõtete ootused riigi toele

Ankeedis oli küsimus, millist abi vajaks vastaja riigilt (sh kohalik omavalitsus) ja asutustelt (nt ministriumid, EAS) välisvärbamise protsessis. Ettevõtjad tõid vaba tekstina esitatud vastustes välja mitmeid erinevaid tegureid, mis oleksid neile nende enda hinnangul abiks. Oli ka neid, kes enda sõnul abi ei vaja.

Ettevõtjad tõid välja erinevaid kehtivate regulatsioonidega seotud kitsaskohti. Üks probleemide ring on seotud kaugtöö ja kaugtöötajatega: nimetati nii seda, et kaugtöötajate palkamine on keeruline (ei täpsustatud, mis on keeruline) kui toodi kaugtöö ja puhul välja maksustamise ja maksude tasumisega seonduvat. Samale probleemile osutasid ettevõtted 2020. aastal RAKEs valminud

rahvusvahelise kaugtöö uuringus (Espenberg, Roos 2020<sup>10</sup>). Maksuarvestamise keerukust nimetati välisvärbamise kontekstis ka üldisemalt.

*„Kaugtöö, mis on IT-ettevõttes täiesti normaalne ja oli tavaline nähtus ka enne pandeemiat, on tehtud juriidiliselt ebavajalikult keeruliseks.“*

*„Oleks hea, kui pakutaks tuge just maksude (nt tuludeklaratsiooni esitamine jms) teemadel. Need on sageli sellised asjad, mida isegi kogenud raamatupidajad ei tea.“*

Samuti nimetati vajadust leevendada palganõuet, muu hulgas toodi välja, et see on Eesti töötaja jaoks ebaõiglane.

*„Vaja oleks alampalga nõudele veidi pehmemat lähenemist.“*

*„Töötajate tagatisraha, mis seisab pangakontol, on liiga suur ja on vaja iga töötaja peale, isegi kui töötaja on juba olnud Eestis tööl meie ettevõttes üle 4 aasta ehk siis hooaja!“*

Puudust tuntakse ka kiiremast, lihtsamast ja läbipaistvamast asjaajamisest ja „paberimajandusest“, seda nii välismaalase pangakonto avamisel, maksude tasumisel, elamislubade taotlemisel kui dokumentide kontrollimisel.

*„[Vajalik oleks] veel kiirem ja automatiseeritud protsess paberimajanduses, eriti elamisloa taotlemisprotsess. Võiks olla online süsteem, kus saab juba eelnevalt taotluse sisse anda ja siis kohapeale minnes lihtsalt andmeid kontrollida, et ei oleks seal kohapeal istumist ja ootamist, kuni spetsialist käsitsi andmeid sisestab. Protsessi parem läbinähtavus ka, et mis see on, mida seal kahe kuu jooksul töödeldakse täpselt, mõnikord on tunne, et avaldust hakatakse nädal või paar enne tähtaega menetlema alles.“*

*„Väljastpoolt EL kutsete tunnustamised on tõeliselt aeganõudvad.“*

Elamislubadega seoses toodi probleemina välja menetlusprotsessi pikkust, sisu ja mõneti sellega seotult puudujääke sotsiaalses kaitstes juhul, kui välisspetsialistil on Eestis töötamiseks viisa. Soovitusena nimetati, et D-viisa (pikaajalise viisa) asemel võiks olla võimalus taotleda elamisluba, et välisspetsialisti lapsed saaksid ravikindlustuse ning vajadusel lasteaia- ja koolikoha.

*„Kõige keerukamaks on kujunenud olukord, kus töötajad jõuavad Eestisse oktoobris- novembris, kuid elamislubade taotluste jaoks vajalikud ajad puuduvad, mistõttu peavad tihti meie töötajad elama vähemalt pool aastat vaid viisa alusel ning seetõttu jäävad paljudest hüvedest ilma... Sooviksime pakkuda neile võimalust saada elamisluba võimalikult kiiresti kätte, mis aitaks neil kiiremini kohaneda ning saada võimaluse kõiki tavapäraseid süsteeme kasutama hakata (sh. pangaülekannete*

---

<sup>10</sup> Espenberg, K., Roos, L. (2020). Rahvusvahelise kaugtöö uuring. Tartu Ülikool, RAKE. [https://skytte.ut.ee/sites/default/files/skytte/rahvusvahelise-kaugtoo-uuring\\_29.12.2020.pdf](https://skytte.ut.ee/sites/default/files/skytte/rahvusvahelise-kaugtoo-uuring_29.12.2020.pdf).

