

Tartu Ülikool
Loodus- ja täppisteaduste valdkond
Ökoloogia ja maateaduste instituut
Geograafia osakond

Magistritöö inimgeograafias

Eesti elanike tööalane hargmaisus Euroopa riikides

Marian Viik

Juhendajad: Tiit Tammaru, PhD

Keiu Telve, MA

Kaitsmisele lubatud:

Juhendaja:

Osakonna juhataja:

Tartu 2018

Eesti elanike tööalane hargmaisuus Euroopa riikides

Eesti elanike seas on välismaal töötamine levinum kui Euroopas keskmiselt. Teadmine, millised töötajad lähevad välismaale ja millistesse sihtriikidesse, aitab välja töötada meetmeid vähendamaks töökäte ja ajude väljavoolu tulevikus. Antud magistritöös on uuritud 2011. aasta Eesti rahva ja eluruumide loenduse põhjal hargmaiseid Eesti elanikke, kelle töökoht on mõnes Euroopa riigis. Eraldi klastritena on võrreldud Põhjamaades, Venemaal ja muudes Euroopa riikides töötajaid. Tulemustena selgus, et enamus Euroopa riike ja Venemaa tõmbavad Eestist ära pigem ajusid, sellal kui erandina Põhjamaad töökäsi.

Märksõnad: pendeltöö, tööränne, hargmaisuus, mobiilsus

CERCS: S230 Sotsiaalne geograafia, S250 Demograafia

Work-related transnationality of the population of Estonia in European countries

Working abroad is more widespread among the population of Estonia than is the average for Europe. The knowledge of which workers travel abroad and to which countries helps design measures to stop the brain drain and outflow of manual labour. The current paper has used the 2011 Estonian Population and Housing Census data to investigate the transnational Estonian residents whose place of employment is in another European country. Clusters were formed made up of the workers in the Nordics (Finland, Sweden and Norway), Russia and the rest of Europe and then compared. The results showed that most European countries and Russia were mainly responsible for brain drain, while the Nordics drew away mostly vocational workers.

Keywords: labour migration, cross-border commuting, transnationalism, mobility

CERCS: S230 Social geography, S250 Demography

Sisukord

1. Sissejuhatus	4
2. Teoreetiline taust	6
2.1. Migratsiooniteooriad	7
2.1.1. Majandusteoreetilised lähenemised.....	7
2.1.2. Hargmaisus	8
2.1.3. Kultuuriline ja sotsiaalne kapital.....	9
2.2. Eesti tööränne	11
3. Andmed ja metoodika	15
4. Tulemused	17
4.1. Sugu, vanus, elukoht ja pereseis.....	18
4.2. Keel ja rahvus	20
4.3. Haridus ja amet.....	23
5. Arutelu.....	27
5.1. Eestist välisriikidesse läinud töötajate võrdlus koduriigi töötajatega	27
5.2. Vanuse, emakeele ja haridustee mõju	28
5.3. Erinevused välisriikide klastrite töötajate vahel.....	31
6. Kokkuvõte	36
7. Summary	38
8. Tänuavaldused.....	41
9. Kasutatud kirjandus.....	42

1. Sissejuhatus

Tänapäevane piiridevaba maailm soodustab riikidevahelist liikumist. Välismaal tööl käimine on kergem kui kunagi varem, seda eriti Euroopa Liidus tänu Schengeni viisaruumile, millega liitunud riikide vahel on ühine majandusruum ja on vähendatud välismaal töötamisega kaasnevat bürokraatiat. Piiride avanemine pole kasvatanud ainult turismireiside ja piiriüleste elukohavahetuste arvu kasvu, saagenud on ka pendelrändamine ja hargmaisus ehk olukorrad, kus inimese perekond ja (peamine) kodu on ühes riigis ning töökoht (ja vahel ka teine kodu) teises riigis.

Eesti on kõrge rändepotentsiaaliga ehk meil on palju inimesi, kes plaanivad välismaale tööle minna (Tarum, 2014). Lisaks on Eesti üks suurima pendelrändajate osakaaluga riike Euroopas (European Commission, 2009). Väljaränne Eestist kasvas hüppeliselt pärast Euroopa Liiduga liitumist ja eriti majanduslanguse perioodil, mil tööpuuduse ja madalate palkade tõttu otsisid kümned tuhanded Eesti elanikud välismaalt paremaid elatusallikaid ja võimalusi enesetäienduseks. Eesti rahvusvahelist töörännet on juba varasemalt uuritud (Krusell, 2013; Tarum, 2014; Telve, 2015 jt), ent siiani on suhteliselt vähe tähelepanu pööratud erinevate tööränne sihtriikidesse reisijate võrdlusele. Samas võiks olla kasulik teada täpsemalt, mille poolest erinevad eri sihtriikides tööl käijad. Sellise teadmise baasilt oleks lihtsam hinnata nende võimalusi ja vajadusi ning näiteks leida paremaid mooduseid aitamaks neil leida tee tagasi Eesti tööturule. Eriti oluline on see nüüd, mil Eestis on tööpuudus asendunud aina süveneva tööjõupuudusega (Koppel, 2017).

Siim Krusell (2013) leidis 2011. aasta rahva ja eluruumide loenduse andmete analüüsi käigus, et Eesti pendeltöötajate sihtriigid võivad jaguneda rändajate sotsiaal-majanduslike tunnuste põhjal eri riikide klastritesse ehk gruppidesse. Riigid, kus peamiselt töötasid sarnase tausta ja elukutsega inimesed, koondusid omaette klastritesse. Kruselli töö pelgalt peatus selle tõdemuse juures, et hargmaiste Eesti töötajate sihtriike on võimalik rühmitada ja kirjeldada teatud ühiste tunnuste järgi, ega süüvinud eri riikides töötajate vahelistesse erinevustesse pikemalt.

Käesoleva magistr töö eesmärgiks on võrrelda Eestis ja teistes Euroopa riikides töötavaid 18-65 aastaseid Eesti elanikke ja välja selgitada riikide klastrite vahelised erinevused. Töös on

kasutatud 2011. aasta rahva ja eluruumide loenduse andmed. Töökohariikide klastritesse jagunemine järgib Kruselli (2013) töö eeskujul.

Vastuseid otsitakse järgnevatele uurimisküsimustele:

1. Millised on Eestist välisriikidesse läinud töötajate erinevused võrreldes koduriigi töötajatega?
2. Kuidas mõjutavad vanus, emakeel ja haridustee inimeste tööalast liikumist?
3. Mille poolest eristuvad välisriikide klastrid teineteisest?

Magistritöö koosneb neljast peatükist. Teoreetilises osas antakse ülevaade peamistest migratsiooniteooriatest, eriti mis puudutavad töörännet ja hargmaisust, samuti on esitatud lühikokkuvõtted varasemate Eesti tööränneuuringute tulemustest. Andmete ja meetodika osas on tutvustatud töös kasutatavaid andmeid ja põhjendatud meetodikat. Tulemuste osas on välja toodud Eesti tööliste sotsiaal-majanduslike tunnuste erinevused töökohariikide klastrite vahel. Lõpetuseks on arutelu peatükk, kus leitud tulemused on seostatud teooriaga.

2. Teoreetiline taust

Kõigepealt tuleb defineerida mõned rändega seotud mõisted. Euroopa Liidu sotsiaalkindlustuse seadused defineerivad pendeltöötajat (*cross-border commuter*) kui isikut, kes töötab ühes Euroopa Liidu liikmesriigis ja elab teises, kuhu ta naaseb igapäevaselt või vähemalt üks kord nädalas (Pierini, 1997). Piirideülese töö maksustamist reguleerivad renditööjõu (*posted worker*) seadused (European Commission, i.a). Antud magistritöös on kasutatud pendelrändajate defineerimiseks inimkeskset lähenemist, kuna rahvaloenduse andmetes on kajastunud inimese enda hinnang, mis riigis on tema töökoht ja kodu. Seega puudub igapäevase kojunaasmise ajapiirang, kuna paljud välismaal töötajad reisivad Eestisse tagasi ainult kord või kaks kuus.

Hargmaisuse ehk transnatsionaalsuse (*transnationalism*) mõiste on kohati hägune ning on teadlaste ja rahvusvaheliste organisatsioonide poolt täpselt kokku leppimata. Rändeuuringutesse hargmaisuse mõiste laiemalt sisse toonud Linda Basch, Nina Glick Schiller ja Cristina Szanton Blanc (1992, lk ix) kirjeldavad hargmaisust kui "ühiskondlikku protsessi, mille käigus migrandid loovad sotsiaalseid välju, mis ületavad geograafilisi, kultuurilisi ja poliitilisi piire". Sotsiaalsete väljade all on nad mõistnud perekondlikke, majanduslikke, ühiskondlikke, organisatsioonilisi, religioosseid ja poliitilisi sidemeid ning suhteid. Hargmaisust võib püüda defineerida ka välismaale tehtud reisi arvu ja välismaal viibitud kestuse kaudu. Nii tegid Ahas, Silm ja Tiru (2017), seades hargmaisuse piirideks aastases lõikes välismaale 5 kuni 52 reisi tegemist ning välismaal viibimist 25% kuni 75% ajast. Aastas kuni 4 reisi tegijad olid turistid, 53 või enama reisiga inimesed pendelrändajad ning üle 75% aastast kohal viibijad välismaale elama kolinud töötajad (Ahas et al., 2017). Nagu eelnevalt mainitud, loeb käesolev töö pendelrändajateks ka need välismaal töötavad Eesti elanikud, kes külastavad kodu harvem kui kord nädalas. Välismaal töötavaid pendelrändajaid võib lugeda ka seetõttu hargmaisteks, et neil on kehtiv tööleping ehk juriidilised sidemed välisriigiga.

2.1. Migratsiooniteooriad

Järgnevates alapeatükkides on lähemalt avatud peamised pendelrändega seotud migratsiooniteooriad. Nendeks on majandusteoreetilised lähenemised, hargmaisus ning kultuuriline ja sotsiaalne kapital. Majanduslikud tegurid mõjutavad välisriiki tööle minemise otsuse langetamist peamiselt otseselt, kultuurilised ja sotsiaalsed aspektid avaldavad pigem kaudsemat mõju.

2.1.1. Majandusteoreetilised lähenemised

Pendelrändamine on klassikaline näide töörandest, mille peamiseks motivatsiooniks on majanduslik kasu. Majanduslikult motiveeritud rände kirjeldamiseks on Massey jt (1993) kasutanud majandusliku migratsiooni mõistet, mida defineeritakse kui lühema- või pikemaajalist väljarännet, mille põhiliseks ja tähtsaimaks eesmärgiks on teenida raha.

Amelie Constant ja Douglas S. Massey (2002, lk 10–11) järgi on peamised migratsiooni uurimiseks rakendatavad majandusteoreetilised lähenemised neoklassikaline ja neomajanduslik teooria, mis teineteist hästi täiendavad. Neoklassikaline majandusteooria rõhutab seisukohta, et inimesed üritavad elu jooksul maksimeerida kasu, ning enne väljarändamisotsust kaaluvad rändega kaasneva tulude ja kulude vahekorda. Neomajandusliku teooria järgi pole põhiteguriks mitte kasu teenimine, vaid kodumaal kehva tööturu tagajärjel inimesele tekkinud kahju korvamine, mille puhul välismaal viibitakse ainult lühidalt kuni lähteriigi majanduslikud olud soosivad naasmist.

Charkes B. Keely (2000) kirjeldatud neoklassikalise majandusteooria järgi on neli peamist migratsiooni majanduslikku eeltingimust. Esiteks piirkondlik palgaerinevus, millega kaasneb teadmine, et välismaal saaks teenida rohkem palka kui kodumaal. Teiseks sihtriigi tööturu olukord, mis peaks võimaldama migrandil kiiresti uues kohas tööd leida. Kolmandaks mängib olulist rolli sotsiaalne ja kultuuriline kapital, sealhulgas keeleoskus, nahavärv ja kultuurilised sarnasused. Neljandaks eeltingimuseks on nii lähte- kui sihtriigi majanduslik seisund. Majandusseisak või -langus tekitab madalamaid palkasid ja tööpuudust ning lisab motivatsiooni mujalt tööd otsida, samas majanduskasv tekitab tööjõu järele nõudlust ja kasvatab pakutavaid töötasusid.

Stephen Castles ja Mark J. Miller (2009, lk 22) on seletanud, kuidas neoklassikalise teooria üks põhielemente on tõmbe- ja tõuketegurite kasutamine migratsiooni uurimisel.

Tõuketegurid on päritoluriigi omadused, mis tekitavad inimeses soovi või sunni rännata mujale, näiteks madalast majanduslikust aktiivsusest tingitud tööpuudus ja madalad sissetulekud, poliitiline ebastabiilsus, konfliktne ühiskond ning demograafilise olukorra muutus. Tõmbetegurid seevastu meelitavad mingisse konkreetseesse sihtriiki rändama. Nendeks võivad olla näiteks sealsed kõrged sissetulekud ja muud majanduslikud hüved, nõudlus töökäte järele, turvalisus ning poliitilised vabadused. Seega võib eelnevast järeldada, et neoklassikalise teooria kohaselt teeb inimene otsuse teise riiki tööle rännata või kodumaale jääda põhinedes oma hinnangul, kas rändega kaasnevad tulud kaaluvad talle üles sellega kaasnevad kahjud või mitte.

Sihtriigist loodetav kõrgem palk peab olema piisavalt kõrge, et kompenseerida rändamisega seotud raha- ja ajakulu. See on eriti oluline pendelrändega töö puhul (Chiswick, 2000). Teiste Euroopa riikide rändeuuringute põhjal võib öelda, et keskmiselt peaks kodumaa ja sihtriigi palkade vahe olema kahekordne või suuremgi (Hadler, 2006, lk 114). Sarnaseid ootuseid välismaal teenitavale töötasule näitab ka Eesti väljarändepotentsiaali uuring (Tarum, 2014). 2011. aastal oli keskmine brutopalk Eestis 839 €, Soomes 3 111 €, Rootsis 3 212 €, Norras 4 844 € ja Venemaal 580 € (Tark ja Palk, 2012).

Töötaja käitumist mõjutab oluliselt asjaolu, kas ta on välismaale tööle läinud ajutiselt või alaliselt. Christian Dustmann ja Joseph-Simon Görlach (2016) toovad võrdlusena välja, et ajutiselt välismaal hõivatud inimene töötab palju suurema koormusega ning on nõus võtma vastu töökohti, mis alaliselt välismaal töötajale ei oleks aktsepteeritavad. Ajutiselt töötaja kulutab välismaal viibides vähem aega vabaaja tegevusele ning investeerib vähem kohaliku kultuurilise kapitali omandamisele kui alaliselt töötaja (Dustmann & Görlach, 2016).

Kahjuks ei lange Castles ja Milleri (2009, lk 22, 25) sõnul majandusteoreetiliste lähenemiste ennustused alati tegelike rändevoogudega. Näiteks ei arvesta need inimestega, kelle peamiseks tööränne motivatsiooniks on enesetäiendamine, mis tähendab, et inimeste rändekäitumine ei ole seletatav pelgalt ülalmainitud majanduslike mudelite kaudu. Seetõttu on tööränne uurimisel vaja hinnata ka ühiskonna, poliitika ja kultuuri mõjutusi.

