

TARTU ÜLIKOOL  
Majandusteaduskond  
Rahvamajanduse instituut

Tõnis Pintson

**PALGAVÕIT VÄLJARÄNDEL,  
DEMOGRAAFILISTE TUNNUSTE ALUSEL:  
EESTI-SOOME MIGRATSIOONI NÄIDE**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: vanemteadur Ott-Siim Toomet

TARTU 2012

Soovitan suunata kaitsmisele .....  
(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud ..... 2012. a.

Majandusteooria õppetooli juhataja prof. R. Eamets .....  
(õppetooli juhataja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....  
(töö autori allkiri)

## SISUKORD

Sissejuhatus .....	4
1. Palgavõidu seos väljarände otsusega ja võiduks olulised determinandid .....	7
1.1. Väljarändega kaasneva palgavõidu maksimeerimine .....	7
1.2. Palgavõiduks vajalikud olulisemad determinandid.....	11
1.3. Mis võib takistada väljarändajatel palgavõidu saavutamist.....	16
2. Olulisemate demograafiliste tunnuste seos palgavõiduga, Eesti-Soome migratsiooni näitel.....	19
2.1. Kirjeldav statistika ja palgaandmetega esinevate probleemide teadvustamine.....	19
2.2. Olulisemate muutujate ja meetodika valik.....	23
2.3. Tulemuste analüüs ja diskussioon.....	28
Kokkuvõte .....	38
Viidatud allikad.....	41
Lisa 1. Eesti viimase ja Soome esimese brutopalga jaotus andmebaasis.....	46
Lisa 2. Ametite jaotus Eesti-Soome 2009. aasta migratsiooniuringu andmebaasis.....	47
Lisa 3. Mudel A, koos ajalise trendimuutujaga (I) ja aastamuutujatega (II).....	48
Lisa 4. Mudel B ja C, koos ajalise trendimuutujaga (I) ja aastamuutujatega (II) .....	50
Summary .....	53

## SISSEJUHATUS

Ränne ehk migratsioon ja sellega kaasnev mõju on olnud teadusliku uurimuse all juba mitmeid aastakümneid ning on aktuaalseks teemaks ka tänapäeval. Sellest on saanud tähtis sotsiaalmajanduslik ja avaliku korra küsimus, mis eriti puudutab kõrgelt arenenud majandusi. Migratsiooni üldiseks definitsiooniks võib määratleda olukorda, kus inimeste ruumilise liikumise käigus on toimunud alaline või ajutine elukohavahetus, ning mida on võimalik jagada riigisiseseks või rahvusvaheliseks rändeks. Samuti saab määratleda sisserändajaid immigrantideks ning väljarändajaid emigrantideks. Oluline on ka mõista, et rändepõhjusteks võivad olla mitmesugused majanduslikud, sotsiaalsed, individuaalsed, vabatahtlikud või sundpõhjused.

Käesoleva töö autor on seisukohal, et ühiskonnas toimuvat paremini mõista, on vajalik rahvastikku vaadelda kui mitte ühtse tervikuna, vaid erinevate demograafiliste tunnuste alusel. Defineerimaks demograafilisi tunnuseid, võime öelda, et need on rahvastikku iseloomustavad karakteristikud, mille standardseteks tunnusteks on näiteks sugu, rahvus, vanus, perekonnaseis, haridustase, religioon jt. Kuna sünnimaad ei saa inimesed endale ise valida, siis määravad teatud kindlad sotsiaal-demograafilised tunnused ära just sünnijärgne keskkond, koos vanematelt päritud geneetikaga.

Rahvaarvule avaldavad mõju neli põhilist rahvastikuprotsessi: sündimus, suremus, sisse- ja väljaränne. Käesolevas töös on vaatluse alla võetud väljarändeprotsess ja sellega seonduv palgavõit demograafiliste tunnuste alusel peamiselt kahel põhjusel. Esiteks on riikidele oluline saada võimalikult usaldusväärset ülevaadet ja informatsiooni sellest, kui palju elanikke rändab iga-aastaselt välja teise riiki töötama või elama. Sellise ülevaate

informatsioon on oluline riigi majandusarengule ning samuti tööhõivepoliitikale. Võib väita, et mida suurem rändevoog, seda suurem mõju ka siht- ja päritoluriigile. Teiseks olulisemaks põhjuseks on vaatluse alla tulev seetõttu, et mõista, millised töötajagrupid (vanuse- ja rahvusegrupid, haridustaseme grupid jt) on peamisteks väljarändajateks. Kuna tööealise elanikkonna väljaränne tähendab sisuliselt lähteriigile majanduslikult aktiivsete inimeste (ehk maksumaksjate) osakaalu kahanemist ja majanduslikult passiivsete (ehk inimeste, keda on vaja üleval pidada) osakaalu suurenemist, siis on migratsioonipoliitikast saanud oluline arengu suunanäitaja. Vastupidiselt kasvab vastuvõtvast riigis majanduslikult aktiivsete ja kahaneb passiivsete inimeste osakaal, mistõttu on vaja rõhku panna ka sisserännet soodustavale poliitikale.

Eesti on sarnaselt paljudele teistele Ida- ja Kesk-Euroopa riikidele eelkõige väljarändemaaks. Eesti ajalugu käsitledes, on kaks olulist sündmust, mis on mõjutanud väljarändeprotsesse- 1991. aastal Nõukogude Liidu lagunemine ja 2004. aastal Euroopa Liiduga ühinemine (Eestlaste väljaränne Soome...2011:5). Kui enne 1991. aastat suurenes rahvaarv pidevalt, eelkõige just Nõukogude Liidust tulevate sisserändajate tõttu, siis peale taasiseseisvumist on Eesti rahvaarv järjepidevalt vähenenud. Euroopa Liiduga ühinemine tõi kaasa aga suurema vabaduse töötada ja elada teistes liikmesriikides, mida Eesti elanikud on ka ära kasutanud. Peamiseks väljarändajate sihtriigiks on olnud naaberriik Soome, ning üheks olulisemaks väljarände põhjuseks on olnud riikidevahelised palgaerinevused.

Varasem migratsiooni ja palgaarengu alane rahvusvaheline kirjandus on käsitlenud pigem sihtriigis saavutatavat palgavõitu teatud perioodi jooksul, väljarände mõju siht- ja päritoluriigi tööturule ning migrantide palgaerinevusi põliselanikega, kuid riikidevahelise rändetulemusena saavutatud palgavõitu on vähe uuritud. Seetõttu on oluline märkida käesoleva töö lugeja jaoks, et töö kitsast empiirilist analüüsi toetab lai teoreetiline taust, kus on vaadeldud rände seost investeeingu ning sissetulekute maksimeerimisega, olulisemaid demograafilisi tunnuseid, determinante ja nendega seostuvaid probleeme väljarändel saavutava palgavõiduga. Empiirilises osas on kasutatud uudset andmebaasi 2009. aasta Eesti-Soome migratsiooniuringu kohta, ning kuna selles sisalduvat palgainformatsiooni pole varem sellisel kujul kasutatud, siis on vajalik analüüsida lisaks selle usaldusväärsust ning kasutatavust. Analüüsiks on autor kasutanud statistikapaketti *SPSS Statistics*.

Käesoleva töö eesmärgiks on selgitada, millised on olulisemad demograafilised tunnused, mis seostuvad väljarändajate palgavõiduga, kasutades Eesti-Soome migratsiooni näidet. Bakalaureuse töö eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

- 1) Teooria põhjal kirjeldada palgavõidu seost rände otsusega;
- 2) teooria põhjal välja tuua olulisemad demograafilised tunnused ja determinandid, mis seostuvad väljarändel saavutatava palgavõiduga;
- 3) teooria põhjal kirjeldada, millised tegurid võivad takistada palgavõidu saavutamist;
- 4) analüüsida 2009. aasta Eesti-Soome migratsiooni küsitlusuuringu palgaandmete usaldusväärset ja kasutatavust;
- 5) analüüsida olulisemate demograafiliste tunnuste seost palgavõiduga ning esitada saadud tulemused, võimalikud tõlgendused ja järeldused.