*tegemine - hetkel ainus variant on PINkalkulaator või pangas isiklikult ülekande tegemine; kodu interneti-tv lahenduste allkirjastamine jm).*"

Samasuguseid probleeme toodi välja lühiajalise töötamise registreerimisega seondult.

*„15 tööpäevane LTR [lühiajalise töötamise registreerimise] periood on MÕTTETU nii tööandja jaoks, kui ka rüügile!!! Mõnel juhul ja päris tihti inimene saaks hakata töötama ja GDP-d genereerima KOHE ja praegu, aga on sunnitud lihtsalt istuma kolmenädalase perioodi jooksul. Suuuuuur rumalus ja majanduslikult ebapõhjadatud. Siseministeerium saaks anda võimaluse tööga hakkama alates LTRist taotlemise kuupäevast.“*

Aruandes oli eespool juttu, et ettevõtted näevad n-ö tööjookvoote ühena välisvärbamist takistavatest teguritest. Seda mainiti palju vastustes küsimusele, mis abi riigilt ja avalikult sektorilt vajatakse tuues välja, et kvoot takistab välisspetsialistide Eestisse toomist. Selle teemaga seoses toodi soovitusena välja, et kindlasti peaks „kvoodivabastust“ rakendama Eestis mitteõpetatavate erialade spetsialistide puhul, sest vastasel juhul on ettevõtte ummikseisus.

*„Elamisloa kvoot on eelmisest sajandist, sellist kvooti ei tohiks olla.“*

*„Kvoodist välja jäävatele kõrgepalgalistele spetsialistidele kiirendatud/prioritiseeritud menetlemistähtjad. Me värbame neid inimesi sellepärast, et Eestis vastavad inimesed puuduvad. Kui meilt on välismaalt raske inimest saada, siis me mitte ei värba lõpuks Eestist, vaid me ei saagi sellele ametikohale värvata ja vastav palgaraha jääb Eestisse tulemata ning maksud maksmata.“*

*„Simpler process and at least a interviewer who speaks great English and understands technology fields for applicants. Now they only look job description that does it say IT and don't know for example what is even automation engineering.“*

Nimetati ka asjaajamise keerukust teistes riikides asuvate Eesti saatkondadega seondult. Mitmed vastanud tõid välja, et neil on esinenud probleeme saatkondadega (pikad järjekorrad, vähe aegu, suhtlemise keerukus, koostöötahte puudumine)

*„Et saatkondades töötaks pädevad ja viisakad inimesed. Suhteliselt problemaatiline on X riigi Eesti saatkond, kus töötajatega on põhimõtteliselt võimatu asju ajada.“*

Riigi abi oodatakse ka välisspetsialistide „sulandamisel“ Eesti ühiskonda. Märksõnadena nimetati perearstisüsteemi arendamist (praegu on olukordi, kus välisspetsialistil on keeruline leida inglise keelt valdavat perearsti), keeleõppe- ja sportimisvõimalusi, abikaasade kohanemist Eestis (sh töö leidmist), ingliskeelseid õppimisvõimalusi välisspetsialisti lastele.

*„Migratsiooniga stabiilset ja pikaajalist plaani ning selgust.“*

*„Luua võimalusi kiiremini ühiskonda integreeruda. Leida kohalik, kes oleks mentoriks vaba aja sisustamisel ja kultuuriruumi tundmaõppimisel. Kujundada riigi kuvandit (ja riiki ennast), et inimesed tunneksid end oodatuna, oleks tolerantsust ja mitmekesisuste austamist.“*

Mitmetes vastustes nimetati üldisemalt vajadust selgemate juhendite ja ühtse infopaketi järele, mis tutvustaks välisvärbamise võimalusi. Ühes tsitaadis võeti eelnevalt nimetatud probleemid suuresti kokku.

*„The salaries are too low compared to the living costs, Estonia is not attractive because it does not offer expatriates enough schools with proper English teaching and they are not affordable. Housing is outrageously expensive. Caretakers such as baby sitters and cleaners are almost impossible to find and if found are paid almost twice what they get in other European countries (this is due to the fact that Estonians do not need such services). Learning the language is almost impossible yet a requirement to work in most places. the Immigration quotas are low and purely based on preserving Estonian culture, clashing with the marketing effort (failed) of the government to promote a digital/welcoming country. Most expatriates leave after a few years, very few settle here and the ones that do never learn the language or culture, even if they are married to an Estonian.“*

Oli ka neid, kes leidsid, et abiks oleksid rahalised toetused (nimetati esimeste kuude palgatoetust) ja kiideti EASi välisvärbamistoetust.