2.1.2. Hargmaisus

Basch, Schiller ja Blanc (2005) toovad välja, et sotsiaalteadustes on varasemalt levinud paradigma, mille aluseks on immigrandi ja migrandi mõistete vaheline dihhotoomia. Selle

järgi immigrant on kui keegi, kes on oma vana kodu ja ühiskonna jäädavalt maha jätnud ja on järk-järgult omaks võtnud oma uue koduühiskonna kombeid ja kultuuri, sellesse sulandumas. Seevastu migrant on kui keegi, kes on ainult ajutiselt saabunud, peamiselt töö pärast, ning kes peatselt jälle tagasi pöördub. Ent Baschi jt sõnul on selline vahetegemine tänapäeval kunstlik, kuna sisserändajatel tekivad erinevad suhete, tegevuste ja ideoloogiate võrgustikud, mis seovad neid nii oma päritolumaaga kui ka uue kodumaaga.

Baschi ja ta kolleegide (2005) uuringud on viinud nad arusaamisele, et nende vaatlusalused isikud ei mahu olemasolevate nähtuste raamistikku. Sisserändajate suhtlusvõrgustike seas pole selgelt jagunemist kodu- ja vastuvõtumaaga vahel. Selle asemel on nende sidemed ja liikumine riikide vahel sedavõrd tihe, et võib tekkida raskusi määratlemisega kumba nad rohkem "kuuluvad". Nende sotsiaalsed ja poliitilised tegevusväljad on fragmenteerunud nii kodu- kui sihtriigi vahel. Sellest vastuolust on võimalik üle saada tuues kasutusele mõne uue, laiemaa haardega mõiste, nagu näiteks transnatsionaalsus ehk hargmaisuus.

Hargmaisuus sobib eriti hästi kirjeldamiseks sellist pendelrändajate olukorda, kus rändavad inimesed ei taju oma liikumist rahvusvahelisena, sest nende elu erinevates riikides on sulandunud ühtseks terviklikuks kogemuseks. Hargmaised inimesed tunnevad end olevat seotud mõlema riigi majanduse, ühiskonna ja kultuuriga, on kakskeelsed ja tihti omavad kummaski riigis kodu (Portes, 1997, lk 821). Riigipiirideüleste sidemete loomisele ja säilitamisele aitavad kaasa eriti just viimase mõne kümnendi kiired arengud transpordi- ja infotehnoloogiasüsteemides, nagu odavlennufirmad ning elektroonilised uudiste- ja suhtluskanalid (Komito, 2011). Kaasa on aidanud ka muutused ühiskonna tasemel, mis on suuresti normaliseerinud välismaised puhkuse- ja tööreisid ja võõrkeelteoskuse (Telve, 2015).

Transnatsionaalsusega kaasnev eri kultuuride ja ühiskondade vahel liikumine esitab inimestele väljakutseid, millega toimetulekuks on erinevaid abinõusid (Hannerz, 1999). Hargmaistele tööandajatele võib toeks olla ühisel ametialal ja immigrantistaatusel põhinev kollektiivne ühtekuuluvustunne, mis ületab etnilisi ja kultuurilisi erinevusi (Anderson, 2010).

2.1.3. Kultuuriline ja sotsiaalne kapital

Pierre Bourdieu (1986) on toonud sotsiaalteadustesse kultuurilise kapitali mõiste. Sellega iseloomustatakse inimese teadmispõhiseid ressursse mille ta on omandanud ühiskonnast, nagu haridustase, keelteoskus ja kultuuriline taust. Nende omandamine võtab kaua aega ja

võib toimuda nii teadlikult, endale uut oskust õpetades, kui ka mitteteadvustatult, viibides teatud kultuuriruumis. Inimese kultuuriline kapital oleneb suuresti tema päritoluriigist ja keskkonnast ja on ühine teiste sarnase päritoluga inimestega.

Indiviidi kultuurilise kapitali väärtus sõltub tema keskkonnast (Bourdieu, 1986). Nii võib näiteks öelda, et eesti keele oskus on Eesti tööturul kõrge väärtusega, ent teistes riikides pole sellest väga kasu, samas kui emakeelele lisaks veel inglise keele kõnelemine võib kasulik olla paljudes maades. Kultuurilist kapitali ei ole võimalik otse rahaks konverteerida, ent see avaldab kaudset mõju karjääri edendamisele ja ühiskondliku positsiooni tõstmisele (Bourdieu).

Peale kultuurilise kapitali mängib rände puhul suurt rolli ka sotsiaalne kapital. Bourdieu (1986) järgi on sotsiaalne kapital rohkem või vähem institutsionaliseeritud ja vastastikku tunnustatav sotsiaalsete "ühenduste" ja kuuluvuste võrgustik. Grupi ühine sotsiaalne kapital kandub teatud tasemeni edasi selle liikmetele ja vastupidi. Näiteks võib kõrge prestiižiga ühiskondliku grupi liikmetel olla kergem saada uut töökohta või ametikõrgendust. Sotsiaalset kapitali võivad määrata inimese rahvus, haridus, klubiline kuuluvus, elupaik, tutvusringkond ja perekondlikud sidemed. Nende olulisust mõjutab ka indiviidi suhtevõrgustiku suurus ja aktiivsus sidemete säilitamisel.

Jaqueline Hagan, Nichola Lowe ja Christian Quingla (2011) toovad välja veel ühe kapitali liigi, milleks on erialane kompetents. See sõltub peamiselt haridustasemest ja kogutud oskustest ning ei ole väga tihedalt seotud indiviidi kultuurilise taustaga. Nende sõnul on tööturul hinnatud oskustega rändajal uues keskkonnas palju kergem leida omale soovitud töökohta ja tõusta karjääriredelil kui ilma vajalike oskusteta migrantil, eriti kui töökoht ei vaja head keeleoskust. Lisaks on mõningad erialased kompetentsid eri kultuuriruumide vahel kergemini ülekantavad kui teised. Oskustöölise, näiteks torulukksepa töönõuded ei muutu eriti kui ta asub Eesti asemel tööle mõnes välisriigis. Kõrgharidusega spetsialistid võivad aga rännates kaotada oma varasema tööalase positsiooni. Nende teadmised ja oskused on tihti tihedamalt seotud kohalike sotsiaalsete võrgustikega ja kõrgetasemelise keeleoskusega, mis neil uues keskkonnas võivad esialgu puududa (Telve, 2015).

Võrgustike teooria keskendub rändavate inimeste sotsiaalsete suhete võrgustikele. Väljarändajatele on tähtis omada sidemeid nii kodumaal kui sihtriigis. See avaldab olulist mõju kohanemise kiirusele ja ulatusele oma uues keskkonnas ning võib mõjutada ka edaspidiseid rändeotsuseid. (Keely, 2000, lk 53)

Sisserännanute sihtriigis ees ootavad sugulased ja tuttavad moodustavad omamoodi turvavõrgu, aidates uuel saabujal kergemini võõras ühiskonnas ja tööturul orienteeruda ning mõnel juhul tutvuste kaudu kohe elu- ja töökoht leida (Castles & Miller, 2009, lk 29; Keely, 2000, lk 53). Näiliselt täidavad samasugust info, toe ja töö jagaja rolli ka mitmesugused rände ning töö vahendamisele pühendunud organisatsioonid, ent nende peamine eesmärk on rändest majandusliku kasu lõikamine (Castles & Miller, 2009, lk 30; Telve, 2015). Seega püsib reaalne oht teadmatute sisserännanute eksploatatsiooniks läbi ebapiisava õigusliku abi, kahtlaste töölepingute ja palkade õigeaegselt maksmata jätmise (Lohk, 2010; „Unions: Foreign workers often underpaid, overworked“, 2013).

Suhete võrgustikud eri riikides viibivate kogukondade vahel võivad aidata kaasa migratsiooni suurenemisele, eriti paikadesse, kuhu on juba koondunud suured samast riigist pärit sisserännanute rühmad. Näideteks on itaalia, iiri ja hiina rahvusest immigrantide linnaosade tekkimine Ameerika Ühendriikides 19. ja 20. sajandil, aga ka tänapäevased eestlaste kogukonnad peamiselt Helsingi äärelinnades (Telve, 2015). Pereliikmete ja tuttavate edukad rändekogemused ja muljetamised on innustuseks järgmistele võrgustiku liikmetele võtmaks samuti ette rännet samasse riiki (Castles & Miller, 2009, lk 28–29).

2.2. Eesti tööränne

Eesti viimase 15 aasta rändekäitumist on kõige rohkem mõjutanud 2004. aastal Euroopa Liiduga liitumine, mil märgatavalt lihtsustus ligipääs Euroopa tööturule, ning 2008. aastal alanud majanduskriis, kui 2008. aasta I kvartali ja 2010. aasta I kvartali vahel vähenes Eesti tööturu hõive 108 000 inimese võrra (Tarum, 2014). Neist mitmetel töökoha kaotanutel polnud võimalik oma kodukoha lähedalt enam sobivat tööd leida ning nad otsisid tööd kas suurematest linnadest või hoopis välismaalt. Majanduskriisi ajal ja sellele eelnenud aastatel suurenenud rände taga võib olla ka 80ndatel sündinud kohordi ehk inimrühma jõudmine vanusesse, mil rändamine on kõige tõenäolisem. Sama nähtus on kordunud teistes Ida-Euroopa riikides, kus 80ndatel oli kõrge sündimus (Puur, Sakkeus, & Tammaru, 2013).

Inimeste välismaale tööle liikumise statistika kogumiseks on Eestis kättesaadavad mitmed uuringud ja andmeallikad. Inimeste elukohamuutuse vabatahtlik registreerimine kajastub Statistikaameti rändestatistikas, millele lisanduvad Maksu- ja Tolliameti ning Soome registreeritud andmed (Tarum, 2014). Häli Tarum tõdeb, et kuna kõik inimesed ei pruugi registreerida oma elukohamuutust, võivad rändestatistika arvud olla erinevad tegelikust rännanud inimeste

arvust. Samuti ei ütle need midagi rände tegelike põhjuste kohta. Välismaal töötavaid, ent elukohaga Eestis registreeritud pendelrändajaid kirjeldavad Eesti tööjõu-uuringud. Kuid ka nende andmed pole täpsed, kuna tegemist on küsitlusega, milles eriti väikeste gruppide valimid ei pruugi alati olla esinduslikud.

Eestist lähtuvast töörandest dünaamilisema ning detailsema ülevaate saamiseks tuleb koguda lisaandmeid ka inimeste kohta, kes alles plaanivad välismaale tööle asuda või kes on Eestisse tagasi tulnud. Väljarände uurimiseks tellib Sotsiaalministeerium iga mõne aasta tagant tööealise rahvastiku väljarändepotentsiaali uuringuid, millest viimane koostati Tarumi (2014) poolt 2013. aasta kohta ning sellele eelnev põhines 2010. aasta andmetel (Veidemann, 2010). Rahvastiku väljarändepotentsiaali uuringud koguvad andmeid välismaale tööle minemist kaaluvate Eesti inimeste majanduslike, demograafiliste ja sotsiaalsete tunnuste kohta ning ka andmeid sellest, mis mõjutab nende soove ja võimalusi päriselt välismaale tööle asuda. Tänu sellele suudavad väljarändepotentsiaali uuringud võrdlemisi täpselt ennustada tegelikku rändekäitumist.

Eesti elanike seas on välismaal töötamine levinum kui mujal Euroopas keskmiselt. Kui 2013. aastal oli 15% üle 15-aastastest Eesti elanikest kas hetkel välismaal töötamas või varasema välismaal töötamise kogemusega, siis Euroopa Liidus oli vastava tunnusega vaid 9% tööealisest elanikkonnast (European Commission, 2013). Seda kõigest 20 aasta jooksul Eesti piiride avanemisest, sellel kui Euroopas on aluseks kogu inimese ca 50 aasta võimalik tööiga. Eestist on tuhande elaniku kohta 15,8 pendelrändajat, mis on üks kõrgemaid näitajaid Euroopas (European Commission, 2009).

Soome on Eesti välisrände ja pendelrände populaarseim sihtriik mitmel põhjusel, seda nii oma geograafilise läheduse, keelelise ja kultuurilise sarnasuse kui ka oma Eestist keskmiselt kordades kõrgemate palkade ja elatustaseme tõttu. Soomes on juba olemas ulatuslik Eesti diaspora, mis tekkis pärast Eesti taasiseseisvumist ja hakkas eriti kiirelt kasvama pärast Eesti liitumist Euroopa Liiduga 2004. aastal. Nüüdseks on Soomes suurim Eestist väljaspool elavate eestlaste kogukond maailmas (Tarum, 2014; Tiit, 2015).

Eesti on kõige suurema soolise palgalõhega riik Euroopas (Pajumets & Hearn, 2012). Osaliselt on selle põhjuseks Eesti suhteliselt traditsiooniline perekultuur, kus mehi nähakse pere leivatoojatena ning naisi pigem kodukesksetena (Karu & Pall, 2009, lk 76). Kuna enamik pendeltöös levinud ameteist on meestekesksetes sektorites ning traditsioonilise peremudeli tõttu oodatakse suuremat majanduslikku panust ennekõike meestelt, võib naistel olla raskem

välismaale tööle minna (Telve, 2018). Seda enam muutub välismaal tööl käimine meeste mooduseks aidata oma pere ülal pidada (Dickinson, 2005, lk 394). Sooline erinevus kajastub ka Eesti väljarändepotentsiaali uuringus. Kui 2012. aastal oli välismaale elama kolijate seas naistel kerge ülekaal (54%), siis Eestis elavatest, aga välismaal töötajatest oli naisi vaid 13% (Tarum, 2014).

Eesti väljarändepotentsiaali uuringu (Tarum, 2014) kohaselt oli 2013. aastal 45% väljarändesoooviga Eesti elanikest nimetanud põhjuseks Eesti madalaid palkasid ning 18% sihtriigi kõrgemat elatustaset ja sotsiaalseid garantiisid. Selle poolest sarnanevad Eesti elanikud teiste Ida-Euroopa riikide inimestega, kes samuti nimetavad kõrgemaid töötasusid üheks peamiseks teguriks välismaale tööle mineku puhul (European Commission, 2013). Samas leidis Tarum, et noorte (15-24-aastaste) jaoks pole tähtsaimaks teguriks mitte välismaalt teenitav kõrgem töötasu, vaid hoopis silmaringi avardamine, mida nimetasid väga tähtsaks kaks kolmandikku selle vanuserühma vastajatest. Noorte seas on ka kodumaise töö puudus ning kehvad erialase töö väljavaated kodumaal väiksemaks mureks kui vanemate vanuserühmade seas. 2013. aastaks oli kodumaal mingigi töö leidmise raskuse tähtsus välismaale suundumise tõuketegurina vähenenud 26%-ni kõigist vastajatest, võrreldes selle nimetamisega 49% vastajate poolt 2010. aastal (Veidemann, 2010). Majanduskriisi mõju tööturule oli tolleks ajaks hakanud leevenduma.