Bakalaureusetöö teoreetilise osa tulemused kirjeldavad, milliste demograafiliste tunnustega inimesed on kõige enam seotud väljarändega, millised determinandid määravad palgavõidu ja millised probleemid võivad esineda palgavõidu saavutamisel. Empiirilise analüüsi tulemused näitavad, kuidas on palgavõit seotud Eesti väljarände trendiga Soome ning millised tunnused seostuvad ja millised ei ole määravaks palgavõidus. Samuti on võimalik saada kirjeldava statistika põhjal ülevaade, milliste demograafiliste tunnustega grupid on väljarändel kõige enam esindatud. Kuna samal kujul on väljarändel saavutatud palgavõitu ja demograafiliste tunnuste seoseid rahvusvaheliselt vähe uuritud, siis võiksid tulemused kaasa aidata selles vallas uurimisarengule.

Käesolev bakalaureusetöö jaguneb kaheks peatükiks. Esimene peatükk sisaldab teoreetilist osa, kus esimeses alapeatükis on esitatud palgavõidu seos rände otsusega, teises alapeatükis palgavõiduks vajalikud determinandid ning kolmandas alapeatükis väljarändel tekkivad võimalikud probleemid seoses palgavõiduga. Teine peatükk sisaldab empiirilist analüüsi, mille aluseks on võetud 2009. aasta Eesti-Soome migratsiooni küsitlusuuring. Esimene alapeatükk kirjeldab vastava küsitlusuuringu andmeid, teine alapeatükk seletab lahti muutujate ja meetodika valiku, ning kolmas alapeatükk toob välja analüüsiks koostatud mudelid, olulisemaid tulemusi ja diskussiooni ning edasipidiseks uurimistööks vajalikud soovitused. Siinkohal tänab käesoleva töö autor teda juhendanud vanemteadur Ott-Siim Toometit.

# 1. PALGAVÕIDU SEOS VÄLJARÄNDE OTSUSEGA JA VÕIDUKS OLULISED DETERMINANDID

## 1.1. Väljarändega kaasneva palgavõidu maksimeerimine

Migrandi kui indiviidi valik võtta vastu otsus rännata välja ühest riigist teise ning saavutada sellega seoses palgavõit, on seotud mitmete fundamentaalsete muutustega. Vaja on kohaneda uue kultuuriga, institutsionaalse süsteemiga ning luua uus efektiivne sotsia Alvõrgustik. Väljarände otsuseks on eelkõige vaja informatsiooni ning pikemat läbikaalutlemist. Töötavad migrandid soovivad rännata riiki, kus on neile sobivam ja paindlikum tööturg, vanemaealised migrandid püüdlevad riigi poole, kus on parem tervishoiu- ja pensionisüsteem, ning lastega migrandid eelistavad riiki, kus on efektiivsem haridussüsteem (Geis *et al.* 2008:3). Varasemates migratsiooniuringutes on aga kõige tähtsamad väljarände determinandid seotud tööhõive olukorraga ja riikidevaheliste palgaerinevustega (nt Sjaastad 1962:82-83; Hicks 1932:76). Sellist teooriat, kus migrandi kui tööjõu liikumine on põhjustatud riikidevahelisest palgaerinevusest, nimetatakse neoklassikaliseks migratsiooniteooriaks<sup>1</sup> (Eamets ja Philips 2004:8). Palgaerinevused on kujunenud tööjõu pakkumise ja nõudluse erinevuste tõttu, mistõttu rändab tööjõud madalama palgatasemega riigist (siinkohal Eestist) välja kõrgema palgatasemega riiki (siinkohal Soome), ning tekib uus tasakaalupalk (kapitalivaeses riigis palgad tõusid, ning kapitalirikas palgad alanesid).

Hicks (1932) ja Sjaastad (1962) töid varasemate klassikutena migratsioonialastesse uurimistöodesse sisse vaate, kus migratsiooni saab käsitleda kui investeeringut, eriti inimkapitali näol. Sellist suunda käsitleb ka neoklassikalise teooria mikrotasand. Väljarände otsuse korral on oluline, et oodatavad tulud ületaksid migratsiooniga kaasnevad

---

<sup>1</sup> Käesolev töö ei käsitle otseselt migratsiooniteooriaid, seetõttu ei kirjeldata ka teooriate eeldusi ega täidetust praktilises elus. Huvi korral vt. Tassinopoulos ja Werner 1999:3.

kulud, mistõttu on otseselt vajalik saavutada palgavõit. Rände otsusega seotud indiviide võib käsitleda kui majandussubjekte, kes ratsionaalsust arvestades valivad omavahel konkureerivate alternatiivide vahel parima ja soodsaima variandi, mis tagab indiviididele pikemaajalisema tagasisaadava kasu (Nakosteen ja Zimmer 1980:840-841). Tagasisaadavat kasu mõistavad indiviidid erinevalt, ning selleks võib lisaks sissetulekute kasvule olla kasu inimkapitali või sotsiaalse kapitali näol. Käesolevas töös on vaatluse all palgavõit, ning seega saame eeldada, et potentsiaalsed indiviidid ehk väljarändajad püüavad maksimeerida enda sissetulekute nüüdisväärtust, mille funktsioon avaldub järgnevalt (vt valem 1):

$$(1) \quad PV(t) = \int_0^T [Y_{mt} - Y_{nt}] \cdot e^{-pt} dt - C_{mn}$$

kus,  $PV(t)$ - tähistab asukoha muutusega saavutatud nüüdisväärtust ajal  $t$

$Y$ - väljendab saadavat palka vastavalt piirkonnale  $m$  või  $n$  ajal  $t$ ,

$C_{mn}$ - väljendab kolimiskulusid asukohast  $n$  asukohta  $m$ ,

$p$ - on diskontomäär,

$T$ - tähistab aega, mil indiviidid kui tööjõud on tööturul.

Selline funktsioon kirjeldab olukorda, kus positiivse nüüdisväärtuse korral otsustab indiviid vahetada elukohta ja rännata välja, ning negatiivse väärtuse korral ei võta rändeotsust vastu. Ka Harris ja Todaro (1970:137) lisavad linnastumise näitel, et niikaua kui väljarändega kaasneb palgavõit, toimub alati piirkondadevaheline emigreerumine. On tõenäoline, et indiviidid püüavad maksimeerida oma sissetulekute nüüdisväärtust uues elukohas, investeerides näiteks inimkapitali, võrgustikku ja informatsiooni, et leida töökoht, kus on atraktiivsemad palgavõimalused. Esitatud nüüdisväärtuse funktsioonil esineb aga autori arust oluline puudus praktilises elus, kuna teadmatus, riskikäitumine ja informatsioonipuudus tuleviku ees ei võimalda indiviididel vastu võtta ratsionaalset otsust, kas väljarändega kaasneb pikemaajaline sissetulekute nüüdisväärtuse kasv või mitte.

Üheks mõjuvaks teguriks väljarände otsuse vastuvõtmisele on ootamise võimalik lisaväärtuse saamine<sup>2</sup>, mis on seotud ebatäiusliku informatsiooni olemasoluga sihtriigi

---

<sup>2</sup> Teooria nimetus inglise keeles "option value theory"

kohta. Burda (1995:4-5) sõnul määrab sissetulekute nüüdisväärtuse suuruse osaliselt migratsiooniotsusega ootamine ja seda peamiselt kolmel põhjusel:

- 1) väljarändega kaasnevad mingil määral pöördumatud kulud (näiteks kolimiskulud, ebamugavus, sõprade kaotus jt);
- 2) väljarändega on seotud keskkond, mille kohta pole piisavalt informatsiooni ja esineb teadmatust palgavõidu suurusel;
- 3) lükates väljarände otsust edasi, on võimalik rohkem koguda informatsiooni, parandamaks töö- ja palgatingimusi, ning vähendada väljarändega kaasnevaid riske.