Vastustes toodi välja kiitvas toonis esile ka EASi tuge:

*„EAS on toetusprogramme teinud kenasti, vajadusel suuname välistöötajaid EASi Work in Estonia konsultatsioonile.“*

*„Kindlasti oli väga suureks abiks ka välisvärbamistoetus, mida pakkus EAS – see andis meile rohkem võimalusi kaaluda ka peredega kandidaate, kuna kogu pere ümberasumise pakkumine on üldiselt väga kulukas.“*

## Lisa 1. Valimi koostamise meetodika

Küsitluse korraldamiseks ja valimi koostamiseks läbiti järgmised etapid:

- Work in Estonia programmi ja uuringu võimalike sihtrühmade liigitamine majandustegevuse klassifikaatori<sup>11</sup> (EMTAK) tegevusalade põhiselt selleks, et kaardistada ettevõtete üldkogum.
- Sihtrühmade defineerimisel oli aluseks järgmised valdkondlikud näitajad:
  - a) ettevõtted, mille põhitegevuseks on IT arendamine, konsulteerimine ja müük;
  - b) ettevõtted, mille põhitegevuseks on tööstus, tehnika või muu ala, mis põhineb suuresti inseneeria või IT-alasel teabel ja oskusel;
  - c) ettevõtted, mille põhitegevus on muu kui IT või inseneeria, kuid milles on neist ühel või mõlemal oluline roll;
  - d) iduettevõtted ehk startup'id, milles on IT-l ja/või inseneerial oluline roll.
- EMTAK tegevusalade nimistust valiti välja 10 tegevusala, millel tegusevad ettevõtted võiksid kasutada eelmärgitud valdkondlike näitajaid. Peamiste tegevusalade hulka kuulus 49 alamtegevusala.
- EMTAK tegevusalade nimistu saadeti äriregistrisse, mille täiendavateks kriteeriumiteks oli majandustegevuse olemasolu 2020. aastal ning ettevõttel on 5 ja enam töötajat. Sh oli EASst saadud Work in Estonia programmi kasusaajate nimistu (183 ettevõtet).

Äriregister tagastas päringule 5346 ettevõtte andmed, mis moodustavad uuringu üldkogumi (tabel 5).

- Üldkogumist leiti küsitluse valim juhusliku arvu mudeli abil, milleks kasutati Exceli juhuarvude genereerimise funktsiooni RAND ja valiti välja need ettevõtted, millele genereeritud juhuslik arv oli väiksem (funktsiooniga SMALL). Valiku tegemise ajal jälgiti vajaliku kvoodi mahtu 95% usaldusnivoo ja 5% sisse mahtuva piirvea saavutamiseks. Lisaks arvestati olulisel määral valimi ülekattega, kuna ankeetküsitlustele vastatakse madala aktiivsusega.
- Lõpliku küsitluse valimi moodustasid 4321 ettevõtet (Tabel 5), kelle esindaja e-postile saadeti kutse uuringus osalemiseks ja ankeedile vastamiseks.
- Küsitluse läbiviimiseks viidi ankeet *LimeSurvey* keskkonda, kus hallati nii kutsete kui ka meeldetuletuste väljasaatmist. Küsitluse perioodil saadeti meeldetuletusi 2–3 korda eelmärgitud valimi ulatuses.

---

<sup>11</sup> Eesti Majanduse Tegevusalade Klassifikaator, Registrate ja Informatsiooni Keskus: <https://www.rik.ee/et/e-ariregister/emtak-tegevusalad>.

Tabel 5. Uuringu sihtgruppi kuuluvate äriühingute arv ja valim

Tegevusala	Alajaotuse EMTAK kood	Üldkogum		Valim	
		ettevõtete arv	osatahtsus	ettevõtete arv	osatahtsus
<b>C.</b> Töötlev tööstus (v.a toiduainete, alkoholi ja tubakatoodete tootmine)	13–23; 25–33	1 971	37%	1 525	35%
<b>D.</b> Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	35	57	1%	57	1%
<b>F.</b> Ehitus	41–43	1 321	25%	934	22%
<b>H.</b> Veondus ja laondus	50–53	178	3%	175	4%
<b>J.</b> Info ja side	58–59; 61–64	501	9%	484	11%
<b>K.</b> Finants- ja kindlustustegevus	65–66	65	1%	65	2%
<b>M.</b> Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	69–74	759	14%	591	14%
<b>N.</b> Haldus- ja abitegevused (tööhõive; reisikorraldus)	77–80;	359	7%	330	8%
<b>P.</b> Haridus	85	56	1%	56	1%
<b>R.</b> Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	90–93	79	1%	74	2%
	Kokku	<b>5 346</b>	100%	<b>4 321</b>	100%