Ametigruppide vahel on Eesti väljarändepotentsiaali uuringu (Tarum, 2014) alusel suurimaks erinevuseks, et kui 96% lihttöolistest ja 80% oskustöolistest nimetas välismaale tööle minemise soovi väga olulise põhjusena kõrgemaid töötasusid sihtriigis, siis kontoritöötajate ja teenistujate seas pidasid seda väga oluliseks 67% ning juhtide ja spetsialistide seast 49% vastanutest. Samuti oli sinikraede jaoks valgekraedest olulisem põhjus tööpuudus ja halvemad ametialased väljavaated Eestis.

Pille Mõtsmees on leidnud, et välismaal töötavatest Eesti meestest on karjääriredelil tõusnud 14% ja langenud 42%, naiste seas on tõusnud 23% ja langenud 34% (Mõtsmees, 2012, cit Krusell, 2013). Seda toetab Siim Kruselli (2013) leid, et võrreldes kõrgharitud Eestis töötajatega on välisriikides kõrgharitud seas rohkem neid, kes töötavad oskustöolistena ja vähem neid, kellel on professionaali amet.

Välismaale tööle minemise tõmbetegurite kõrval on oluline ka seda piiravate tõuketegurite analüüs. Läbi aastate on kõige levinumaks takistuseks toodud pere ja sõbrad Eestis. 2013. aastal peavad 59% küsitletutest seda väga oluliseks (Tarum, 2014). Kodumaale jäävad pere ja

sõbrad on kõige tüüpilisemaks takistuseks ka ülejäänud Euroopa Liidu riikide elanike välismaale töölemineku soovide realiseerumisele (European Commission, 2013). Tarumi sõnul teise oluliste takistusena toovad Eesti elanikud välja "minu kodu on Eestis". See on rohkem levinud eesti rahvusest ja kõrgema haridusega inimeste seas kui mitte-eestlaste ning madalama haridustasemega inimeste seas. Kolmandaks piiravaks teguriks on Eestisse jäävad lapsed ja muud pereliikmed, kelle eest on vaja hoolitseda. Muude oluliste takistustena on veel nimetatud puudulikku keeleoskust ja raskusi välismaal uue elu alustamisega. Vajadus laste eest hoolitseda on välismaale tööle minekut takistava tegurina enim levinud vastajate seas vanuses 25-49 eluaastat. Nooremate ja vanemate vanuserühmade puhul on selle olulisust mainitud märksa harvem. Tarum on sellest järeldanud, et parimas tööeas inimeste välismaale tööle mineku tõenäosust on võimalik vähendada, luues Eestis paremad tingimused laste kasvatamiseks.

Välismaale tööle minna soovivad mitte-eestlased toovad eestlastest tihedamini olulise põhjusena välja tööpuuduse ning kehvad tööalased väljavaated Eestis (Tarum, 2014). See on seotud mitte-eestlaste nõrgema positsiooniga Eesti tööturul. Neil on raskem tööd leida ja neil on juba kümnendeid olnud eestlastest kõrgem töötuse tase ning nad töötavad keskmiselt madalama töötasuga positsioonidel kui eestlased (Saar Poll, 2006; Tarum, 2014). Saar Polli mitte-eestlaste perspektiivide uuringus arvavad üle poole töötavatest või potentsiaalselt töötavatest mitte-eestlastest, et neil oleks võimalik endale vastuvõetav töö leida kas Eestis, Euroopa Liidus või mõnes SRÜ riigis. Sealjuures Eesti kodanikud tunnevad end enesekindlamalt kui kodakondsuseta inimesed või Venemaa kodanikud. Viimatinimetatud peavad kõige tõenäolisemaks töö leidmist Venemaal või SRÜ riigis. Väite, et Eestis on lihtsam tööd leida kui mõnes muus Euroopa Liidu riigis või Venemaal, on ligikaudu võrdselt nõustujaid ja mittenõustujaid.

3. Andmed ja metoodika

Uuringu andmeallikana on kasutusel Statistikaametist pärit Eesti 2011. aasta rahva ja eluruumide loendus (edaspidi rahvaloendus). 2011. aasta rahvaloenduse andmete põhjal saab teha kohaseid järeldusi ka mitu aastat hilisema seisu kohta. Eesti töötajate pendelränne ei ole vähenemas ning pigem on tegemist jätkuva trendiga. Majanduslangus andis välismaal töötamise levikule tõuke, kuid tööränne pole ainuüksi seotud majandusega, vaid ka elukvaliteedi, töötingimuste ja eneseteostuse võimalustega. Need on teistes Põhja- ja Lääne-Euroopa riikides jätkuvalt paremad (Telve, 2016). Sellegipoolest tasuks pärast 2020. aasta rahvaloendust andmed ja järeldused uuesti üle vaadata.

Andmete valiku kriteeriumiteks olid:

1. Vanus: 18-65 eluaastat.
2. Elukoht: Eesti.
3. Töökoht: Eesti, Põhjamaad (Soome, Rootsi, Norra), Venemaa või muu Euroopa riik.

Ainult Eesti elukohaga töötajate kaasamine andmetes aitab välistada alaliselt või pikaks perioodiks välismaale elama asunud inimesed ning uuringu tulemustes kajastuvad pigem pendeltöötajad ning Eesti koduga hargmaised töötajad. Täpseid tööränne andmeid on siiski raske avada, sest nende kohta puudub korralik statistika. Eesti elanikuna kirja minemiseks peaks inimene aastas viibima Eestis vähemalt 183 päeva, kuid seda on väga raske täpselt fikseerida. Lisaks ei registreeri inimesed alati uude kohta tööle minemist, võivad näha seda „ühe otsana“ ja ajutisena, või vahetada töökohta (riiki) tihti. Sageli on keeruline vahet teha väljarände ja välismaal töötamise vahel.

Andmed on agregeeritud kujul 13 tunnuse kohta. Kasutatud tunnusteks on inimese sugu, vanus, töökohariik, kodumaakond, rahvus, emakeel, sünniriik, kodakondsus, haridustase, räägitavate võõrkeelte arv, töösuhte liik, ametiala ja roll peres.

Eraldi gruppide ehk klastritena on käsitletud Eestis, Põhjamaades, Venemaal, ja muudes Euroopa riikides töötajaid. Eestis töötajad on uuringus kaasatud võrdluseks välisriikides töötajatega. Välisriikide klastrite valik põhineb Siim Kruselli (2013) rahvaloenduse andmete uuringul, milles Krusell eristas välismaal töötavate Eesti elanike sotsiaal-majandusliku profiili

järgi üksikud riigid ja riikide rühmad. Kruselli jaotus tulenes hierarhilisest klasteranalüüsist, milles olid arvestatud töötajate sugu, vanust, emakeelt, haridustaset, ametiala ja tegevusala. Erinevalt Kruselli uuringust haarab käesolev töö ainult Euroopa riikides töötavaid inimesi ning Belgia on eraldi klatri asemel liidetud ülejäänud Euroopa riikide klastriga. Võrdluseks välisriikidega on Eesti töötajad eraldatud omaette klastrisse. Kuigi töö lähtub eelnevalt kirjeldatud klastritest, pole neid sellisel kujul analüüsitud ning käesolev töö avab neid lähemalt.

4. Tulemused

2011. aasta rahvaloenduse põhjal oli Eestis 538 137 tööealist inimest vanuses 18-65 eluaastat kelle elukohariigiks oli märgitud Eesti ning kellel oli töökoht. Neist 24 017 inimest ehk 4,5% omasid töökohta väljaspool Eestit, kellest omakorda 22 992 töökoht oli Euroopas. Uuritavate välisriikide klastrite vahel jagunesid töötajad järgmiselt: 18 511 (80%) Põhjamaades, 1 345 (6%) Venemaal, 3 136 (14%) muudes Euroopa riikides.

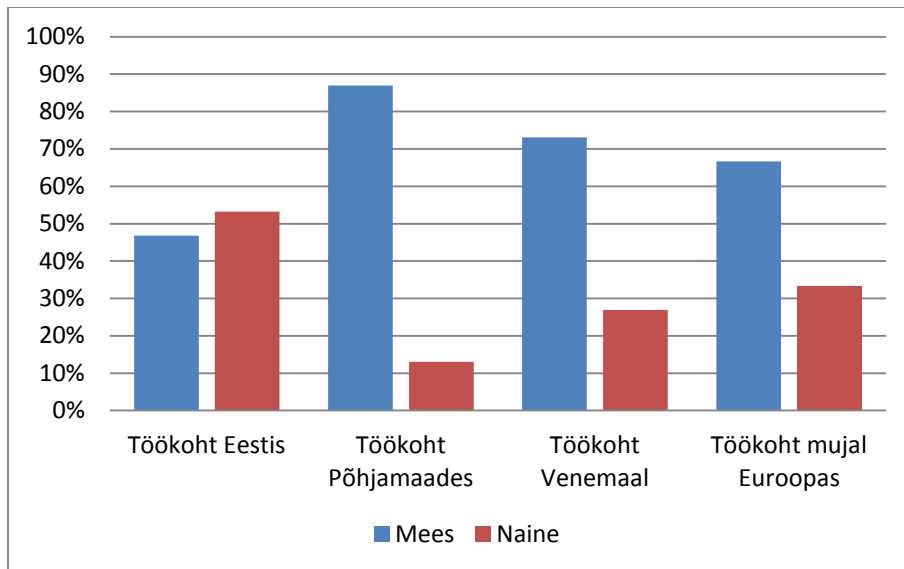
Välisriikide seas on selgelt kõige populaarsem töötamine Soomes, kus töötab kaks kolmandikku Eesti pendelrändajatest. Tabelis 1 on loetletud Euroopa riigid, kus töötab üle 100 Eesti elaniku. Kokku on selliseid riike 14. Neist neljas riigis töötab rohkem kui 1000 Eesti elaniku: Soomes, Norras, Rootsis ja Venemaal.

Tabel 1. Välisriigid, kus töötab üle 100 Eesti elukohaga inimese.

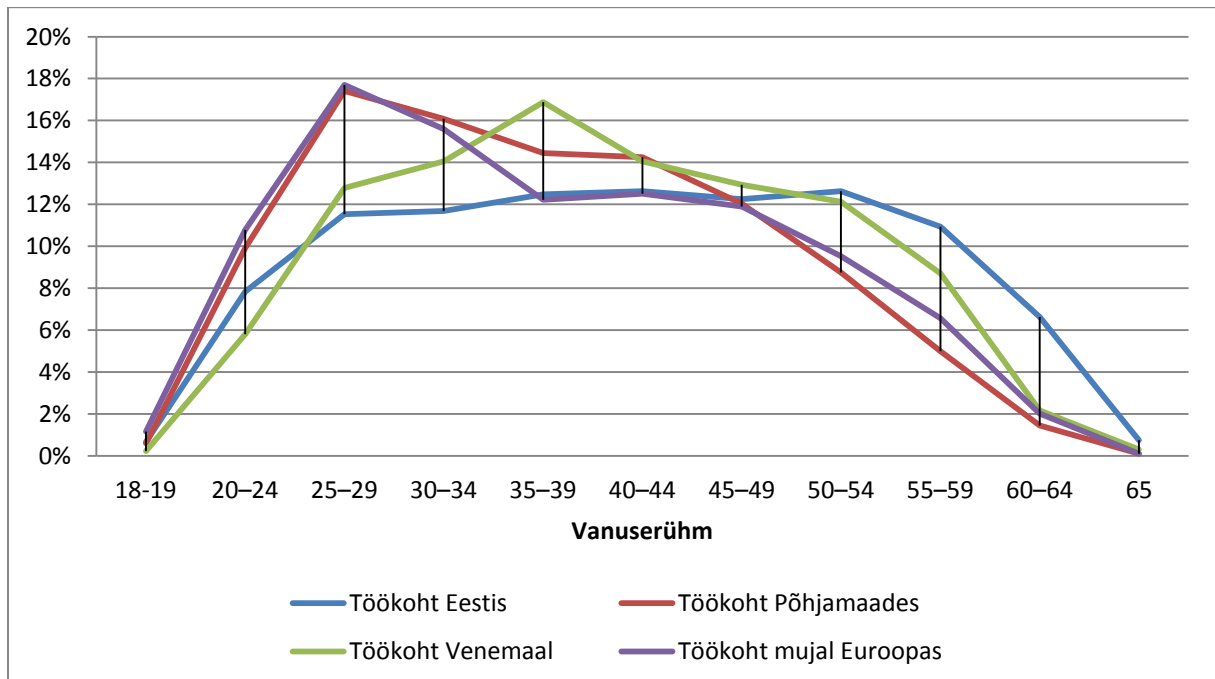
Välisriik	Töötajate arv	Osakaal
Soome	15 114	65,7%
Norra	1 871	8,1%
Rootsi	1 526	6,6%
Venemaa	1 345	5,8%
Suurbritannia	731	3,2%
Saksamaa	615	2,7%
Holland	290	1,3%
Belgia	255	1,1%
Läti	228	1,0%
Iirimaa	156	0,7%
Prantsusmaa	151	0,7%
Taani	142	0,6%
Hispaania	118	0,5%
Itaalia	107	0,5%
Muu Euroopa riik	343	1,5%

4.1. Sugu, vanus, elukoht ja perseis

Eestis ja välismaal töötajate sooline jaotus on väga erinev (joonis 1). Kui Eestis on mees- ja naissoost töötajate osakaalud enam-vähem võrdsed, siis välismaal töötajate seas on selges ülekaalus mehed. Eriti suur on vahe Põhjamaades, kus 87% Eesti töötajatest on mehed. Ülejäänud välismaal on vahe veidi väiksem, Venemaal moodustavad mehed töötajatest veidi alla kolmveerandi ja ülejäänud Euroopas kaks kolmandikku.



Joonis 1. Töötajate sooline jaotus välisriikides.

