5 soovitust, kuidas palgata tööjõudu välismaalt

6 aastat tagasi - 04.12.2019 Autor: AM

IT sektoris on spetsialistide puudus eriti terav ja Eesti ettevõtjad värbavad neid ka välismaalt. Kuidas palgata Eestis puuduolev talent mujalt? Siin on viis soovitust.

Kuigi välistööjõu kaasamiseks on Eesti ettevõtjatel mitmeid võimalusi, tuleb sobiva lahenduse leidmiseks lähtuda eelkõige tööandja ja töötegija vajadustest ning võimalustest. Samuti tasub tööandjal juba enne värbamise algust hinnata oma valmisolekut nii bürokraatiaga tegelemiseks kui ka näiteks tulevasele töötajale viisa või elamisloa vormistamiseks.

1. Kaugtöö käsunduslepingu või töövõtulepingu alusel

Advokaadibüroo Hedman Partners advokaat Kristel Tael-Same toob välja, et töölepingu alternatiivina tasub tööandjatel kaaluda käsunduslepingu või töövõtulepingu sõlmimist. “Kui tegemist on tööga, mis ei vaja inimese füüsilist kohalolekut töö tegemise kohas ja töö tegemise aeg ei ole oluline, võib see olla hea alternatiiv, kuna käsundus- ja töövõtulepingu puhul ei ole geograafilisi piiranguid ning ettevõtja ei pea muretsema Eesti viisa või elamisloa pärast. Arvestama aga peab, et teenuse osutaja on oma tegevuses iseseisev ettevõtja ja kontroll tema tegemiste üle on seega piiratud,” ütles Kristel Tael-Same.

Seetõttu on tema sõnul eriti tähtis teenuse pakkujaga kokku leppida tähtaegades ja töötulemustes, mida soovitakse.

2. Euroopa Liidu piires värbamine

Kui on vajalik töötaja püsiv ja pikaajaline kohalolu Eestis, kuid ettevõtjal ei ole soovi suurema bürokraatiaga tegeleda, on võimalik värvata Euroopa Liidu kodanikke. “Euroopa Liidu üheks põhivabaduseks on inimeste vaba liikumine ning Euroopa Liidu kodaniku värbamine ei erine õiguslikust vaatepunktist Eesti kodaniku värbamisest,” selgitas advokaadibüroo Hedman Partners advokaat.

Euroopa Liidu kodanik peab elamisõiguse saamiseks registreerima elukoha Rahvastikuregistris ja taotlema Eesti isikukoodi. Olenevalt töökorralduse iseloomust võib Euroopa Liidu kodanikuga sõlmida kas töölepingu, käsunduslepingu või töövõtulepingu.

3. *Startup* viisa

Kui tegemist on iduettevõttega, siis on *startup* viisa täiendavaks võimaluseks võõrtööjõu kaasamisel. “*Startup* viisa alusel antud elamis- ja töötamisõigust ei loeta seadusega sätestatud elamislubade piirarvu sisse. *Startup* viisa kasutamiseks peab aga tööandja olema iduettevõtja – hinnangu sellele annab ekspertidest koosnev komisjon,” rõhutas Tael-Same.

Startup viisa saamiseks peab tulevane välismaalasest töötaja oma viisataotluses märkima, et tegemist on *startup* viisaga ning tööandja peab saama heakskiidu komisjonilt, mis otsustab selle üle, kas tegemist on *startup*iga.

4. Lühiajaline töötamine

Kui tööprojekt on lühiajaline, siis on võimalik välistööjõudu lihtsustatud korras värvata, registreerides töötamise Politsei- ja Piirivalveametis. Sellisel juhul peab töötajal olema õiguslik alus Eestis viibimiseks ning töötamise periood ei tohi ületada 365 päeva 455 järjestikuse päeva jooksul.

Samas tuleb tööandjal arvestada palgakriteeriumitega, mis on erinevad sõltuvalt töötaja ametikohast ja kvalifikatsioonist.

5. Viisa Eestis elamiseks ja töötamiseks

Kui ükski eeltoodud lahendustest ei sobi, soovitab tööõiguse küsimustele spetsialiseerunud advokaat Kristel Tael-Same taotleda välistöötajal viisat Eestis elamiseks ja töötamiseks. Samas võib see variant osutuda kõige keerulisemaks ja ajakulukamaks, kuna sellisel juhul kohaldub välismaalaste seadusest tulenev kvoot, mis täitub imekiiresti. “Sellel aastal oli juba 3. jaanuaril esitatud rohkem avaldusi, kui 2019. aastaks ettenähtud piirarv,” tõi Tael-Same näite.

- Uudised
- Lahendused

Pilt