Sellise teooria kohaselt on väljarändamise otsuse edasilükkamisega saavutatud tulevikus saadava tulu võimalik lisaväärtus, mis väljenduks samuti suuremas palgavõidus. Persyn (2011:6) aga täiendab Burda'd, et vastav teooria sobib kirjeldamiseks riike või piirkondi, kus on suured palgaerinevused, kuid väikesed rändevood. Käesoleva töö puhul on aga Eestist Soome rändevoo viimaste aastakümnete jooksul olnud üsnagi suur.

Väljarände otsust saab väljendada samuti lihtsa binaarse mudeli kaudu, mis võtab arvesse ka kolimiskulusid (Maddala ja Nelson 1975, viidatud Nakosteen ja Zimmer 1980:842 vahendusel). Sellisel juhul on indiviididel valida kahe variandi vahel, ning rännatakse välja siis, kui palgavõit ületab kolimiskulud (vt valem 2):

$$(2) \quad (Y_{mi} - Y_{ni}) / Y_{ni} > B_i$$

kus,  $Y_{m,n}$  – tähistab palka asukohas  $m$  või  $n$ ,

$B_i$  – väljendab indiviidi  $i$  kolimiskulusid asukohast  $m$  asukohta  $n$ .

Eamets ja Philips (2004:15) kirjeldavad, kuidas peamine sissetulekute erinevus tuleneb riikide erinevatest palgamääradest, ning kaalutlemaks väljarännet, võrdlevad indiviidid olemasolevat sissetulekut siirdumisel võimalike kaasnevate tulude-kulude vahega. Oluline on aga mõista, millised kulud seonduvad erinevate demograafiliste tunnustega migrantidel. Määravamateks demograafilisteks tunnusteks võtmaks vastu otsus väljarändele ning seejärel saavutada suurem palgavõit, seostuvad standardsete tunnustega nagu näiteks vanus, sugu, haridus, tööhõive ja perekonnaseis (Krieger 2004:19). Nooremaid vanusegruppe

peetakse mobiilsemateks ning nende tööturuvõimalused on laiemad, sest nad on valmis vastu võtma madalapalgalisemaid töökohti (nt teenindussektoris). Sellisel juhul ei ole noorte palgavõit väljarändel väga suur, aga tööandjatele on nad väiksema palgamääraga, kuid suurema tootlikkusega kasulikud. Robinson ja Tomes (1982:480) lisavad, et kui väljarände põhjuseks on inimestel õpingud, siis on kindlasti esialgsed kolimiskulud suuremad, ning arvestada tuleb hilisemate tuludega. Seetõttu on ka nooremad inimesed valmis rohkem välja rändama kui vanemad inimesed, sest nende tagasisaadav oodatav tulu on tõenäoliselt suurem. Seega saab öelda, vanematel vanusegruppidel ei ole majanduslikult individuaalsed aspektid väljarände kõige olulisemaks põhjuseks, sest nende tagasisaadav tulu ei oleks enam nii suur. Krieger (2004:19) toob välja ka nooremate vanusegruppide puhul asjaolu, et kuna nendel ei ole tõenäoliselt veel tekkinud tugevaid vastutavaid perekondlikke sidemeid, siis on neil mõnevõrra lihtsam võimalus palgavõidu aspektist emigreeruda. Soolisest tunnusest lähtudes, on traditsiooniliselt väljarändajateks olnud meessoost isikud, kuid tänapäeval on see trend pigem pöördumas (*Ibid.*:22-23). Naised on hakanud rohkem investeerima haridusse, otsima paremaid töövõimalusi, ning võimalusi ületada soolistele omaseid stereotüüpe. Aga kas sooline tunnus on palgavõidus määrav käesoleva töö puhul, näitavad empiirilise analüüsi tulemused (vt alapeatükk 2.3).

Võib eeldada, et töötud inimesed on rohkem mobiilsemad kui hõivatud, ning väljarändel ei pruugi oluline olla enam palga suurus, vaid ainuüksi töötamise võimalus (*Ibid.*:29). Perekonnaseisu aspektist lähtudes, on vallalised inimesed valmis rohkem välja rändama, ning neil ei ole kolimiskulud arvestatavalt suured. Näiteks on abikaasa ja lastega inimestel raskem välja rännata, sest juba koolivahetamisega seonduvad olulised lisakulud (Robinson ja Tomes 1982:480). Abielus olevad inimesed peavad arvestama ka elukaaslase võimalusega hankida töö ja võita väljarändel palgas, mistõttu on vallalised inimesed rohkem valmis võtma riske seoses palgasuurusega. Tõenäoliselt on aga abielu- ja pereinimesed valmis välja rändama vaid juhul, kui sellega kaasnev palgavõit oleks tunduvalt suurem varasemalt teenitud palgast.

On üldine arusaam, et kõrgemalt haritud inimesed suudavad väljarändel hankida ja koguda paremini informatsiooni, mis omakorda suudab kaasa aidata suuremale palgavõidule. Gross

ja Schmitt (2006:26) vaatlevad Prantsusmaa näitel kas erineva oskustasemega tööjõul on sarnased initsiatiivid väljarändeks. Tulemustena tuuakse välja, et kõrgema tasemega oskustöölise korral on väljarände põhjusteks vaid palgavõidu saavutamine, mida saab tõlgendada, et Prantsusmaale emigreeruvatel inimestel on soov parandada suuresti elustandardeid. Lisaks on vaja märkida, et karjäärivõimalused on olulised vaid migrantidele, kes saavad Prantsusmaale kõrgepalgalistest riikidest, ning tervishoiu- ja haridussüsteem neile kõrgemalt kvalifitseeritud migrantidele, kes on pärit arengumaadest. Madalama kvalifikatsioonitasemega emigrandi soov on aga väljarändel investeerida uues riigis pigem sotsiaalsesse kapitali ja võrgustikku, et kohanemine uue riigi ja kultuuriga oleks kergem. Sellised tulemused võivad käesoleva töö empiirilise analüüsi tõlgendusi seletada, kus teatud demograafiliste tunnustega väljarändajatel ei ole palgavõit eriti märkimisväärne, sest inimestel on erinevad initsiatiivid Eestist välja rändamiseks.

## 1.2. Palgavõiduks vajalikud olulisemad determinandid

Madalama palgamääraga riigist väljarändamiseks kõrgema palgamääraga riiki ning sellega kaasneva palgavõiduga on seotud mitmed olulised erinevad demograafilised tunnused ning determinandid. Mõistmaks palga seost demograafiliste tunnustega, võib indiviidi palga lihtsustatult esitada järgnevalt (Mincer 1976, viidatud Aguayo ja Rivera 2011 vahendusel):

$$(3) \quad \ln(w_i) = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \varepsilon_i$$

kus,  $\ln(w_i)$  – tähistab indiviidi  $i$  palga naturaallogaritmi;

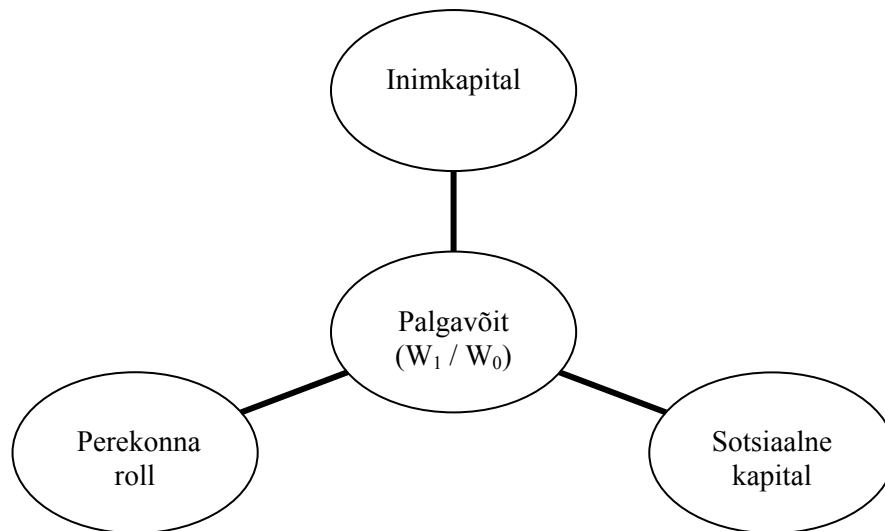
$X_i$  – on indiviidi  $i$  standardsed karakteristikud (sugu, vanus, haridus jt);

$Z_i$  – on indiviidile  $i$  omistatavad lisakarakteristikud (amet, perekonnaseis jt);

$\varepsilon_i$  – tähistab vealiiget.