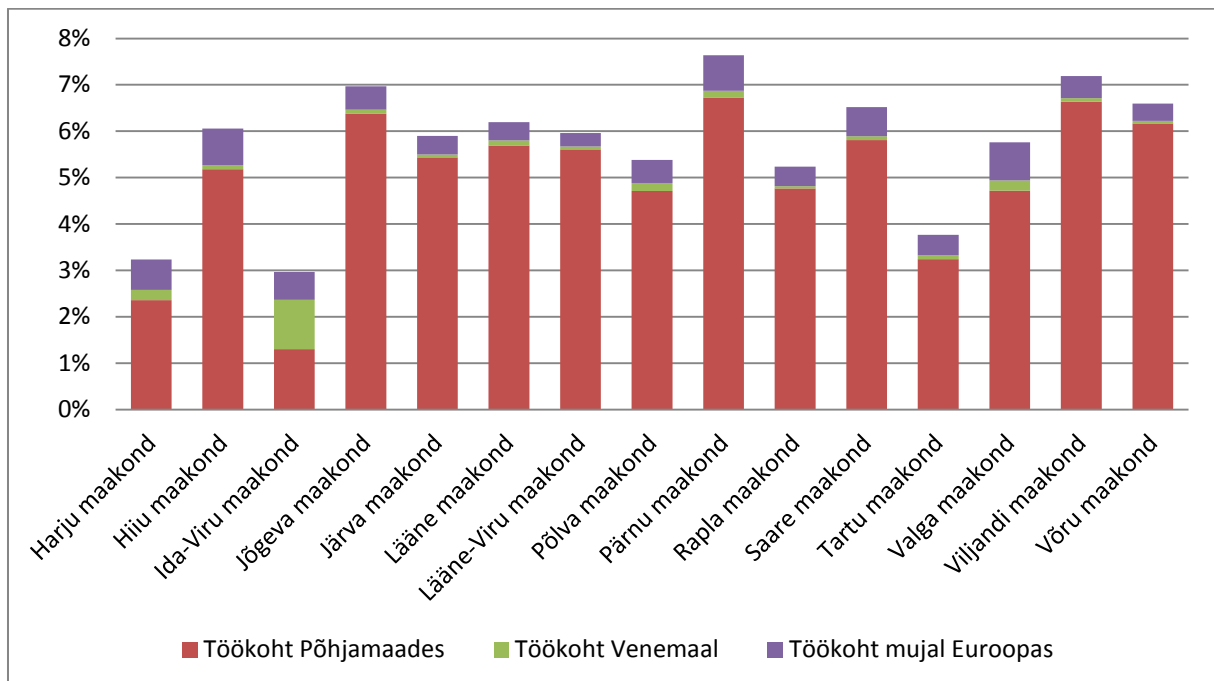


Joonis 2. Töötajate vanuserühmade osakaal välisriikides.

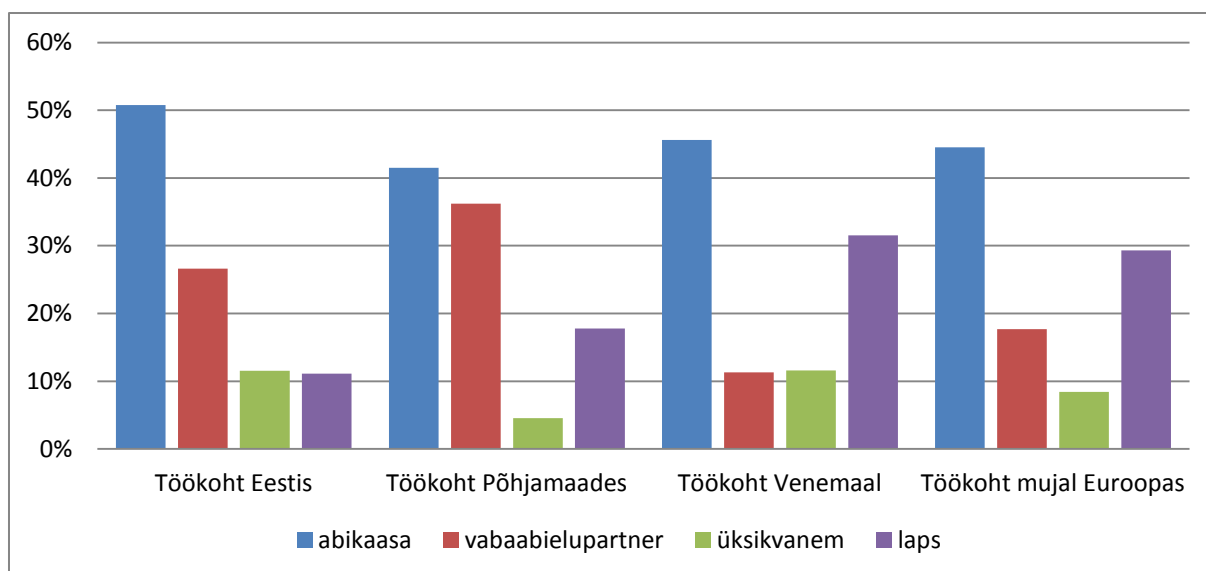
Töötajate vanuseline koosseis on Eestis ja välisriikides selgelt eristuv (joonis 2). Eestis on vahemikus 25-54 eluaastat töötajate osakaal väga ühtlasel tasemel, töötajate arvu langus algab alles 55-59 aastaste vanuserühmast. Põhjamaades ja mujal Euroopas töötajaid iseloomustab nooremate inimeste ülekaal, kõige rohkem töötajaid on vanuses 25-29 eluaastat, alates kolmekümnendatest eluaastatest hakkab töötajate arv vähenema. Seevastu Venemaal on alla 25-aastaste töötajate osakaal väiksem kui kõigis teistes rühmades, Venemaal töötajate arv kasvab kuni vanuseni 35-39 ja hakkab siis langema. Kõigis välismaa klastrites on eakamate tööealiste tööhõive madalam kui Eestis.

Joonisel 3 on toodud Eesti maakondade elanike töökohariikide jaotus. Kõigis maakondades on välismaal töötavate tööealiste inimeste osakaal alla 8%. Absoluutarvuliselt on välismaal töötajaid kõige rohkem Harju maakonnast, seevastu nende osakaal on kõige suurem Pärnu, Viljandi ja Jõgeva maakondades ning kõike madalam Ida-Viru, Harju ja Tartu maakondades.

Peaaegu kõigis maakondades on Põhjamaades töötajate osakaal suurem kui kõigis teistes välisriikides kokku. Erandiks on Ida-Viru maakond, kus Põhjamaades töötajaid on ainult 43% kõigist välistöötajatest. Kõige rohkem Venemaal töötajaid on Ida-Viru maakonnast, nii osakaalu järgi kui absoluutarvuliselt. Teistes maakondades ületab muudes Euroopa riikides töötamise sagedus mitmekordselt Venemaal töötamist.



Joonis 3. Välisriikides töötajate osakaal oma kodukoha maakonnas.

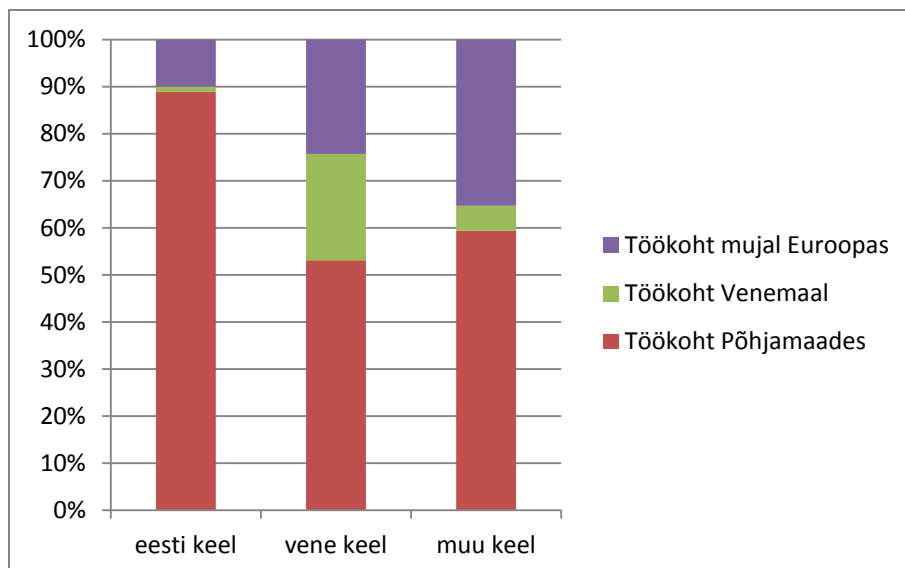


Joonis 4. Välisriikides töötajate roll peres.

Uuritud on töötajate pereseisu, milleks on kasutatud rahvaloenduse tunnust 'roll peres' (joonis 4). Selle järgi on Põhjamaades töötajatest 36% oma peres vabaabielupartneriks, mis on kolmandiku võrra kõrgem kui Eestis ja kaks korda kõrgem kui Venemaal töötavate inimeste hulgas. Eestis töötajatest 12% on üksikvanemad, see on võrdne Venemaaga. Põhjamaades on üksikvanemaid 5% ja mujal Euroopas 8%. Peres 'lapse' rolli on rahvaloenduses defineeritud kui ilma abikaasa või vabaabielupartnerita lastetut inimest. Sellise tunnusega töötajaid on Eestis 11%, Põhjamaades 18%, Venemaal 32% ja muudes välisriikides 29%.

3.2. Keel ja rahvus

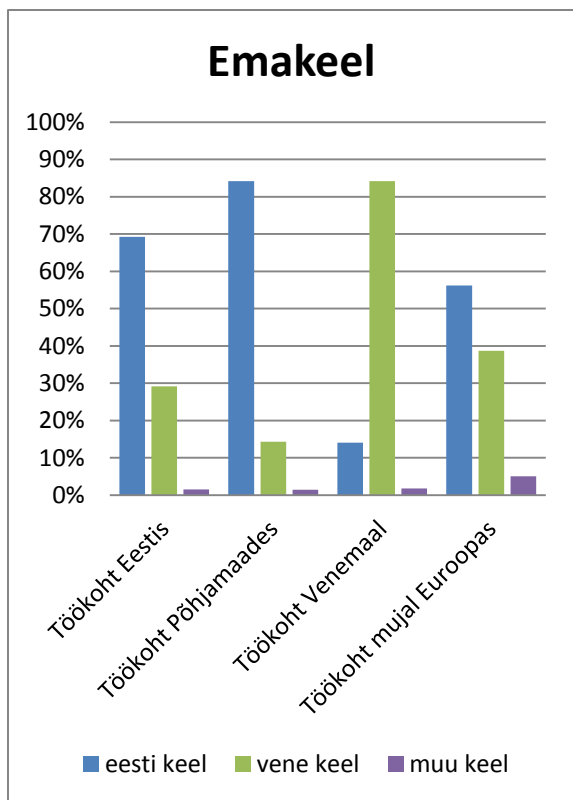
Joonis 5 kajastab välisriikides töötamise jagunemist inimese emakeele alusel. Eesti emakeelega inimestest peaaegu 90% töötavad Põhjamaades, ligi 1% Venemaal ja 9% mujal Euroopas. Vene emakeelega töötajad moodustavad 29% pendelrändajatest. Nendest pooled töötavad Põhjamaades ning Venemaa ja muud Euroopa riigid moodustavad kumbki umbes veerandi sihtriikidest. Mõnda muud emakeelt kõnelevaid välismaal töötavaid Eesti elanikke on rahvaloenduse andmetel 453 inimest ehk 2% välismaal töötajatest. Nendest peaaegu 60% töökoht on Põhjamaades ja umbes kolmandikul mujal Euroopas. Pooltel muukeelsetest Põhjamaades töötajatest on emakeeleks soome keel.



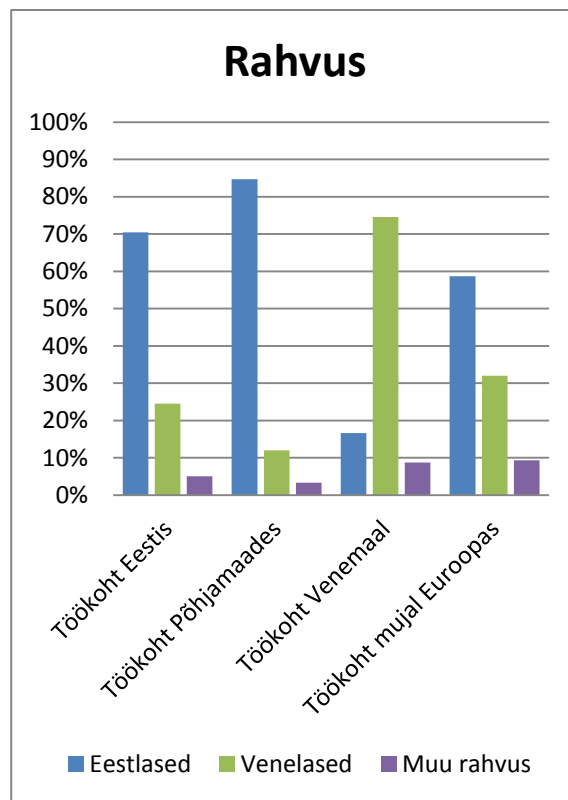
Joonis 5. Eesti elanike välismaal töötamise jagunemine emakeele alusel.

Töötajate etnilise tausta mõju on uuritud töötajate rahvuse, emakeele, sünniriigi ja kodakondsuse tunnuste põhjal. Jooniste 6 ja 7 võrdlusel on näha, et töötajate töökohariikide valikul on emakeelte ja rahvuste osakaalud väga sarnased. Eestis töötajatest ligi 70% on eesti rahvusest ja eesti emakeelega, samas kui Põhjamaades töötajatest on eesti rahvuse ja emakeelega üle 85% ning venelaste ja vene emakeelega töötajate osakaal 12% ringis. Valdav enamik Venemaal töötajaid on vene rahvusest ja vene emakeelega. Teistes Euroopa riikides töötajatest üle poole on eestlased ja eesti emakeelega, ent venelaste osakaal on suurem kui Eestis töötajate seas.

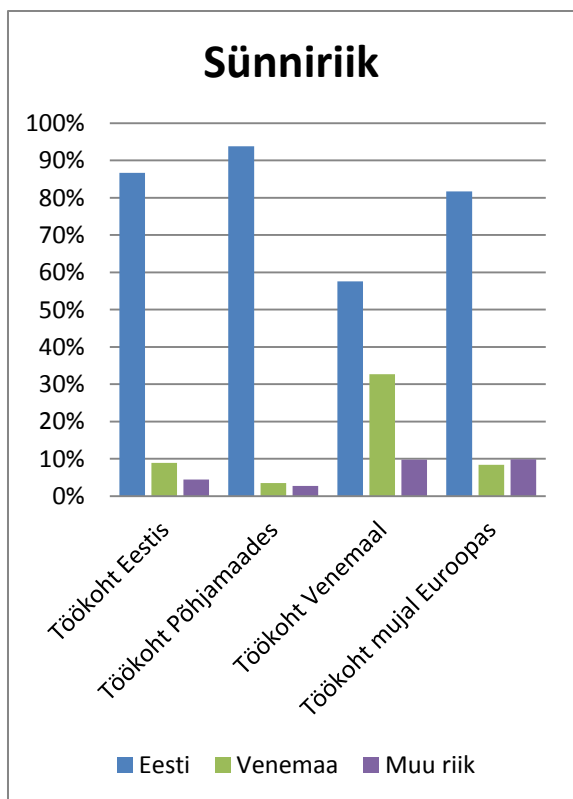
Ka töötajate jagunemine sünniriigi (joonis 8) ja kodakondsuse (joonis 9) põhjal on enamalt jaolt väga sarnane. Kõigis riikides peale Venemaa on Eestis sündinud ja Eesti kodakondsusega töötajate osakaalud suured. Märkimisväärne on Venemaa Föderatsiooni kodakondsusega ja ilma kodakondsuseta (nn halli passiga) töötajate väga madal osakaal Põhjamaades töötajate seas (alla 5%), sellegipoolest on joonis 5 põhjal üle 50% vene emakeelega töötaja töökoht Põhjamaades. Muu riigi kodakondsusega töötajatest üle poole omavad töökohta mujal Euroopas.