Kuna ankeedis ette antud tegevusvaldkonna märkimine ei olnud unikaalne (võis märkida mitu varianti) ning kasutusel ei olnud otseselt EMTAK tegevusalade klassifikaator, siis analüüsi läbiviimiseks ning klassifikatsiooni unikaliseerimiseks seoti ankeedi ja EMTAK jaotus järgmisel:

C. Töötlev tööstus (v.a toiduainete, alkoholi ja tubakatoodete tootmine)	-> töötlev tööstus
D. Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	-> töötlev tööstus
F. Ehitus	-> ehitus
H. Veondus ja laondus	-> muu
J. Info ja side	-> info ja side
K. Finants- ja kindlustustegevus	-> muu
M. Kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus	-> muu
N. Haldus- ja abitegevused (tööhõive; reisikorraldus)	-> muu
P. Haridus	-> muu
R. Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	-> muu



## Lisa 2. Ettevõtete jaotused ja värbamise kogemuse

Näitaja	Jaotus	Töötajate arv						Kokku
		1 kuni 9	10 kuni 19	20 kuni 49	50 kuni 99	100 kuni 249	250 või enam	
Tegevus- valdkond	töötlev tööstus	30 (16%)	56 (31%)	45 (25%)	27 (15%)	15 (8%)	10 (6%)	183 (32%)
	info ja side	35 (33%)	19 (18%)	23 (22%)	16 (15%)	7 (6%)	6 (6%)	106 (18%)
	ehitus	43 (44%)	28 (29%)	17 (18%)	6 (6%)	1 (1%)	2 (2%)	97 (17%)
	muu	80 (42%)	50 (26%)	25 (13%)	15 (8%)	11 (6%)	9 (5%)	190 (33%)
Välisosalus	ei	162 (38%)	131 (31%)	72 (17%)	38 (9%)	13 (3%)	10 (2%)	426 (74%)
	jah	26 (17%)	22 (15%)	38 (25%)	26 (17%)	21 (14%)	17 (11%)	150 (26%)
Värbamise* kogemus	grupp 1*	18 (14%)	29 (22%)	36 (27%)	21 (16%)	14 (11%)	15 (11%)	133 (23%)
	grupp 2	8 (21%)	8 (21%)	9 (23%)	6 (15%)	5 (13%)	3 (8%)	39 (7%)
	grupp 3	147 (41%)	104 (29%)	60 (17%)	34 (9%)	12 (3%)	5 (1%)	362 (63%)
	grupp 4	15 (36%)	12 (29%)	5 (12%)	3 (7%)	3 (7%)	4 (10%)	42 (7%)
Kokku		188 (33%)	153 (26%)	110 (19%)	64 (11%)	34 (6%)	27 (5%)	576 (100%)

\*grupp 1 – jah, oleme palganud ja kavatseme ka järgneva aasta jooksul seda teha; grupp 2 – jah, oleme palganud, kuid ei kavatse järgneva aasta jooksul rohkem palgata; grupp 3 – ei ole palganud ning ei plaani järgneva aasta jooksul seda teha; grupp 4 – ei ole palganud, kuid tahaks järgneva aasta jooksul seda teha

## Lisa 3. Välisvärbamise kogemust iseloomustavad jaotused

Näitaja	Jaotus	Tegevusvaldkond				Kokku	Hii-ruut; p-väärtus
		töötlev tööstus	info ja side	ehitus	muu		
Värbamise ajaline kogemus	vähem kui aasta	9%	11%	6%	6%	8%	8 137; =0,228
	1 kuni 4 aastat	60%	53%	88%	67%	62%	
	5 aastat või enam	32%	37%	6%	28%	30%	
	kokku	27%	33%	10%	30%	100%	
Välisspetsia- listide värbamise senine kogemus	1 kuni 2	28%	37%	8%	27%	35%	6 8745; = 0,865
	3 kuni 5	32%	35%	5%	27%	22%	
	6 kuni 10	22%	22%	17%	39%	11%	
	11 kuni 15	42%	25%	8%	25%	7%	
	rohkem kui 15	20%	33%	13%	33%	26%	
	kokku	27%	33%	10%	30%	100%	
Välisspetsia- listide arv hetkel ettevõttes	1 kuni 2	32%	28%	7%	32%	41%	9,7176; = 0,640
	3 kuni 5	24%	38%	14%	24%	22%	
	6 kuni 10	24%	47%	6%	24%	10%	
	11 kuni 15	43%	21%	14%	21%	8%	
	rohkem kui 15	15%	36%	12%	36%	19%	
	kokku	27%	33%	10%	30%	100%	
Välistudengit arv hetkel ettevõttes	1 kuni 2	5%	47%	5%	42%	11%	19 286; < 0,05
	3 kuni 5	0%	71%	0%	29%	4%	
	rohkem kui 5	0%	57%	0%	43%	4%	
	mitte ühtegi	33%	28%	12%	27%	81%	
	kokku	27%	33%	10%	30%	100%	