Sellisel kujul esitatult, saame öelda, et indiviidi palk on sõltuv talle omistatavatest karakteristikutest ehk demograafilistest tunnustest. Sama käsitlust saab kasutada ka

käesoleva töö aluseks oleva palgavõidu puhul, mille regressioon on modelleeritud töö empiirilises osas (vt alapeatükk 2.2). Peab aga rõhutama, et käesoleva töö empiirilises osas on vajalik palgavõitu vaadelda erinevate gruppide vahel, sest selliselt jaotamine võimaldab meil mõista, kas palgavõit väljarändel on sarnane erinevate demograafiliste tunnustega gruppide lõikes või mitte ning kellel on olulisem seos palgavõiduga. Alljärgnev joonis 1 iseloomustab, millest väljarändajate palgavõit sõltub.



**Joonis 1.** Palgavõidu sõltuvus erinevatest determinantidest (autori koostatud).

Eelnevalt esitatud joonis näitab, kuidas palgavõit ( $W_1 / W_0$ ) sõltub esimesest palgast sihtriigis ( $W_1$ ) ja viimasest palgast päritoluriigis ( $W_0$ ). Üheks määravamaks determinandiks väljarändel saavutavale palgavõidule peetakse investeerimist inimkapitali (Dustmann ja Glitz 2011:11). Inimkapitali teooria kohaselt vaadeldakse migratsiooni kui individuaalset investeeringut, kus tulevased tulud peaksid üle kaaluma emigreerumisega seotud esialgsed kulud (Hagen 2010:13). Eamets ja Philips (2004:12) lisavad, et kui otsesed ja kaudsed kulud tuleb kanda kohe, siis oodatav tulu, siinkohal kõrgem palk, jaotub pikema perioodi peale. Käesolev teooria on tugevalt seotud väljarändajate vanusega ja uues riigis veedetud ajalise perioodiga, kus immigrantidel on sihtriigis võimalused parandamiseks enda tööametit ning seetõttu ka palka. Vajalik on aga käesoleva töö puhul vaadata, kuidas on mõjutanud palgavõitu inimkapital, millesse on investeeritud ka enne väljarännet.

Dustmann ja Glitz (2011:11-12) kirjeldavad, et uues riigis saavutatav majanduslik edu ja palgavõit on seotud suuresti oskustega, mis on omandatud päritoluriigis enne väljarännet. Mida rohkem on inivid investeerinud inimkapitali enne väljarännet, seda suurem on nende palgavõit uues riigis. Seega sõltub väljarändel saavutatav palgavõit inimeste tulevikuplaanidest enne rännet, kas investeerida kodumaal haridusse, lisateadmistesse ja –oskustesse. Ka Hendricks (1998:6) leiab, et riikide palgaerinevuste põhjused on seotud just inimeste oskuste ja teadmiste erinevuse poolest. Seega võidab madalama palgamääraga riigist väljarändaja kõrgema määraga riiki teatud suuruse võrra, mis sõltub riikide erinevast tehnoloogilisest progressist ja väljarändaja demograafilistest tunnustest. Varasemates empiirilistes analüüsides on rohkelt vaatluse all olnud Mehhikost pärit immigrandid, kelle palgavõit oleks USA-sse väljarände korral ligi 6-10 kordne (Massey *et al.* 1987:172), ning rohkem võidaksid meessoost ja inglise keelt kõnelevad väljarändajad (Aguayo ja Rivera 2011:119).

Samuti on väljarändajate palgavõidus oluliseks täiendavaks oskuseks keeleoskus, mis nõuab samuti lisainvesteeringut. Mida paremini sihtriigi domineerivat keelt osatakse, seda suuremad võimalused koguda informatsiooni, mis muudab töötamise efektiivsemaks ning suurema tõenäosusega leitakse parema palgaga töökoht (Chiswick ja Miller 2002a:3-4). Väljarändega, töökoha otsimisega ja tööandjaga suhtlemisel võivad esineda olulised kommunikatsioonikulud, mida on võimalik parema keeleoskusega vähendada. Küll aga on need kulud suuremad, kui sihtriiki saabudes ei ole keel omandatud (Chiswick ja Miller 2002b:6). Kanada näitel on Chiswick ja Miller (2002a:13-14) leidnud, et emigrandid, kes lõpetasid hariduse oma kodumaal, kuid kellel on puudulik inglise või prantsuse keele oskus riiki saabudes, teenivad 12-14 % vähem, kui need, kes on nendes keeltes soravamad. Tõenäoliselt on tööandjate poolt väljakuulutatud tööpakkumiste üheks nõudeks ka domineerivate keelte oskus, mistõttu on see positiivses seoses palgavõiduga (Chiswick ja Miller 2007:26). Mahuteau ja Junankar (2008:129) aga leiavad vastupidiselt Austraalia põhjal, et sorav inglise keele oskus ei ole kaasa aidanud parema töökoha leidmisel ja palgavõidu saavutamisele. Ka ühise kultuuri esinemisel on positiivne seos väljarändajate palgavõiduga. Näiteks Ladina-Ameerika emigrandid võivad Hispaanias palgas rohkem, kui teistest maadest pärit (Sanroma *et al.* 2009:21). Seda põhjendatakse kultuurilise ja

keelelise sarnasusega, mille efekt peaks esile tõusma ka käesoleva töös, mis käsitleb Eesti-Soome migratsiooni näidet. Seega on keeleoskus oluline inimkapitali täiendav oskus, mis võiks tagada suurema väljarändajate palgavõidu.

Väljarändajate palgavõiduks on olulise tähtsusega ka sotsiaalkapitali olemasolu ja võrgustiku loomine. Samuti on see oluliseks põhjuseks, kas väljaränne üldse vastu võetakse, isegi kui palgavõit oleks kindlustatud (Haas 2008:6). Kui emigrantidel ei ole sihtriigis sidemeid ega tutvusi, puuduvad neil otsesed teadmised selle riigi ühiskonnast. Seetõttu on nad tihtipeale sõltuvad teiste kogemustest ja teadmistest. Et sotsiaalset kapitali suurendada, tuleks uue kultuuriga ja traditsioonidega kohaneda, luua kindel võrgustik ning koguda informatsiooni, mis suurendab võimalusi leida suurema palgaga töö (Massey ja Aysa 2005:5). Selliste teadmiste muundumine tähendab, et inimkapital vahetub sotsiaalse kapitali vastu. Järgnevalt tekivad pikaajaliselt etnilised rühmad, mis võimaldavad uutel väljarändajatel väiksemate kolimiskuludega emigreeruda, samal ajal sotsiaalset kapitali suurendades.