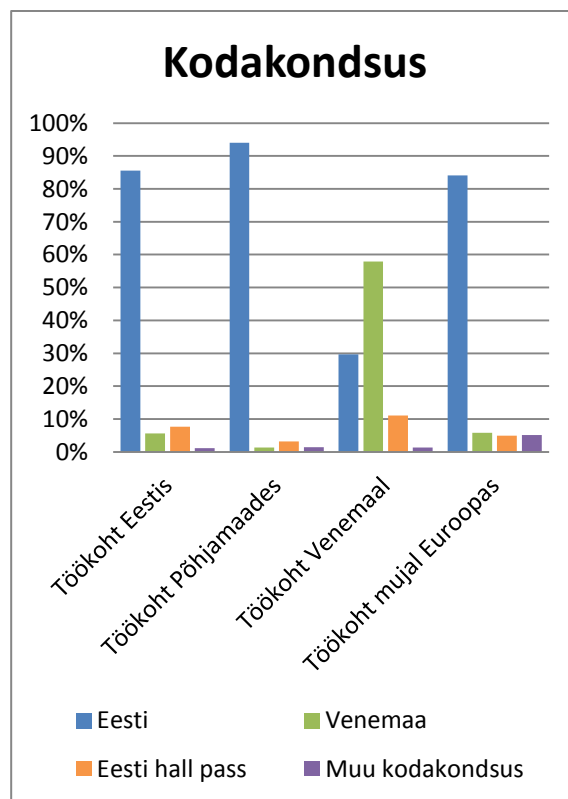
Joonis 6. Välisriikides töötajate emakeel.



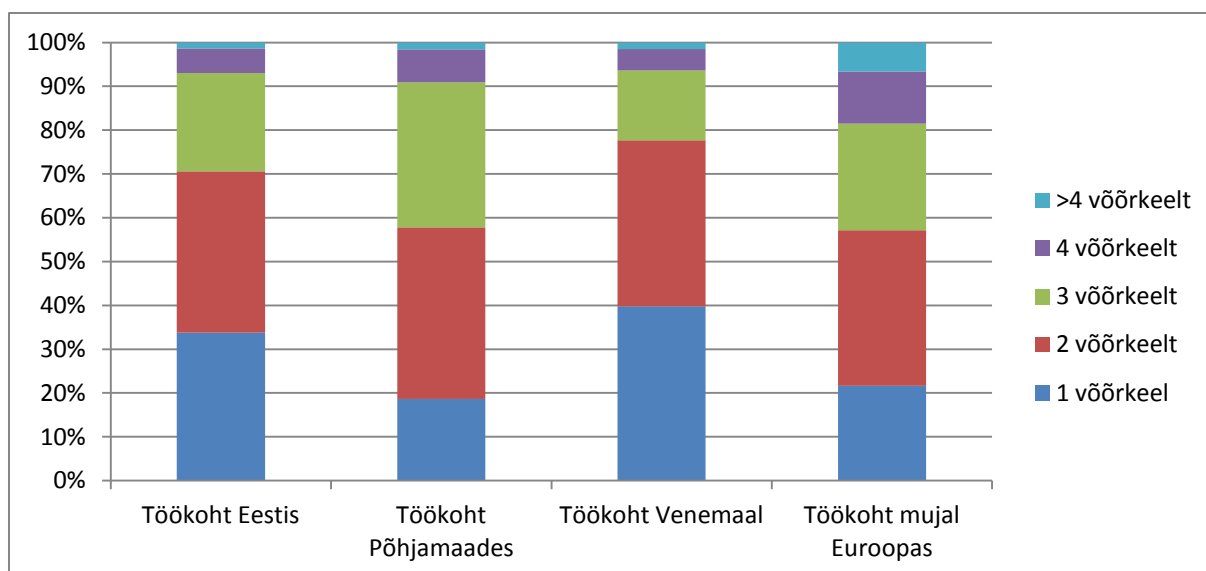
Joonis 7. Välisriikides töötajate rahvus.



Joonis 8. Välisriikides töötajate sünniriik.



Joonis 9. Välisriikides töötajate kodakondsus.



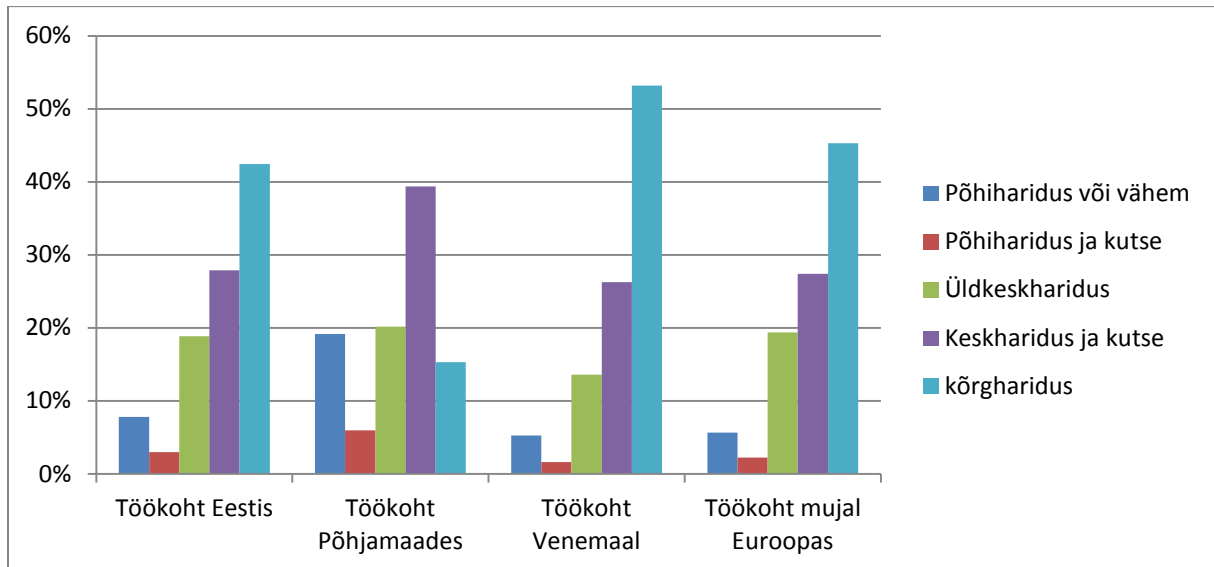
Joonis 10. Töötajate võõrkeelte oskus välisriikides, räägib vähemalt ühte võõrkeelt.

Üheks rahvaloenduses küsitud tunnuseks on räägitavate võõrkeelte arv. Tunnusega saavad loendatud ainult need inimesed, kes oskavad peale oma emakeele veel vähemalt ühte võõrkeelt. Ligikaudu 90% kõigist tööealistest välismaal töötavatest inimestest oskab vähemalt ühte võõrkeelt, Venemaal töötajate seas langeb võõrkeeleoskus 61%-ni. Eestis töötajatest valdab mõnda võõrkeelt ligikaudu 81%. Võõrkeelt valdavate Eesti ja Venemaa töötajate seas on kõige levinum rääkida nii ühte kui kahte võõrkeelt (joonis 10), Põhjamaades töötajad räägivad enim kahte või kolme võõrkeelt. Muudes välisriikides töötajate võõrkeele oskus sarnaneb pigem Põhjamaades töötajatega, ent nelja võõrkeele rääkijaid on ligi kaks korda rohkem ning viit või enam võõrkeelt oskajaid on üle nelja korra rohkem kui teiste rühmade seas.

4.3. Haridus ja amet

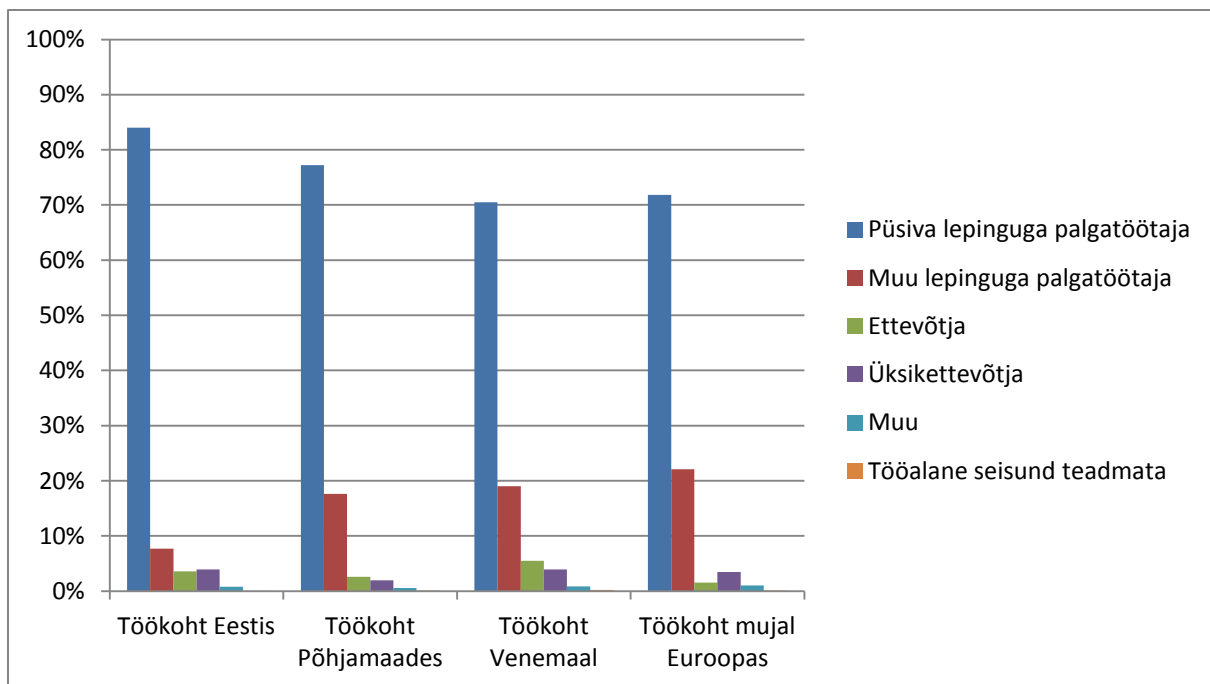
Põhjamaades töötavate inimeste hariduslik profiil erineb selgelt Eestis ja muudes välisriikides töötajatest (joonis 11). Kõrghariduse on omandanud 42% Eestis, 53% Venemaal ja 45% mujal välismaal töötajatest, Põhjamaades töötajatest on kõrgharidusega kõigest 15%. Sellegipoolest on 57% kõigist kõrgharidusega välismaal töötavatest elanikest töötab Põhjamaades, mis tuleneb Põhjamaade üldisest suurest osakaalust sihtriikide seas. Põhjamaades on kõige kõrgem osakaal keskhariduse ja kutsega töötajail. Lisaks on Põhjamaades ainult üldpõhiharidusega või madalama haridustasemega ning põhihariduse ja kutsega töötajate

osakaal 2-3 korda kõrgem kui Eestis või mujal välismaal töötajate seas. Üldkeskharidusega töötajate jaotus klastrite vahel on enam-vähem võrdne, olles madalam vaid Venemaal.

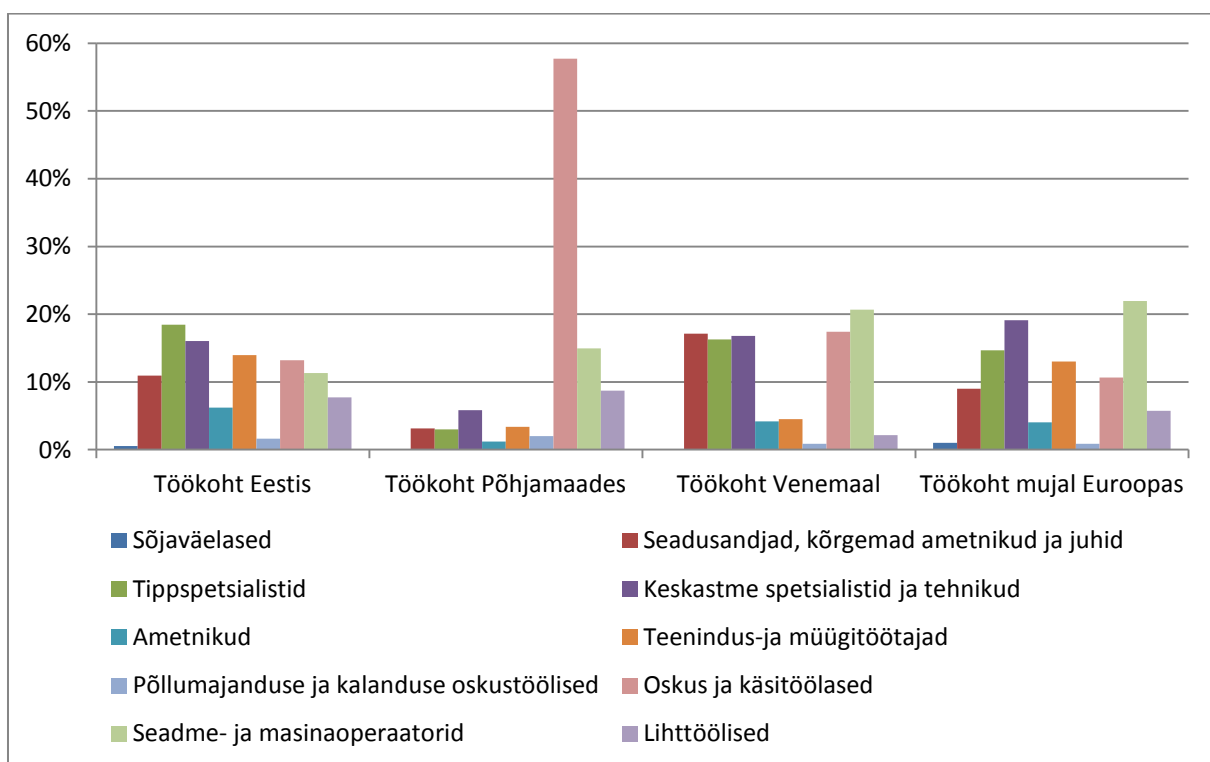


Joonis 11. Töötajate haridustase välisriikides.

Nii Eestis kui välismaal on valdav enamik töötajatest püsiva lepinguga palgatöötajad, ent selle osatähtsus erineb riigiti, olles suurim Eestis ja väikseim Venemaal ning muudes välisriikides (joonis 12). Vastupidine vahekord on muude, ilma püsiva lepinguta palgatöötajatega, keda on kõige rohkem teistes välisriikides ja vähim Eestis. Ettevõtja-tööandjate, talupidajate, üksikettevõtjate ja vabakutseliste osa kõigi töötajate seas on kõigis riikides madal, vahemikus 2-4%. Veidi rohkem ettevõtjaid on Venemaal.



Joonis 12. Töötajate töösuhete liik välisriikides.



Joonis 13. Töötajate ametialane jaotus välisriikides.

Tabel 2. Töötajate ametialane jaotus välisriikides.