## Lisa 4. Välisvärbamise plaaniga ettevõtete (N=175) protsentuaalne jaotus värvatavate välisspetsialistide arvu vahemikes

Töötajate arv ettevõttes	Planeeritav välisspetsialistide arvule					Hii-ruut; p-väärtus
	1 kuni 2	3 kuni 5	6 kuni 10	11 kuni 15	üle 15	
5 kuni 9	59%	37%	4%	0%	0%	37,07; < 0,05
10 kuni 19	49%	27%	7%	0%	17%	
20 kuni 49	42%	22%	12%	12%	12%	
50 kuni 99	42%	38%	12%	8%	0%	
100 kuni 249	35%	29%	6%	6%	23%	
250 või enam	21%	16%	16%	5%	42%	

## Lisa 5. Kahe olulisema välisvärbamise takistuse hinnangute erinevus tegevusvaldkondades

Näitaja	Jaotus	Tegevusvaldkond				Kokku	Hii-ruut; p- väärtus
		töötlev tööstus	info ja side	ehitus	muu		
Suur haldus- koormus/ protsessi keerukus	jah, oluline	27%	22%	22%	22%	106 (23%)	31,826; <0,05*
	pigem jah	17%	36%	17%	20%	98 (22%)	
	nii ja naa	10%	14%	15%	11%	54 (12%)	
	pigem ei ole oluline	4%	9%	3%	5%	23 (5%)	
	ei, ebaoluline	7%	3%	4%	3%	20 (4%)	
	ei oska öelda	36%	15%	39%	39%	152 (34%)	
	kokku	143 (32%)	86 (19%)	72 (16%)	152 (34%)	453 (100%)	
Ajakulukas protsess (töötajaid on kiiresti vaja)	jah, oluline	26%	19%	19%	20%	98 (22%)	36,079; <0,05*
	pigem jah	22%	35%	24%	16%	102 (22%)	
	nii ja naa	5%	21%	12%	12%	52 (12%)	
	pigem ei ole oluline	4%	5%	3%	5%	20 (4%)	
	ei, ebaoluline	7%	3%	3%	9%	28 (6%)	
	ei oska öelda	36%	17%	39%	38%	153 (34%)	
	kokku	143 (32%)	86 (19%)	72 (16%)	152 (34%)	453 (100%)	

## Lisa 6. Kahe olulisema välisvärbamise etapi hinnangute erinevus tegevusvaldkondades

Näitaja	Jaotus	Tegevusvaldkond				Kokku	Hii-ruut statistik ja p- väärtus
		töötlev tööstus	info ja side	ehitus	muu		
Välisspetsialisti leidmine/ värbamine	väga suured	9%	13%	9%	9%	45 (10%)	36,395; < 0,05
	pigem suured	20%	35%	20%	19%	104 (23%)	
	nii ja naa	13%	25%	17%	17%	83 (18%)	
	pigem väiksed	7%	10%	7%	7%	33 (7%)	
	puuduvad	5%	6%	1%	6%	21 (4%)	
	ei oska öelda	46%	12%	46%	41%	167 (36%)	
	kokku	143 (32%)	86 (19%)	72 (16%)	152 (34%)	453 (100%)	
Ümberasumine asukohariigist	väga suured	7%	10%	9%	10%	39 (9%)	32,074; < 0,05
	pigem suured	18%	31%	11%	19%	95 (21%)	
	nii ja naa	14%	25%	20%	15%	79 (17%)	
	pigem väiksed	10%	12%	6%	11%	45 (10%)	
	puuduvad	4%	5%	4%	5%	19 (4%)	
	ei oska öelda	47%	18%	50%	40%	176 (38%)	
	kokku	143 (32%)	86 (19%)	72 (16%)	152 (33.6%)	453 (100%)	

## **Lisa 7. Ankeet**

Uuringu ankeet on lisatud eraldi failidena.