Esseri (2004:11) järgi ei ole aga sellistel etniliste kogukondade sotsiaalkapitalil suurt konkurentsivõimu, ning selle kasutamise ulatus ja efektiivsus sõltub sellest, kas sihtriigis on tekkinud uus etniline kogukond. Sellise kogukonna olemasolu arendab väljarändajate sotsiaalset struktuuri, mis omakorda loob etniliste võrgustike tugevnemise ja tekib nn "etniline majandus", kus migrantid saavad tutvuste kaudu tööd. Kuid tutvuste ja etnilise kogukonna kaudu saadav töö ei pruugi määrata veel nende palgavõitu. Austraalia põhjal on uuritud, et immigrandid, kes leidsid tööd läbi etnilise võrgustiku või läbi sõprade-tuvuste, olid madalama kvalifikatsiooni nõudvatel tööametitel, ning seetõttu ka väiksema palgaga (Mahuteau ja Junankar 2008:128). Seda põhjendatakse tuttavate ebakvaliteetse informatsiooni olemasoluga heade töökohtade kohta. Eamets ja Philipsi (2004:12) järgi on võrgustike tähtsus selles, et etniliste võrgustike tekkimise järel hoiavad väljarändajad sidemeid ka päritoluriigiga. Sellisel juhul on uute väljarändajate kolimiskulud ja risk sihtriigis väiksemad, ning osa kuludest kaetakse võrgustiku abiga. Moretto ja Vergalli (2005:24) aga näitavad, et isegi kui väljarände otsuse põhjuseks indiviidil ei ole riikidevahelised palgaerinevused, võivad väljarändajad tänu võrgustikule palgas või vähemalt ei viida palka alla. Sellist efekti nimetatakse positiivseks võrgustiku välismõjuks.

Ka Andersson *et al.* (2009:5) kirjeldab, et võrgustik loob emigrantidele võimalused hankida rohkem mitmekesisemat informatsiooni töövõimaluste kohta, mis aitab kaasa parema palgaga töökoha saamisele. Samuti on tutvused ja võrgustik rohkem tähtsam madalama haritusega inimestele. Munshi (2003:565) täiendab, et võrgustikuga on seotud pigem vanemad vanusegrupid, sest suure tõenäosusega otsivad tööandjad inimesi, kellel on juba tööalaseid kogemusi. Samuti võivad võrgustike abil palgas kõige rohkem loomulikult väljarändajad, kellel polnud kodumaal tööd või olid madalapalgalised. Tõenäoliselt ei ole aga nende palgavõit väga suur, kuna sellised emigrandid on valmis vastu võtma ka uues riigis madalapalgalist tööd. Samuti on Munshi (*Ibid.*:565) sõnul võrgustikest kõige rohkem abi leidmaks tööd ja saada parem palk naissoost väljarändajatel.

Oluline on samuti vaadelda väljarände otsust kui mitte ainult indiviidi seisukohast, vaid sotsiaalsete gruppide (leibkondade) seisukohast. Selliselt käsitledes tuleb arvestada, et perekonnal on suur mõju indiviidi ja väljarändega kaasneva palgavõidu üle (Hagen-Zanker 2010:15). Näiteks tuleb arvestada, et naistest emigrantidele on perekonna tugi ja abi psühholoogiliselt vajalik, sest tavapärasel käsitluses vaadeldakse, et naised rändavad ühest asukohast välja lisaks majanduslikele põhjustele sotsiaalsetel põhjustel (abielu, perekonnaga taasühinemine<sup>3</sup> vms). Kui väljarände otsust vaadeldakse perekonna otsusena, peavad leibkonna kogu ühine oodatav tulu ületama migratsiooniga kaasnevad kulud. Samas Eamets ja Philips (2004:10) kirjeldavad, et tööjõul kui indiviididel on spetsiifilised omadused, mida oleks ehk majanduslikult otstarbekam ära kasutada päritoluriigis. Sellisel juhul ei ole palgavõit piisavaks põhjuseks välja rännata. Kui aga leibkond otsustab välja rännata, aga mõni liikmetest ei leia tööd ega saa palka, siis peab vähemalt ülejäänud perekonna liikmete palgavõit olema piisavalt suur katmaks teiste liikmete kogukulud (Hagen-Zanker 2010:15). Seetõttu tuleb palgavõitu vaadelda kogu perekonna väljarände põhjustest lähtuvalt. Tegemist oleks siinkohal traditsioonilise lähenemisega, kus üks perekonna peadest rändab välja, et sihtriigis saada kõrgemat palka, toetamaks kodumaale jäänud perekonda rahaülekannete näol (*remittance*). Sellistel rahaülekannetel on aga omad mõjud nii siht- kui päritoluriigile, kuid seda käesolevas töös ei vaadelda. Seega saab kokkuvõtlikult öelda, et saavutamaks palgavõitu väljarändel, on vajalik ennem rännet

---

<sup>3</sup> Autor soovib märkida, et käesoleva töö aluseks olev Eesti-Soome migratsiooniuringus on perekonnaga taasühinemine üheks olulisemaks rändepõhjuseks.

investeerida inimkapitali ja haridusse. Lisaks aitab kaasa sotsiaalse kapitali ja võrgustiku olemasolu, millega kaasnevad positiivsed välismõjud ning mis loovad aluse suuremale mahule informatsiooni olemasolule. Järgnevas alapeatükis tuuakse välja mõned konkreetsemad probleemid, mis ei võimalda väljarändajatel suuremat palgavõitu saavutada.

### **1.3. Mis võib takistada väljarändajatel palgavõidu saavutamist**

Eelnevalt on töös mainitud, et riikidevahelised palgaerinevused on üheks põhjuseks, miks toimub väljaränne madalama palgamääraga riigist kõrgema palgamääraga riiki, mille tagajärjel võidetakse palgas. Kuid sellega on seotud ka mitmed olulised probleemid. Tassinopoulos ja Werner (1999:3-4) kirjeldavad, kuidas väljarännet kahe piirkonna vahel enam ei toimu, kui palgaerinevusi ei eksisteeri. Väljarändajate sihtriiki tekkivate etnilise kihistumisega on aga probleemiks see, et tihtipeale asuvad immigrandid nii tööturu kui ühiskonna seisukohalt madalamatel positsioonidel. Beaman (2006:28-29) on leidnud, et etniliste rühmade positsiooni erinevus tööturul on põhjustatud sellest, et neil on erinev sotsialvõrgustiku struktuur. Seetõttu on immigrantide suurem tööpuudus ja palgaerinevus võrreldes põliselanikega tingitud võrgustikuprotsessidest: vähesem ja ebakvaliteetsema infoliikumine töövõimaluste kohta ja halvemad võimalused suuremaks palgaks. Constant (2003:50) leidis samuti Prantsusmaa tööturu näitel, et enamik immigrante töötasid lihttöölisena ja ametitel, kus ei lähe vaja eriti põhjalikke erialateadmisi. Ta lisas, et isegi kui nende sissetulek on suur ja väljarändel palgas oluliselt võidetakse, asuvad nad sotsiaalse hierarhia madalamatel astmetel. Grand ja Szulkin (2000:4) lisavad, et üsna paljud tööandjad suhtuvad etnilistesse vähemustesse negatiivselt. Lisaks sellele, et palgavõidus mängib rolli inimkapitali investeerimine, on mõjutavaks tunnuseks ka sünnipäraseadused ja karakteristikud, näiteks sugu, rass ja rahvus. Sellisel juhul kujuneb tööturul sünnipäraseaduste karakteristikute alusel diferentseerumine ja ebavõrdne kohtlemine, mistõttu ei ole immigrantide palgavõit väga suur, ning sissetuleku suurus ei pruugi olla võimekuse taseme poolest vastav.