Amet	Töökoht Eestis	Töökoht Põhjamaades	Töökoht Venemaal	Töökoht mujal Euroopas
Sõjaväelased	0,6%	0,0%	0,0%	1,0%
Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	10,9%	3,1%	17,1%	9,0%
Tippspetsialistid	18,5%	3,0%	16,3%	14,7%
Keskastme spetsialistid ja tehnikud	16,0%	5,8%	16,8%	19,1%
Ametnikud	6,2%	1,2%	4,2%	4,0%
Teenindus- ja müügitöötajad	13,9%	3,4%	4,5%	13,0%
Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	1,6%	2,0%	0,9%	0,9%
Oskus- ja käsitöölised	13,2%	57,7%	17,4%	10,6%
Seadme- ja masinaoperaatorid	11,3%	15,0%	20,7%	21,9%
Lihttöölised	7,7%	8,7%	2,2%	5,7%

Töötajate ametialases jaotuses eristub väga selgelt oskus- ja käsitöö suur osatähtsus Põhjamaades (joonis 13, tabel 2). Üle poole Põhjamaades töötajatest on oskus- ja käsitöölised. Kõrgema ja keskmise taseme töökohti omatakse Põhjamaades seetõttu võrdlemisi väga vähe.

Töökohtade jaotus Venemaal ja muudes Euroopa riikides on Eestile sarnasem kui Põhjamaades, ent mõne olulise erinevusega. Venemaal on Eestist poole rohkem kõrgemaid ametnikke ja juhte, kaks korda rohkem seadme- ja masinaoperaatoreid, kolm korda vähem lihttöölisi ning teenindus- ja müügitöötajaid. Mujal Euroopas on Eestist kaks korda rohkem seadme- ja masinaoperaatoreid ning kolmandiku võrra vähem ametnikke ja lihttöölisi.

5. Arutelu

5.1. Eestist välismaal viibivatel töötajatel võrdlus koduriigi töötajatega

Uuringust selgusid mitmed erinevused Eestis ja välismaal viibivatel töötajatel Eestis elanike vahel. Eestis töötavate inimeste sooline jagunemine on üpris võrdne, naisi on töötajate arvus mõne protsendi võrra rohkem kui mehi. Seevastu välismaal viibivatel töötajatel Eestis elanikud on valdavalt mehed, eriti Põhjamaades, kus kõigest kuuendik Eestis töötajatest on naissoost. Naiste osakaal on mõnevõrra kõrgem Venemaal ja muudes Euroopa riikides, ulatudes siiski vastavalt veerandi ja kolmandikuni töötajatest. Sugudevahelist erinevust aitab seletada Eestis pigem traditsiooniline perekultuur (Karu & Pall, 2009, lk 76), peamiste pendeltöö ametite paiknemine meestekesksemates sektorites (Telve, 2018), mille tagajärjel nähakse meeste välismaal töötamist kui vahendit pere elatusaseme parandamiseks (Dickinson, 2005, lk 394). Pendeltöötajate seas on rohkem üksikuid ja lastetuid inimesi ning vähem abielus ja vabaabielus inimesi kui Eestis. Vajadus pereliikmete eest hoolitseda on üks peamisi takistavaid tegureid välismaale tööle minemisel (Tarum, 2014). Kahjuks ei ole rahvaloenduse andmete põhjal võimalik kindlaks teha, kas Eestis välismaal viibivatel töötajatel Eestis elanik viibib välismaal üks või on tal elukaaslane ja/või laps(ed) ka kaasas.

Eestis püsib töötajate arv enam-vähem stabiilsena vanusevahemikus 25-59 eluaastat, hakates langema alles 60ndates eluaastates. Välismaal töötavad peamiselt noored ja nooremas keskeas Eestis elanikud.

Keskmiselt on välismaal töötajate seas rohkem põhi- ja keskkooli ning kutsega inimesi ja vähem kõrgharidusega inimesi kui Eestis. Klasterite lõikes on näha, et haridustaseme keskmist mõjutab Põhjamaades töötajate suur arv. Muju Euroopas töötajate hariduslik jaotus on sarnane Eestiga ja Venemaal töötajate seas on kõrgharitudute osakaal isegi kõrgem kui Eestis.

Keskmiselt on välismaal töötajate seas rohkem inimesi kes oskavad vähemalt ühte võõrkeelt ning kõrgem on ka räägitavate võõrkeelte arv. Erandiks on Venemaal töötajad, kelle võõrkeelteoskus on madalam. Need tulemused on mõlemad ootuspärased. Välismaal töötamine eeldab enamikel töökohtadel, et inimene oskab kas kohalikku keelt või mõnda *lingua francat*, nagu inglise keelt. Seevastu Venemaale on tööle läinud ülekaalukalt venelased, kelle jaoks töö toimub nende emakeeles ning teiste keelte oskus pole nii tähtis.

Välismaal töötajatel on võrreldes Eestis töötajatega rohkem mittepüsivaid ja seega ebakindlaid töölepinguid. Positiivsena võib välja tuua, et valdav enamik välismaal töötajaid on siiski saanud turvatunnet andva püsiva töölepingu.

Ametialaselt on välismaal töötajate seas keskmiselt vähem juhte, spetsialiste, ametnikke ja teenindustöötajaid ning rohkem oskustöölisi ja masinaoperaatoreid. Seegi erinevus tuleneb peamiselt Põhjamaades töötajate suurest osakaalust, kus 58% töötajatest on oskustöölised versus 13% Eestis. Muu Euroopa ja Venemaa klastrite ametialased jaotused on sarnasemad Eestiga.

Välismaal töötavate inimeste osakaal on kõige suurem Pärnu, Viljandi ja Jõgeva maakondades ning kõige väiksem Ida-Virumaal, Harjumaal ja Tartumaal. Eesti äärealadelt minnakse palju välismaale, sest pole piisavalt kohalikke võimalusi. Harju- ja Tartumaal on üldine töötajate ja töökohtade arv kõige suurem ning seal on kõige kõrgemad keskmised palgad (Statistikaamet, 2018), seega võib välismaal töötajate väiksem osakaal tuleneda nendes maakondades leiduvatest parematest töövõimalustest. Mõnevõrra üllataval kombel ei ole Harjumaalt välismaale minejate seas maakondade keskmisest suuremat minekut, olgugi et Tallinna ja selle lähivaldade elanikele on lennujaam, sadam ja parvlaevaihendus kõige lähemal. Ida-Virumaa inimesed on paiksemad, ent see tuleb väheste Põhjamaadesse suundujate arvelt. Ida-Virumaalt on pärit kõige rohkem Venemaal töötajaid, mida tingib nii ühine keel ja kultuur kui ka Venemaa piiri lähedus.

5.2. Vanuse, emakeele ja haridustee mõju

Noorte töötajate suuremat osakaalu välismaal võib seletada noorte suurem mobiilsus (Veidemann, 2010). 2011. aastaks oli Schengeni viisaruum Eestile rakendunud vaid mõne aasta. Kuna noored on kõige rändealtimad, on võimalik, et vanemad põlvkonnad on otsustanud pigem Eestis töötamise kasuks ning rahvaloenduse ajaks pole esimeste noorte pendelrändajate kohort veel jõudnud keskikka. Erandiks on Venemaal töötajad, keda eristab võrreldes Põhjamaade ja ülejäänud Euroopa töötajate klastriga madalam 18-34-aastaste osakaal ning kõrgem 35-60-aastaste osakaal. Seega 2011. aasta rahvaloenduse ajaks läheb Venemaale tööle vähem noori kui teistesse riikidesse. Samas töötab Venemaal rohkem vanemaid inimesi, kellest osad võisid olla hakanud Venemaale pendeltööd tegema juba kümme aastat või kauem tagasi.

Noored on vähem seotud perekondlike kohustustega (Veidemann, 2010). Tarumi (2014) uuringust on selgunud, et vajadus laste eest hoolitseda takistab välismaale tööle minekut enim vanuses 25-49 eluaastat. Samas on näiteks Soomes töötavate meeste uuring (Telve, 2015) näidanud, et mitmed mehed on otsustanud välismaal töötamise kasuks just seetõttu, et aidata paremini ülal pidada oma elukaaslast ja lapsi. Kahjuks pole käesolevas uurimuses kasutatavate andmete põhjal võimalik kindlaks teha, kui paljudel Eestis ja välismaal töötavatel Eesti elanikel on peres alaealisi lapsi. Siiski võib töötaja pererolli tunnus anda sellest kaudset aimust. Võrreldes Eestiga on välismaal töötajate seas veidi vähem paarisuhtes ning rohkem üksikuid ja lastetuid inimesi. Töötavaid üksikvanemaid on Põhjamaades kaks ja pool korda vähem kui Eestis. Venemaal ja mujal Euroopas on üksikvanemate osakaal sarnane või veidi madalam. Pigem peab seega paika väide, et lastega inimesi läheb välismaale tööle vähem.

Emakeel mõjutab sihtriigi valikut. Eesti emakeelega inimesed on valdavalt valinud Põhjamaades töötamise. Kümnendik töötab mujal Euroopas ning vaid 1% Venemaal. Eesti emakeelega inimeste Põhjamaades töötamist soodustab Eestile sarnane kultuur ning soome keele sarnasus eesti keelele, mis teeb selle eesti keele oskajatele kergemini mõistetavaks ja õpitavaks. See tähendab, et Eesti tööliste elu jooksul kogunenud kultuuriline kapital (Bourdieu, 1986) säilitab Soomes suure osa oma väärtusest ning inimene peab kulutama vähem aega ja energiat omandamiseks uut kultuuri ja võõrast keelt. Samas võib tulemustest eeldada, et soome ja eesti keele ning kultuuriruumide sarnasus avaldab rohkem mõju eesti ning vähem vene rahvusest ja emakeelega töötajatele.

Noorte eestlaste kehv vene keele oskus (Mellik, 2010) võib tingida Eesti emakeelega inimeste vähest Venemaal töötamist. Vanemate põlvkondade jaoks võib põhjuseks olla Venemaa madalamad palgad. Eesti nõukogude ajaloost, propagandast ning tänapäeva Venemaa ühiskondlikust ja poliitilisest korrast tingitud vastumeelsus Venemaa vastu võib ka mõningast rolli mängida. Lisaks tuleb arvestada, et eesti emakeelega inimestel on peamiselt Eesti kodakondsus, mis tähendab, et Venemaal töötamiseks on vaja erinevalt Euroopa Liidu riikidest hankida viisa. Seega on eestlastel lihtsam ligipääs pendeltööle Põhjamaades ja mujal Euroopas.

Veidi üle poole vene emakeelega inimestest käib tööl Põhjamaades. Põhjamaade ja eriti Soome lähedus ning nende pakutavad kõrgemad palgad võivad korvata keelte omandamise raskuse. Samas vene emakeelega inimestele, kes oskavad heal tasemel eesti keelt, võib soome

keele õppimine keelte sarnasuse tõttu olla sedavõrd lihtsam. Üle poole kõigist Põhjamaades pendeltöötajatest on oskustöölised, kes oma töö tegemiseks ei pruugigi vajada väga kõrgel tasemel keeleoskust (Hagan et al., 2011).

Veerand vene emakeelega välismaal töötajate töökohtadest on Venemaal, kus nad saavad töötada oma emakeeles. Üle kolmandiku Venemaal töötajatest ei oska ühtegi võõrkeelt, mistõttu võib arvata, teistesse välisriikidesse tööle suundumine oleks neile raskusi valmistanud. Vene emakeelega inimestel on suurema tõenäosusega ka Vene Föderatsiooni kodakondsus või nn hall pass, mis mõlemad teevad Venemaale reisimise viisavabaks. 2011. aasta rahvaloenduse ajaks ei olnud veel kehtima hakanud uus kord, mil pärast 1992. aastat sündinud halli passi omanikud ei pääse enam Venemaale viisavabalt (Einmann, 2016). Üle viiendiku vene emakeelega töötajatest on otsustanud sihtriigina muude Euroopa riikide kasuks. Paljudes Euroopa riikides on juba olemas venelaste kogukonnad, mis võivad välisriiki töölemineamise kergemaks teha.

Muu emakeelega inimestest 60% töötab Põhjamaades, nendest omakorda pooltel on emakeeleks soome keel. Seega on nende inimeste puhul suure tõenäosusega tegu soomlastega, kes on otsustanud Eestis elamise kasuks, ent kes jätkavad Soomes töötamist. Venemaal töötab ainult 24 muu emakeelega inimest, mis on kindlate järelduste tegemiseks liiga väike arv. Tõenäoliselt on tegu ukraina või muude slaavi emakeeltega töötajatega ning nende puhul kehtivad ülalmainitud vene emakeelega töötajate põhjused. Mujal Euroopas töötavate muu emakeelega pendeltöötajate puhul võib jälle olla tegu teistest riikidest pärit inimestega, kes on otsustanud Eestisse eluaseme muretseda, ent jätkavad tööd oma päritolumaades.

Hariduslikust küljest eristub selgelt, et põhihariduse, põhihariduse ja kutse ning keskhariduse ja kutsega töötajad valivad töökohaks pigem Põhjamaad. Kutseharidus seondub Põhjamaade pendeltöötajate ametite seas domineeriva oskus- ja käsitööga, mis peamiselt leiab aset ehitustööstuses (Krusell, 2013). Põhi- ja keskhariduse kõrge osakaal Põhjamaade töötajate seas võib olla seotud ka suure noorte töötajate arvuga. Alla 21-22 aastatel pole veel olnud piisavalt aega kõrgkooli lõpetamiseks.

Üle pooltel kõigist kõrgharitud inimestest on töö Põhjamaades, kuigi kõigist Põhjamaadest töötajatest moodustavad nad ainult 15%. Mõtsmees ja Krusell on välja toonud, et välismaale tööle suundunud Eesti elanikud on karjääriredelil tõenäolisemalt langenud kui tõusnud. Eriti avaldub see kõrgharitud inimeste puhul, kellel on välismaal neli korda suurem tõenäosus tegeleda oskus- ja käsitööga kui kodumaal (Krusell, 2013; Mõtsmees, 2012, cit Krusell,

2013). Sellest võib ehk teha järelduse, et mitmed Põhjamaadesse suundunud kõrgharidusega Eesti elanikud ei ole hõivatud seal oma haridusele vastavatel ametipostidel. Arvatavasti on nende välismaale mineku põhjuseks olnud raskused Eesti tööturul oma haridusele vastava piisavalt tasustatud töö leidmisega. Nad ei pruugi ka Põhjamaades või teistes riikides leida valgekraelist töökohta ning on olude sunnil kompromissina asunud tööle madalamal ametipostil, mille palk sellegipoolest ületab neile Eestis pakutavaid.

Eelneva põhjal ei saa siiski järeldada, et enamik välismaale suundunud kõrgharidusega inimestest on sunnitud oma haridusele mittevastavale töökohale asuma. Mujale Euroopasse suundujate seas on kõrgharitudte osakaal tööjõust sarnane Eestiga ning Venemaal töötajate seas on kõrgharitudid rohkem. Võib arvata, et vähemalt pooled neist on leidnud omale väärilise töökoha, näiteks Euroopa Liidu institutsioonides või Venemaa ettevõtete kõrgematel positsioonidel. Lääne-Euroopa mitmekesisemal tööturul on tõenäoliselt rohkem võimalusi juhtivatele kohtadele pääseda kui Põhjamaades, kus võidakse Eestist sinna kõrgharidusega tööle soovijaid tulijate enamuse järgi eelarvamuslikult või harjunult pigem oskus- ja käsitöö jaoks sobilikeks pidada.

5.3. Erinevused välisriikide klastrite töötajate vahel

Põhjamaades, eriti Soomes, töötamise populaarsuse seletuseks võib tuua mitme töörandele soodsa tingimuse kokkulangemise. Põhjamaades on võimalik teenida kordades kõrgemat palka kui Eestis sama tööd tehes. 2011. aastal ületasid Soome ja Rootsi keskmised palgad kolmekordselt ning Norra keskmine palk enam kui neljakordselt Eesti keskmist palka (Tark ja Palk, 2012). Chiswicki (2000) ja Hadleri (2006, lk 114) järgi peab välismaal saadav töötulu ületama kodumaist vähemalt kahekordselt, et piisavalt korvata pendelrändamisega kaasnevat aja- ja rahakulu. Põhjamaad on Eestile geograafiliselt lähedal, neil on Eestiga head transpordiühendused, eriti Helsingi ja Tallinna vahel seilavate parvlaevade kaudu. Kiired ja lühikesed transpordiühendused aitavad leevendada piiriülese transpordi kulukust, suurendades Põhjamaades töötamise kasumlikkust.

Põhjamaades ja eriti Soomes on aastate jooksul välja kujunenud ajutiselt ja paikselt sisserännanud Eesti inimeste kogukonnad. Eesootav kogukond tekitab sisserändavas töötajas suurema turvatunde ning aitab tal kergemini uute oludega kohaneda ja kiiresti sihtriigi tööturule siseneda (Keely, 2000, lk 53). Töövahendusfirmad annavad lubadusi konkreetsetes sihtriigis veelgi kindlamalt tööd leida (Telve, 2015). Lisaks innustavad väljarännanute

positiivsed kogemused oma kodumaale jäänud sõpru ja sugulasi neile järgnema (Castles & Miller, 2009, lk 28–29). Seega soodustavad Põhjamaades juba töötavate ja elavate Eesti inimeste kogukonnad edasist töörännet neisse riikidesse.

Põhjamaades töötajate seas on meeste ülekaal suurem kui üheski teises sihtriikide klastris. Nad on peamiselt noored või nooremas keskeas, kesk- ja kutseharidusega ning töötavad oskus- ja käsitöölisena, eeldatavalt ehitussektoris. Kõigest 15% Põhjamaades töötajatest on omandanud kõrghariduse ning seoses sellega moodustavad kõrgemad ametnikud ja tippspetsialistid vaid mõne protsendi töötajaist. Põhjamaades on teistest välisriikidest suurem osakaal töötajatest abielus või vabaabielus, vähem on üksikvanemaid ning partneri ega lasteta inimesi. Kuna valdav enamik Põhjamaade pendeltöötajaid on mehed, võib Telve (2015) Soomes töötavate meestega tehtud intervjuude põhjal arvata, et töötajad on seal oma perele paremat elatist teenimas. Seega võib Põhjamaid teistest klastritest eristada kui peamiselt sinikraeliste tööliste sihtriiki, kuhu minnakse peaaesjalikult sealsete kõrgete ehitus- ja tööstussektorite palkade tõttu, mitte eneseteostuse nimel.

Nagu Põhjamaad, on ka Venemaa Eesti lähinaaber, võimaldades transpordiühendusi maismaad mööda auto, bussi ja rongiga ning läbi õhu lennukiga, mis peaks lihtsustama pendelrändamist Venemaale. Seevastu Venemaal töötajate profiil erineb märgatavalt Põhjamaades töötajatest. Venemaal töötab vähem noori, mediaanvanuserühm on 35-39 aastat. Tuleb aga arvestada, et Venemaa propaganda on venekeelseid noori viimasel ajal infosõjas eriti sihikule võtnud, mis võib nende tulevase töökohavalikuid mõjustada (Pernik, 2018).

Üle poole Venemaal töötajatest on Vene kodakondsusega, ligi 85% on vene emakeelega ja üle kolmandiku ei räägi ühtegi võõrkeelt. See-eest on Venemaal töötajate seas kõigest klastritest kõige rohkem kõrgharidusega ja kõige vähem ainult põhi- ning keskharidusega inimesi. Venemaale läheb keskmisest rohkem juhte, (tipp)spetsialiste ja tehnikuid ning väga vähe teenindajaid ja lihttöölisi. 9% Venemaal töötajate seas on ettevõtjaid ja üksikettevõtjaid rohkem kui teistes klastrites. Sellest võib ehk järeldada, et Eesti elanikest käivad Venemaal tööle peamiselt haritud venelased, kes on mõne ettevõtte omanikud või neis kõrgetel positsioonidel. Kuigi üldiselt on keskmised palgad Venemaal palju madalamad kui Eestis, võivad kõrgete ametipostide palgad ja prestiiž ületada neile Eestis pakutavaid võimalusi, eriti juhul kui nad ei oska piisavalt heal tasemel eesti keelt või ei leia oma haridusele vastavat tööd. Mõned rahvaloenduses kajastatud inimesed võivad olla ka Venemaalt pärit, kes on pärast

Eesti iseseisvumist otsustanud Eestisse kolimise kasuks siinse parema elukvaliteedi ja suuremate poliitiliste vabaduste tõttu, ent jätkavad Venemaal töötamist.

Samas ei saa see olla ainuke üldistus Venemaal tööl käijate kohta, kuna peaaegu 40% inimestest ei oma mitte valgekrae ameteid, vaid on hoopis oskus- ja käsitöölised ning seadme- ja masinaoperaatorid. See on mõnevõrra üllatav tulemus, kuna üldiselt liigub tööjõud vaesemast riigist jõukamasse, mitte vastupidi (Hadler, 2006, lk 114). On võimalik, et Eesti venekeelsel elanikkonnal pole nende elupaiga ja/või ebapiisava keeleoskuse tõttu võimalusi Eestis ega mujal Euroopas sobivat töökohta leida ning neil ei jää muud üle kui Venemaa poole vaadata. Seda põhjendust toetab Saar Polli (2006) mitte-eestlaste perspektiivide küsitlus, mis näitas, et mitte-eestlaste seas on kõrgem töötuse tase ning suuremad raskused töö leidmisega.

Ülejäänud Euroopa klaster sisaldab kõige rohkem sihtriike ja on seega geograafiliselt, majanduslikult ja ühiskondlikult kõige mitmekesisem. Kui Läti ja Leedu välja arvata, asub enamik riike Eestist võrdlemisi kaugel ning nende ja Eesti vahelises transpordis mängivad olulist rolli lennuühendused. Geograafilisest lähedusest hoolimata on Lätis hõivatud kõigest 1% välismaal töötavatest Eesti elanikest. See tuleneb tõenäoliselt suuresti Läti madalamatest keskmistest palkadest (Tark ja Palk, 2012). Erinevalt venelastest ei ole Eestis elamas suurt lätlaste kogukonda, kes rändaksid tööle oma keelekeskkonda. Populaarsemad sihtriigid on Eestist arenenuma majandusega. Ent erinevalt Põhjamaade oskustööst leidub ülejäänud Euroopa peale kokku rohkem valikuid mitmekesiste töönišside vahel, alates ametnikest ja tippspetsialistidest kuni teenindajate ja lihttööliseni. Ka kultuuride ja keelte poolest on muu Euroopa klaster paljutahuline.

Sihtriikide mitmekesisusest hoolimata on muu Euroopa klasteri töötajatel siiski mõned iselaadsed tunnusjooned. Nad on noored, mediaanvanusega 25-29 eluaastat nagu Põhjamaades töötajad, ent vanuse kasvades väheneb nende osakaal tööjõus esialgu kiiremini kui Põhjamaades. Seega võivad Lääne-Euroopa riigid olla populaarne sihtkoht noorte eneseteostuseks. Muu Euroopa võimalusterohkuse poolt räägib ka sealne kõrgem naiste osakaal töötajatest kui Põhjamaades ja Venemaal.

Mujal Euroopas töötajad oskavad keskmiselt rohkem võõrkeeli. Nelja võõrkeele rääkijate osakaal on kaks korda kõrgem ning üle nelja võõrkeele rääkijate osakaal on neli korda kõrgem kui teistes sihtriikides. Selle põhjal võib arvata, et seal töötab rohkem

multikultuurseid inimesi, kes peale Eestis tavaliste võõrkeelte, nagu inglise ja vene keel, on kas huvist või töövajadustest lähtuvalt õppinud selgeks muid keeli.

Ülejäänud Euroopa klastris on teistest klastritest suurem osakaal töötajaid, kellel on 'muu tööleping', mida võib tõlgendada kui hooajalise või muud moodi mittepüsiva töölepinguna. Seda tõika on keeruline üheselt seletada. Osaliselt võib see ehk tuleneda tööpostidest erinevates Euroopa Liidu institutsioonides, mis on tihti kindla kestusega. Samas pole muu Euroopa klastris ametnike osakaal suurem kui teistes klastrites. Seevastu on võrdlemisi rohkem keskastme spetsialiste ja tehnikuid, teenindus- ja müügitöötajaid ning seadme- ja masinaoperaatoreid. Antud andmete põhjal on raske anda kindlat vastust. Kuna muu Euroopa klastrisse on paigutatud sedavõrd palju eriilmelisi sihtriike, on võimalik, et selgemate järelduste tegemiseks tuleks klastrit sügavamalt uurida. Paremaid tulemusi võib anda selle klatri jaotamine omavahel sarnasemate töötajate sihtriikide rühmadeks. Siiski saab öelda, et Lääne-Euroopas on võimaluste paljusus suurem ja see tingib ka pildi heterogeensuse.

Antud magistritöös on tulemusi, millele pole võimalik kasutatud andmete ja metoodika põhjal piisavalt adekvaatset seletust anda. Ühest küljest tuleneb see rahvaloenduse agregeeritud andmete kasutamisest, mis on puhtalt kvantitatiivsed. On teada, kuhu minnakse tööle ja kui palju on igas klastris teatud tunnustega töötajaid, aga mitte seda, miks on mindud just neisse konkreetsetesse riikidesse ja nendele töökohtadele. Selleks tuleks kaasata rohkem kvalitatiivseid andmeid, viia läbi küsitlusi. Varasemast on olemas mitmeid Soomes töötavate Eesti inimeste uuringuid (nt. Telve, 2015), kuid Venemaal ja mujal Euroopas pendeltöötavate Eesti elanike kohta on vähem uurimistöid. Teisest küljest aitaks ka rahvaloenduse andmete teistsuguse jaotuse järgi agregeerimine. Näiteks võiks uurida eraldi meeste ja naiste välismaal töötamist, nägemaks, kas soolises lõikes esineb tunnuste vahel märgatavaid erinevusi. Lisaks võiks jaotada ülejäänud Euroopa klatri kaheks või rohkemaks sihtriikide alamrühmaks. Kruselli (2013) hierarhilise klasteranalüüsi käigus olid eraldi klasterina Belgia koos Ameerika Ühendriikidega, kuna nende töötajaid iseloomustas kõrgem haridustase ja suurem valgekraeliste töökohtade arv. Töötajate mingi teatud tunnuse poolest eristuvaid Euroopa riike leiduks kindlasti veel.

Käesoleva töö valmimisest on 2020. aasta registripõhise rahvaloenduseni jäänud kaks aastat. Rahvaloenduste vahepealsel ajal on Eesti ja ülejäänud maailm väljunud majanduskriisist ning tasapisi on Eestis tööpuuduse probleemi asemele tekkinud töökäte puudus (Koppel, 2017). Viimastel aastatel on Eesti rändesaldo olnud positiivne, kuigi Eesti elanike välismaal

töötamine on jätkuv trend. Tänapäeva Euroopa Liidu majandust ja tööturgu on mõjutamas ka Ühendkuningriikide lahkumine Euroopa Liidust ehk Brexit, mis järgmise rahvaloenduse ajaks on eeldatavalt jõudnud lõpule. Seega oleks väga huvitav mõne aasta pärast uue rahvaloenduse andmete põhjal korrata välismaal töötavate Eesti elanike uuringut ja võrrelda seda 2011. aasta andmetega.

6. Kokkuvõte

Käesoleva magistritöö eesmärk oli uurida Eesti elanike tööalast hargmaisust Euroopa riikides. Uuritavate pendeltöötavate inimeste kohta võib öelda, et nad on hargmaised, kuna nende elukohaks on Eesti, ent nende tavapärane tegevusruum hõlmab ka teise riigi territooriumi. Töö käigus vastati küsimustele:

- 1) Millised on Eestist välisriikidesse läinud töötajate erinevused võrreldes koduriigi töötajatega?
- 2) Kuidas mõjutavad vanus, emakeel ja haridustee inimeste tööalast liikumist?
- 3) Mille poolest eristuvad välisriikide klastrid teineteisest?

Uurimisküsimustele vastamiseks kasutati 2011. aasta rahva- ja eluruumide loenduse andmeid 13 tunnuse kohta. Rahvaloenduse andmed olid agregeeritud kujul ja moodustasid neli sihtriikide klastrit ehk rühma: Eesti, Põhjamaad (Soome, Rootsi ja Norra), Venemaa ning muud Euroopa riigid. Klasterite valik järgis Kruselli (2013) uuringu eeskujul.

Kolmest välisriikide rühmast oli Eesti elanike seas ülekaalukalt levinuim töötamine Põhjamaades. Põhjamaades töötajad olid võrreldes Eestis töötajatega peamiselt meessoost, nooremad ja suurema eesti emakeele osakaaluga. Põhjamaid eristas veel põhihariduse ning keskhariduse ja kutsega töötajate suurem osakaal ning väiksem kõrghariduse osakaal. 58% Põhjamaades töötajatest oli hõivatud oskus- ja käsitöölisena.

Venemaale suundusid peamiselt vene emakeelega inimesed vanuses 25-50 eluaastat. Tulemustest võib järeldada, et Venemaal töötajad jagunesid üldjoontes kahte erinevasse rühma. Esimene neist oli kõrgharitud ja tõenäoliselt tööl juhtide, spetsialistidena või tehnikutena. Teine rühm oli pigem keskharidusega ja töötas oskustöölisena või masina- ja seadmeoperaatoritena, mis oli mõnevõrra üllatav tulemus, kuna üldiselt ei minda tööle rikkamast riigist vaesemasse. Venemaal töötavate Eesti elanike seas oli võõrkeelteoskus kõige väiksem ning eriti teine rühm võis Venemaale suunduda seetõttu, et nende keelteoskus oli Eesti või teiste Euroopa riikide tööturgude jaoks ebapiisav. Toona võis see olla tingitud ka Ida-Virumaa suurest tööpuudusest, mistõttu neil polnud teisi võimalusi kohalikul tasandil tööd leida. Kuna Venemaal on käsitöölisetele madalamad palgad, siis arvatavasti seepärast lähebki sinna rohkem kõrgharitud inimesi, kes Eestis rakendust ei pruugi leida ja keda

tasustatakse käsitöolistest kõrgemalt. Nii väldivad nad Venemaal käies Eestis lihttööliseks minekut, säilitades suures osas oma palgataset ning saades erialast tööd. Venemaal tööl käijaid oleks tulemuslik uurida eraldi ja põhjalikumalt, et aidata uurijail paremini mõista põhjuslikke seoseid, mida tendentsidena või nähtustena on käesolevas uurimuses statistiliselt märgatud toimuvat.