Etnilise kihistumise ja ebavõrdse kohtlemise põhjuseks peetakse diskrimineerimist, mis omakorda tekitab tööturul ebaefektiivsust ja töötajates tõrjutust. Grand ja Szulkin (2000:6) lisavad veel, et tööandjate otsused sõltuvad töötajate kohta saadud infost, mida aga

etniliste vähemuste kohta on vähe. Samuti on võimalus, et palgadiskrimineerimisega soovitakse kindlustada domineeriva rahvuse ametipositsioone ja palga suurust. Esser (2004:7) toob võimalusi, kuidas ületada diskrimineerimine ning saada parem töö ja suurem palk: väljarändajad peavad investeerima sihtriigile omastele kapitalile (keel, teadmised, kultuur, traditsioonid) ja tugevdama etnilist võrgustikku. Hersch (2008: 375) aga väidab USA tööturu näitel, et nahavärvi järgi tööjõu valimine on tööandjate hulgas suurenemas, mistõttu on ka ametipositsioon ja palk sellega sõltuvuses. Ta leiab, et valgenahalised uusmigrandid võivad palgas 17 % rohkem, kui tumedanahalised (*Ibid.*:373). Seega on palgavõidu suurus väljarändel seotud paljuski sihtriigi tööandjate subjektiivsetest põhimõtetest (Barth *et al.* 2008:27). Longhi (2011:3) aga kirjeldab, et kultuuriline erinevus on just selline omadus, mis aitab kaasa majandusarengule. Erineva taustaga tööjõu produktiivsus on suurem ning seega toimuks kaudselt ka palgavõit. Ka Constant (2000:18) on arvamusel, et kultuurilist diversiteeti peab hindama, sest emigrante peetakse oskustelt mitmekesisemateks, laiema mõtlemisega ja osavama probleemilahendamisoskustega. Samas aga liigne diversiteet on negatiivse mõjuga, sest kasvavad kommunikatsioonikulud ning seega väheneb võimalus saada parema palgaga töökoht.

Eelnevalt on töös mainitud, et inimesed on teatud spetsiifiliste omadustega, näiteks asukoha- või firmaspetsiifilised. Seetõttu on majanduslikult kasulikum inimestel mitte välja rännata, vaid püüelda palgavõidu poole kodumaal. Sellise käsitluse põhjal tuleb esile teadmiste ülekandmise probleem ühest riigist teise, mistõttu on parema palgaga töökohta keerulisem saada. Barth *et al.* (2008:8) leiavad, et ennem väljarännet omandatud oskused ja kogemused töökohal ei pruugi sihtriigi tööandjatele olla piisav, ning ei garanteeri suurt palgavõitu. Dustmann ja Fabbri (2005:6) lisavad, et mida nõrgem on migrantide teadmiste ülekandmine, seda väiksem on majanduslik edu ja palgavõit uues riigis. Seega on vaja väljarändajate palgavõidu saavutamiseks emigrantidel kohaneda sihtriigi tööturu iseloomuga, hankida lisaks uusi oskusi ja täiendada pidevalt teadmisi. Samuti on sarnaste kultuuride, keelte ja majandusega riikide vahel oskuste ja teadmiste ülekandmine kergem<sup>4</sup>. Dustmann ja Glitz (2011:64) vaatlevad, kuidas on ametite ülekandmine mõjunud väljarändel palgavõidule. Nad kirjeldavad kuidas 1990. aastal liikusid emigrandid

---

<sup>4</sup> Käesoleva töö aluseks olevad riigid Eesti ja Soome on sarnase kultuuri ja ühise keelegrupiga, mistõttu ei tohiks teadmiste ülekandmise probleem väga tõhusalt esineda.

Nõukogude Liidust Iisraeli. Kui varem töötasid inimesed Nõukogude Liidus sellistel ametikohtadel nagu insenerid, juhid, arstid ja õpetajad, siis Iisraelis pidid samad inimesed vastu võtma töö valdkondades nagu teenindus, lukksepp, keevitajad ja koduabilised. Põhjuseks peeti teadmiste ülekandmise probleemi ning seega toimus hoopis palgas kadu.

Bonin *et al.* (2006:7) arvates on palgavõit väljarändel seotud ka riskiga. Migrante peetakse enamjaolt mobiilseteks, talendikates, ettevõtlikemaks ning vähem riskikartlikeks. Kuna väljarändel on finantsseisund ja töövõimalused seotud tihedalt riskikäitumisega, siis sõltub palgavõit suuresti indiviidi demograafilistest tunnustest ja karakteristikutest. Nooremaid väljarändajaid võib pidada riskijulgemateks, samas on nad kergemini vastu võtma töökohti, kus on madal palk. Kuigi palgavõit on olemas, siis ei ole see suur. Vanem vanusegrupp aga võib soovida palgavõidule alternatiive parema pensionisüsteemi näol.

Teatud juhtudel aga ei pruugi demograafilised tunnused mängida mingit rolli. Borjas (1999:14) kirjeldab, et sihtriik võib olla alles välja kujunemas või oli varasemalt teatud valitsemisüsteemi võimule allutatud, ning seetõttu on asukohariigis palgad ebaühtlasemalt jaotunud, ning väljarändel esinev suur palgavõit on seotud uue riigi tööturu paindlikema võimalustega. Kuna migratsiooniga on seotud ka teadmatus ja pöördumatud kulud, siis on vajalik rohkem informatsiooni (Kwhaja 2000:3). Suurema hulga informatsiooni töötlemise protsessi käigus on võimalik esialgselt suurem palgavõit.

Seega võib kokkuvõtteks öelda, et etnilise kihistumisega tekib probleem, kus immigrandid asuvad madalamal tööturu kui ühiskonnas sotsiaalsetel positsioonidel. Selliselt võib tekkida väljarändajatest tööjõu diskrimineerimine, nii demograafiliste tunnuste kui palga näol, sest vähemusrahvuse kohta ei ole piisavalt informatsiooni ning esinevad tööandjate subjektiivsed hinnangud tööjõu kohta. Palgavõiduks on vajalik emigrantidel ületada kultuurilised ja keelelised barjäärid ning teadmiste ülekandmisega seotud probleemid. Järgnev peatükk sisaldab 2009. aasta Eesti-Soome küsitlusuuringu analüüsi, mille tulemused näitavad, millised demograafilised tunnused on olulisemalt seotud väljarändajate palgavõiduga.

## **2. OLULISEMATE DEMOGRAAFILISTE TUNNUSTE SEOS PALGAVÕIDUGA, EESTI-SOOME MIGRATSIOONI NÄITEL**

### **2.1. Kirjeldav statistika ja palgaandmetega esinevate probleemide teadvustamine**

Käesoleva töö eesmärgi uurimiseks on autor empiirilise osa analüüsiks kasutanud 2009. aasta kevadel läbi viidud küsitlust, mis põhineb Eesti-Soome migratsiooni uuringul, ning mille andmebaas sisaldab Eestist pärit ja Soomes elavaid inimesi. Vastava küsitluse juures on võetud Soome rahvastikuregistrist 1000. inimesega juhuvalim, kuhu kuuluvad inimesed, kes on Soomes elanud või plaanivad elada rohkem kui aasta. Seega ei hõlma vastav uuring juhutöölisi ega hooajatöölisi. Andmebaas sisaldab põhjalikult andmeid ja informatsiooni näiteks immigrandi sotsiaal-demograafilise profiili, rändeaja- ja põhjuste, tööhõive, bruto- ja netopalga, haridustaseme ja kvalifikatsiooni, pereelu, sotsiaalsete kontaktide ning võimalike tagasirände plaanide kohta.

Eesti on sarnaselt paljudele teistele Ida- ja Kesk-Euroopa riikidele väljarändemaaks ning peamiseks sihtriigiks on olnud kõige suurema eestlastest kogukondade arvuga riik Soome. Mõjukamateks ajaloolisteks sündmusteks väljarände kasvule on olnud Nõukogude Liidu lagunemine 1990. aastal alguses ja Eesti ühinemine Euroopa Liiduga 2004. aastal. 2009. aastal oli Soome rändajate arv juba 3525 ning 2010. aastal elas Soomes 29 080 Eestis sündinud inimest (Soome Statistikaamet 2012). Ebavõrdsus sissetulekutes, erinevused kommunikatsioonivahendites ja transpordiarengus, viisanõuete tühistamine ning Euroopa Liidu tööjõu vaba liikumise poliitika on olnud peamisteks olulisteks põhjusteks väljarännu pidevale kasvule. Alljärgnev tabel 1 iseloomustab andmebaasis sisalduvat kirjeldava statistika olemasolu.

**Tabel 1.** 2009.aasta Eesti-Soome migratsiooniuringu kirjeldav statistika

<b>Tunnus</b>	<b>n (N=1000)</b>	<b>%</b>
<b>Sugu:</b>		
Mees	460	46
Naine	540	54
<b>Rahvus:</b>		
Eestlane	772	77,2
Venelane	111	11,1
Soomlane	82	8,2
Ingerlane	21	2,1
Muu	14	1,4
<b>Vanus küsitluse ajal:</b>		
18-24	122	12,2
25-34	306	30,6
35-49	388	38,3
50+	184	18,4
<b>Haridustase:</b>		
Algharidus	114	11,4
Põhiharidus	87	8,7
Kesk-keskeriharidus	541	54,1
Kutseharidus	109	10,9
Kõrgharidus	119	11,9
Puudu andmeid	30	3
<b>Hariduse paranemine Soomes:</b>		
Jah	384	38,4
Ei	616	61,6
<b>Rändepõhjus:</b>		
Ingerlaseks olemine	186	18,6
Perekond	373	37,3
Suurem sissetulek	108	10,8
Töö	233	23,3
Õpingud	48	4,8
Muu	52	5,2
<b>Kuidas leiti töökoht:</b>		
Sugulased/tuttavad	358	35,8
Töökuulutused	145	14,5
Tööandja poole pöördudes	198	19,8
Tööturuamet	97	9,7
Tööjõu rent	16	1,6
Muu	84	8,4
Puudu andmeid	102	10,2
<b>Kas varem Soomes elanud:</b>		
Jah	138	13,8
Ei	862	86,2

Allikas. Eesti-Soome 2009. aasta migratsiooniuring (autori koostatud).

Lisaks eestlastele hõlmab andmebaas inimesi, kelle emakeeleks on vene, ukraina või valgevene. Rahvuse aspektist lähtudes on eestlasi andmebaasis esindatud kõige rohkem-

772 inimesega. Lisaks on venelasi 111, soomlasi 82 ning ingerlasi kokku 21 inimest. Kõik juhuvalimisse sattunud inimesed on täisealised ehk vähemalt 18 aastat vanad ning väljarändajad Soome olid nii mees- kui naissoost isikuid. Vastav arv mehi on andmebaasis esindatud 460 korda ja naise rohkem- 540. korral. Vanuseliselt jagunesid küsitluse ajal valimisse sattunute osakaal järgmiselt: 18-24 aastaseid 122 inimest; 25-34 aastaseid 306 inimest; 35-49 aastaseid 388; ning 50 ja vanemaid on andmebaasis 184 inimest.

Oluline on käesoleva töö puhul vaadelda ka andmebaasis esinevaid haridustaseme gruppe, rände ja Soome siirdumise põhjusi ning sotsiaalse võrgustiku olemasolu ja selle kasutamist töö leidmisel. Kõige enam domineerib haridustasemetest kesk- ja keskeriharidus, mida on kokku 541. inimesel. Järgnevalt tulevad kõrgharidus (koos kutsekõrgharidusega) 119 inimest, algharidus (114), kutseharidus (109) ja põhiharidus, mida on kokku 87. inimesel. Ülejäänud 30 inimese kohta andmed puudusid. Uurides põhjalikumalt ka hariduse paranemist Soomes, saab öelda, et 384. inimesel paranes ning 616. inimesel ei paranenud haridus. Domineerivamaks uueks haridustasemeks on kutsekõrgharidus, kuid antud tabel 1 neid andmeid ei sisalda. Olulisemaks rändepõhjuseks on andmebaasi põhjal perekonnaga seoses, kus 37,3 % valimist rändas Eestist välja Soome, et kolida kokku abikaasa või elukaaslasega, luua pere või taasühineda perekonnaga. Järgnevateks suuremateks rändepõhjusteks Soome on seotud tööga (23,3 %) või ingerlaseks olemisega (18,6 %). Suurem sissetulek oli rändamise põhjuseks valimist vaid 10,8 %-l inimestel. Kõige olulisemaks teguriks töökoha leidmisel oli sugulaste või tuttavate roll, kelle kaudu leidsid töö 358 inimest. Lisaks oli 145 inimest töökoha leidnud seoses töökuulutustega, 198 inimest otse tööandja poole pöördudes või Eesti tööandja vahendusel, 97 inimest leidsid töö tööturuameti kaudu ning 16 inimest töøjõurendiga tegeleva ettevõtte vahendusel. Olulist rolli palgavõidus mängib ka varasem kokkupuude Soome ja selle kultuuriga, ning uuringu põhjal on 138 inimest varem elanud Soomes, mis annab 13,8 %-i näol väikese osa valimist.

Suuremad ja olulisemad rändevood saab andmebaasi alusel jaotada nelja ajaperioodi:

1. <1991: Eestist rändas välja Soome 31 inimest;
2. 1991-1998: Eestist rändas välja Soome 391 inimest;

3. 1999-2004: Eestist rändas välja Soome 309 inimest;
4. 2005-2009 (kevad): Eestist rändas välja Soome 269 inimest.

Kõige varasem rändeaeg ja Soome elama asumine on andmebaasi põhjal 1970 aastal. Kui ajaperioodini 1990 oli väljarändajaid andmebaasi põhjal kokku ainult 31, siis ainuüksi 1991. aastal suurenes see pea kaks korda, kui väljarändajaid oli kokku 59 inimest. Samalaadne efekt oli ka 2004. aastal pärast Eesti liitumist Euroopa Liiduga: perioodil 2002-2004 rändas välja 172 inimest, kuid pärast liitumist oli kahe esimese aastaga juba 169 väljarändajat.

2009. aasta uuring on sobilik käesolevale tööle seetõttu, et see sisaldab empiiriliseks analüüsiks vajalikke palgaandmeid. Kättesaadav on nii viimane palk Eestis ehk enim väljarännet, kui ka esimene palk Soomes. Kõige olulisemaks saab empiirilise analüüsi jaoks andmed brutokuupalga kohta, mida alljärgnev tabel ka iseloomustab (vt tabel 2).

**Tabel 2.** Brutokuupalga andmed (eurod)

<b>Brutokuupalk</b>	<b>N</b>	<b>Miinumum</b>	<b>Maksimum</b>	<b>Keskmine</b>
Eesti viimane	450	0,00	1917,35	353,20
Soome esimene	614	0,00	20000,00	1398,53

Allikas. Eesti-Soome 2009. aasta migratsiooniuring (autori koostatud).

Vastava uuringu 1000-inimesega juhuvalimist on vajalikud Eesti viimase brutokuupalga andmed olemas 450. inimesel. Keskmine brutokuupalk on sellisel juhul ligikaudu 353 eurot ja maksimumpalk ligikaudu 1917 eurot. Soome puhul on aga esimese brutokuupalga andmed olemas 614. inimesel, mille korral on keskmine palk ligikaudu 1398 eurot ning maksimumpalk 20000 eurot. Miinimumi korral tähendab 0,00 Eesti puhul seda, et inimene ei saanud viimast palka, kuid Soomes oli esimene palk olemas. Soome puhul tähendab vastupidist- Eestis saadi palka, kui Soomes esimest palka pole. Vajalik on märkida, et käesolevas töös on vaatluse all vaid need, kelle on palk olemas nii enim väljarännet Eestist, kui ka esimene palk Soomes.

Autori teadaolevatel andmetel pole uuemaid ja sama põhjalikke uuringuid väljarände põhjuste ja selle seost palgaarenguga tehtud ning seetõttu on ka vastavate küsitluste valik ja nende põhjal tehtavad empiirilised analüüsid piiratud. Saab öelda, et Eestist Soome

väljarännet on pinnapealselt kajastatud ehk vaid vastavate riikide rändestatistikas, kuid sellised andmed ei suuda lahti seletada rändepõhjuseid, inimeste kohanemistulemusi ning erinevate demograafiliste tunnustega gruppide töö ja palga arengut. Vastavad uuringud on aga küllaltki vajalikud, et analüüsida põhjalikumalt migrantide käitumistrende ning samuti nende mõju siht- ja päritoluriigi majanduslikule olukorrale ning sotsiaalsele kultuurile.