Muudes Euroopa riikides pendeltöötavad Eesti elanikud olid peamiselt noored. Naised moodustasid kolmandiku töötajatest, mis oli suurem osakaal kui Põhjamaades ja Venemaal. Mujal Euroopas töötajate hariduslik profiil sarnanes Eestis töötajatega, ent rohkem oli inimesi, kes oskasid nelja või enamat võõrkeelt. Ametialaselt ei domineerinud muu Euroopa klastris kindlat ametirühma, levinud oli töö masina- ja seadmeoperaatoritena, spetsialistidena, tehnikutena ning teenindajatena. Kuna ülejäänud Euroopa klastris oli koos palju erinevaid sihtriike, oleks kasulik tulevastel uuringutes jaotada see klaster omavahel sarnasemate tunnustega töötajate sihtriikide põhjal eraldi alarühmadeks.

Vanuselisel olid välismaal töötajad peamiselt noored või nooremas keskeas. See võis tuleneda noorte suuremast mobiilsusest ja tõdemusest, et Euroopa tööturg ei olnud Eesti inimestele veel piisavalt kaua avatud olnud. Varasemad Eesti väljarändepotentsiaali küsitlused on näidanud, et peamine takistus välismaal töötamisele on vajadus laste ja teiste pereliikmete eest hoolitseda. Antud uurimistöös selgus, et võrreldes Eestis töötajatega oli välisriikides töötajate seas veidi rohkem elukaaslase ja lasteta inimesi.

Välismaal pendeltöötas rohkem Eesti äärealade elanikke, kellele ei pruukinud kohalikul tööturul sobivaid töövõimalusi olla. Välismaal töötamise osakaal oli madalam Harju- ja Tartumaal, kus olid kõrgemad palgad ja suurem valik töökohti, ning Ida-Virumaal, mis tulenes väheste Põhjamaadesse suundujate arvelt.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et enamus Euroopa riike ja Venemaa tõmbavad Eestist ära pigem ajusid, sellal kui erandina Põhjamaad töökäsi. Kuna viimastel aastatel on Eestis tööpuudus asendumas töajõupuudusega, on seda olulisem teada, millised inimrühmad on peamised välismaale tööle minejad ning leida mooduseid nende töökohtade Eestis hoidmiseks või pendeltöötajate tagasitoomiseks.

7. Summary

Work-related transnationality of the population of Estonia in European countries

Marian Viik

Working abroad is more widespread among the population of Estonia than is the average for Europe. The knowledge of which workers travel abroad and to which countries helps design measures to stop the brain drain and outflow of manual labour. The aim of this paper was to characterize cross-border commuters among the Estonian population and to explore differences between the employees of clusters of four different destination countries. The clusters were Estonia, the Nordics (Finland, Sweden and Norway), Russia and the rest of Europe. The main research questions were as follows:

- 1) What are the differences between the workers from Estonia who've gone to work in foreign countries and the workers who've remained in their homeland?
- 2) How are people's work-related movements affected by factors of age, first language and education?
- 3) What differentiates the clusters of foreign countries from each other?

The theoretical part of the paper gave an overview of the main theories regarding work migration, such as the economic approaches, transnationalism and the role of cultural and social capital. Overviews of previous studies examining the work migration of the Estonian population helped give additional context.

Aggregated data from the 2011 Estonian Population and Housing Census was used, covering 13 attributes. The selection criterion for workers was registered inhabitants of Estonia between the ages of 18 and 65 with registered employment in Estonia or Europe. The workers were then divided into four clusters of employer countries: Estonia, the Nordics (Finland, Sweden and Norway), Russia and the rest of Europe. The selection of clusters was partly based on the findings of Krusell (2013). In total there were 22,992 cross-border commuters to Europe in 2011.

Of the three foreign country clusters, by far the most popular employment destination among the Estonian population was the Nordics. Compared to workers in Estonia, employees in the

Nordics were primarily younger, male and with Estonian as their first language. The Nordics were also distinguished by their higher ratio of employees with primary, secondary and vocational education and a lower ratio of higher education. 58% of all employees in the Nordics were occupied in the craft and related trades.

The Estonian population cross-border migrating to Russia was primarily native Russian speakers aged 25 to 50 years old. Based on the results, it could be concluded that the workers in Russia fell into one of two broad categories. The first were highly educated and likely worked as managers, professionals or technicians. The second mainly had secondary education and worked in the craft trades or as plant and machine operators. This was a somewhat surprising result, since workers usually do not migrate from the wealthier country to the poorer one. The employees in Russia overall had the least skill in foreign languages, so perhaps the second group worked in Russia because their language skills were insufficient for the job markets of Estonia or other European nations. At the time it might have also been due to the lack of jobs available at the Russian-majority Ida-Viru county, which is why they had no other opportunities to find jobs at the local level. Work migrants to Russia should be studied further to help better understand the causal relationships of the statistical tendencies or phenomenon observed in the study.

The cross-border migrants to other European countries were mostly young. Women made up a third of the workers, which was a higher ratio than in the Nordics or Russia. The overall educational profile of workers elsewhere in Europe shared similarities with those who stayed in Estonia, though there was a higher ratio of people who could speak four or more foreign languages. There were no occupations that dominated in the cluster, the more common occupations were plant and machine operators, technicians and associate professionals, and service workers. Due to the fact that there were many very different European countries included in this cluster, it would be beneficial to divide the cluster into subgroups of countries of workers with similar traits in future studies.

Most of the workers abroad were young or younger middle-aged people. This might have stemmed from the greater migration mobility of youth and the fact that the European job market had not been available to the Estonian population for very long. Previous studies on the migration potential of Estonia had shown that the main obstacle to working abroad was the need to take care of one's children and other family members. The results of this paper showed that there were slightly more workers without children or partners among those

working abroad than among those staying in Estonia. There was a higher ratio of working abroad among inhabitants of more peripheral areas of Estonia, where there might not have been enough local employment opportunities. Working abroad was less common in the more urbanized and highly developed Harju and Tartu counties, which had higher average wages and a wider variety of jobs available, as well as the Russian-majority Ida-Viru county.

In conclusion, it can be said that most European countries and Russia were mainly responsible for brain drain, while the Nordics drew away mostly vocational workers. In recent years there has been a gradual shift from unemployment to a labour shortage in Estonia. Thus it is of increasing importance to know which groups of people are more likely to commute to other countries for work, and use that knowledge to help develop measures to keep their employment in Estonia or return them to the Estonian job market.

8. Tänuavaldused

Suured tänud minu juhendajatele Tiit Tammarule ja Keiu Telvele, kes andsid nõu ja tagasisidet, aitasid suunata töö käiku ning jagasid teemakohast kirjandust.

Tänan Annika Väikot, kelle kaudu oli mul võimalik kasutada rahvaloenduse andmeid ja kes jagas häid soovitusi.

Viimaks soovin tänada ka oma perekonda nende moraalse toe ja nõuannete eest.

9. Kasutatud kirjandus

- Ahas, R., Silm, S., & Tiru, M. (2017). Eestist lähtuv hargmaisuus mobiilside rändlusandmete alusel. *Eesti inimarengu aruanne 2016/2017 „Eesti Rändeajastul“* (lk 82–90). Eesti Koostöö Kogu.
- Anderson, B. (2010). Different Roots in Common Ground: Transnationalism and Migrant Domestic Workers in London. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27(4), 673–683.
- Basch, L., Blanc, C. S., & Schiller, N. G. (1992). Towards a definition of transnationalism. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 645(1).
- Basch, L., Schiller, N. G., & Blanc, C. S. (2005). *Nations Unbound: Transnational Projects, Postcolonial Predicaments, and Deterritorialized Nation-States*. New York: Routledge.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. *Readings in economic sociology* (lk 280–291). Wiley-Blackwell.
- Castles, S., & Miller, M. J. (2009). *The Age of Migration* (4th Edition). New York: Palgrave Macmillan.
- Chiswick, B. R. (2000). Are Immigrants Favorably Self-Selected? An Economic Analysis. *Migration Theory: Talking Across Disciplines* (lk 61–76). New York, London: Routledge.
- Constant, A., & Massey, D. S. (2002). Return Migration by German Guestworkers: Neoclassical versus New Economic Theories. *International Migration*, 40(4), 5–38.
- Dickinson, J. A. (2005). Gender, Work and Economic Restructuring in a Transcarpathia (Ukraine) Village. *Nationalities Papers*, 33(3), 387–401.
- Dustmann, C., & Görlach, J.-S. (2016). The economics of temporary migrations. *Journal of Economic Literature*, 54(1), 98–136.

- Hadler, M. (2006). Intentions to Migrate within the European Union: A Challenge for Simple Economic Macro-level Explanations. *European Societies*, 8(1), 111–140.
- Hagan, J., Lowe, N., & Quingla, C. (2011). Skills on the Move Rethinking the Relationship Between Human Capital and Immigrant Economic Mobility. *Work and Occupations*, 38(2), 149–178.
- Hannerz, U. (1999). *Transnational Connections: Culture, People, Places*. London: Routledge.
- Karu, M., & Pall, K. (2009). Halfway from the Soviet Union to the Nordic Countries. *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market* (lk 69–85). Bristol: Policy.
- Keely, C. B. (2000). Demography and International Migration. *Migration Theory. Talking Across Disciplines* (lk 43–76). New York, London: Routledge.
- Komito, L. (2011). Social Media and Migration: Virtual Community. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(6), 1075–1086.
- Krusell, S. (2013). Eesti Elanike Töötamine Välismaal. *Pilte Rahvaloendusest [Census Snapshots]* (lk 129–146). Tallinn: Statistikaamet.
- Massey, D. S., Arango, J., Graeme, H., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, E. J. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431–466.
- Mõtsmees, P. (2012). *Välismaal töötamise mõju edasisele töökarjäärile*. Ettekanne esitatud Eesti Pangas, Tartu Ülikool.
- Pajumets, M., & Hearn, J. (2012). Post-Socialist Fathers ‘At Home’ and ‘Away from Home’ in ‘Old Europe’: Facing the Challenge through Masculine Identity Talk. *Studies of Transition States and Societies*, 4(1), 31–47.
- Pierini, F. (1997). *Frontier Workers in the European Union*. Luxembourg: European Parliament.
- Portes, A. (1997). Immigration Theory for a New Century: Some Problems and Opportunities. *International Migration Review*, 31(4), 799–825.

- Puur, A., Sakkeus, L., & Tammaru, T. (2013). Rahvastik. *Eesti inimarengu aruanne 2012/2013 „Eesti maailmas“* (lk 13–26). Eesti Koostöö Kogu.
- Saar Poll. (2006). *Mitte-eestlaste perspektiivid. Elanikkonna küsitlus, kevad 2006*. Tallinn.
- Tarum, H. (2014). Eesti tööelise elanikkonna väljarändepotentsiaal aastal 2013. *Sotsiaalministeeriumi toimetised* (Kd 2). Tallinn: Sotsiaalministeerium.
- Telve, K. (2015). *Kvalitatiivne lähenemine pendeltööle Soomes töötavate Eesti meeste näitel* (Magistritöö). Tartu Ülikool, Tartu.
- Telve, K. (2016). International Commuting Changes the Way Work is Done: Case Study of Estonian Blue-Collar and Skilled Workers in Finland. *Ethnologia Fennica. Finnish Studies in Ethnology*, (43), 28–42.
- Telve, K. (2018). Absent or involved: changes in fathering of Estonian men working in Finland. *Gender, Place & Culture*, 1–15.
- Tiit, E.-M. (2015). Eesti viimase veerandsajandi välisränne. Statistiline hinnang. - External migration in Estonia in the past 25 years. A statistical estimate. *Rahvastiku areng. Population Trends* (lk 56–75). Tallinn: Eesti Statistikaamet.
- Veidemann, B. (2010). Eesti tööelise rahvastiku väljarändepotentsiaal aastal 2010. *Sotsiaalministeeriumi toimetised*. Tallinn: Sotsiaalministeerium.

Internetiallikad

- Einmann, A. (2016). Venemaa tühistas alla 24-aastastele Eesti halli passi omanikele viisavabaduse. *Postimees*, 16. august. <https://www.postimees.ee/3802389/venemaa-tuhistas-alla-24-aastastele-estni-halli-passi-omanikele-viisavabaduse>. Viimati vaadatud 20.05.2018.
- European Commission. (2009). *Scientific Report on the Mobility of Cross-border Workers within the EU-27/EEA/EFTA countries*. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3459&langId=en. Viimati vaadatud 25.05.2018.

- European Commission. (2013). *Special Eurobarometer „Internal Market“* (No. 398).
http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_398_en.pdf.
Viimati vaadatud 27.03.2018.
- European Commission. (i.a). Posted workers.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>. Viimati vaadatud 23.05.2018.
- Koppel, K. (2017). Töötukassa juht: Eestis valitseb töøjõupuudus. *ERR*, 14. august.
<https://www.err.ee/612856/tootukassa-juht-eestis-valitseb-toojoupuudus>. Viimati vaadatud 25.05.2018.
- Lohk, M. (2010). Töövahendusfirmad petavad kergeusklikelt raha välja. *Postimees*, 5. aprill.
Salvestatud <https://tarbija24.postimees.ee/245796/toovahendusfirmad-petavad-kergeusklikelt-raha-valja>. Viimati vaadatud 14.05.2018.
- Mellik, J. (2010). Eesti noorte vene keele oskus jätab soovida. *Postimees*, 26. juuli.
<https://www.postimees.ee/291731/eesti-noorte-vene-keele-oskus-jatab-soovida>.
Viimati vaadatud 20.05.2018.
- Pernik, P. (2018). Ekspert hoiatab: Vene infosõda võib võtta sotsiaalmeedias sihikule Eesti venekeelsed noored. *Eesti Päevaleht*, 10. aprill.
<http://epl.delfi.ee/news/arvamus/ekspert-hoiatab-vene-infosoda-voib-votta-sotsiaalmeedias-sihikule-eesti-venekeelsed-noored?id=81719071>. Viimati vaadatud 25.05.2018.
- Statistikaamet. (2018). Tabel nr PA5321: Keskmise bruto- ja netokuupalk maakonna järgi.
<http://pub.stat.ee/>. Viimati vaadatud 21.05.2018.
- Tark ja Palk. (2012). Euroopa palgad 2011. <https://www.tarkjapalk.ee/palgastatistika/euroopa-palgad-2011>. Viimati vaadatud 23.05.2018.
- Unions: Foreign workers often underpaid, overworked. (2013). *Yle*, 4. veebruar.
https://yle.fi/uutiset/osasto/news/unions_foreign_workers_often_underpaid_overworked/6479057. Viimati vaadatud 23.05.2018.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, **Marian Viik**,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

"Eesti elanike tööalane hargmaisus Euroopa riikides",

mille juhendajad on **Tiit Tammaru** ja **Keiu Telve**,

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 28.05.2018