Oluline on empiirilise analüüsi tulemuste tõlgendamisel arvestada kahe võimaliku probleemiga. Esiteks on tegemist juba 3 aastat tagasi saadud andmetega, mis koguti 2009. aasta kevadel. Vajalik on märkida, et majanduskriisi olemasoluga võisid muutuda oluliseks teised tegurid ja esineda teistsugused efektid palgale, mistõttu oleks usaldusväärsemate tulemuste tarvis vaja uuemaid migratsiooniuringuid. Sellised põhjalikud uuringud on aga enamasti kallid ning rahastamisallikaid napib. Teine probleem on seotud palgaandmete usaldusväärusega, kvaliteediga ja kasutavusega. Kuna varasemalt pole vastava migratsiooniuringu palgaandmeid sarnasel kujul teaduslikes uuringutes kasutatud, siis ei ole käesoleva töö autori ettekujutust ka nende kasutuskõlblikkusest. Autori arvates on tõenäoline, et paljudel küsitlusele vastajatel ei olnud täpselt meeles nii viimane palk Eestis kui esimene palk Soomes, ning seetõttu on võimalik vaid orienteeruvalt lähtuda palga suurusest. Ka esineb võimalus, et vastajad ei suutnud piisavate teadmiste puudumisel mõista bruto- ja netopalga tähendusi ja nendega seotud küsimusi. Samuti on autoril alust arvata üksikute ekstreemsete palganumbrite tõttu (Eesti viimane palk- 1917 eurot; Soome esimene palk- 20000 eurot), et vastajad esitasid kas valesid andmeid või on tegemist uuringut läbivijate kogemata põhjustatud sisestamisel tekkinud vigadega (vt Lisa 1).

## **2.2. Olulisemate muutujate ja metoodika valik**

Käesoleva töö autor on 2009. aasta Eesti-Soome migratsiooni küsitlusuuringu andmeid töödeldud ja analüüsinud andmesisestuspaketis *SPSS Statistics*, mis toimus kahes etapis. Esimene etapp hõlmas vastavas andmebaasis leiduvate vajalike palgaandmete teisendamist ja korrastamist, misjärel oli võimalik leida Eesti viimase ja Soome esimese brutokuupalga suhe. Küsitlusuuringuga oli esmane huvi teada valimisse sattunute brutokuutöötasu, ja alternatiiveesmärgiks oli teada inimeste netopalka. Vastamises lähtusid inimesed

erinevatest valuutadest (kroonid; vaatluse alt välja jäänud rublad; margad; ja eurod), mistõttu oli käesoleva töö autori esmaseks ülesandeks teisendada ja ühtlustada brutokuupalk eurodesse. Vajalik on märkida, et kui palga kohta käivad andmed olid antud eurod-tunnis ühikutes, kasutas autor kuu kohta käivate palgaandmete arvu tõstmiseks kindlat valemit (tunnipalk eurodes\*40 töötundi nädalas\*4 töönädalat). Autor võttis empiiriliseks analüüsiks vaatluse alla inimesed, kes olid palgaandmeteks vastanud valuutadeks euro, kroonid või margad, ning brutokuupalga, sest selle kohta oli kõige rohkem olemasolevaid andmeid (Eesti viimase palga kohta n=450 ja Soome esimese palga kohta n=614). Seega peab ka märkima, et vaatluse alt jäid välja inimesed, kes olid vastanud netokuupalga või palka väljendanud rubla valuutas. Eesti viimase ja Soome esimese brutokuupalga suhte modelleeris autor järgnevalt (vt valem 3):

$$(3) \log\left(\frac{W_i^{Soome}}{W_i^{Eesti}}\right) = \dots$$

kus,  $W_i^{Soome}$  – tähistab indiviidi i esimest palka Soomes,

$W_i^{Eesti}$  – tähistab indiviidi i viimast palka Eestis.

Selliselt modelleeritud valem võimaldab meil määrata, kas Eestist välja rännates Soome esines inimestel palgavõit või mitte. Viimase Eesti ja esimese Soome palgasuhte andmete arv ja seega käesoleva töö analüüsimiseks vajalik valim on  $n=341^5$ .

Andmebaasi töötlemise ja analüüsimise teine etapp hõlmas alustuseks küsitlusuuringus leiduvate olulisemate demograafiliste tunnuste valikut ja määratlemist, ning fiktiivsete muutujate (*dummy variables*, kus  $1 = \text{teatud seisund}$  ja  $0 = \text{seisundi puudumine}$ ) koostamist. Demograafiliste tunnuste järgi gruppidesse jaotamine aitab meil mõista, kas palgavõit on väljarändel erinevate gruppide lõikes sarnane või erinev, ning saame leida käesoleva töö uurimisprobleemile ja eesmärgile vastuse, millised demograafilised tunnused on kõige olulisemad ja seostuvad palgavõiduga väljarändel kõige rohkem. Andmete töötlemise teine etapp lõppes regressioonivõrrandi meetodi valikuga, mis võimaldab välja tuua olulisemad demograafilised tunnused ja nende seosed Eesti-Soome väljarändajate palgavõiduga.

---

<sup>5</sup> Vaatluse alla ja analüüsiks kuuluvad vaid inimesed, kellel on olemas viimane palk Eestis ja esimene palk Soomes.

Järgnevalt kirjeldab autor demograafiliste tunnuste valikut, nende määratlemist, fiktiivsete muutujate koostamist ning seejärel esitab käesoleva töö analüüsimeetodiks kujunenud regressioonivõrrandi.

Standardsed demograafilised tunnused, mis suuresti on esindatud ka varasemates teoreetilistes töodes, ja mis said ka autori poolt sõltumatuteks muutujateks valitud, hõlmasid sugu, rändevanusegrupe, rahvust ja haridusgrupe. Soolise puhul oli lihtne määratleda vaatluse alla tulevaid muutujad- mees-ja naissugu. Võrdlusgrupiks sai valitud naissugu, vastavalt käesoleva töö eelpool mainitud naiste ülekaalule valimis (540>460). Rändevanusegruppide muutujad sai määratletud järgnevalt: 0-19; 20-29; 30-39; 40-49; ning 50 ja vanemad. Võrdlusgrupiks sai võetud kõige suurema esindatuse arvuga vanusegrupp-20-29. aastased. Rahvus jagunes küsitlusuuringu põhjal järgnevalt: eestlane, venelane, ingerlane, soomlane ja muu. Fiktiivsed muutujad sai koostatud eestlase(1), venelase (2) ja ''muu (3)'' kohta. Rahvus ''muu'' alla otsustas autor paigutada nii soomlased, kui Soome alamhõimuks peetavaid ingerlasi. Haridusgruppide koostamisel lähtus autor neljast haridustasemest: 1) alg-ja põhiharidus; 2) keskharidus<sup>6</sup>; 3) kutseharidus; 4) kõrgharidus<sup>7</sup>. Võrdlusgrupiks sai haridustasemete puhul valitud keskharidus.

Lisaks standardsetele demograafilistele tunnustele oli vajalik lisada veel mitmeid olulisi muutujaid. Üheks olulisemaks muutujaks oli ajaline trendimuutuja, mis aitab meil mõista, milline trend läbis küsitlusuuringu põhjal valimisse sattunute palgaarengut väljarändel, mille perioodiks sai valitud aastad 1993-2009. Trendimuutuja kohta sai töö mudelitesse valitud lineaarne trend. Järgnevalt on esitatud sõltumatud muutujad, mida on autor lisaks oluliseks pidanud ja sisse lülitanud regressioonivõrrandisse:

1. perekonna seis Eestist lahkumisel;
2. viimase eluaseme asukoht Eestis (maakonniti);
3. Soome siirdumise ja rändepõhjused;
4. Soomes varem elanud või mitte;

---

<sup>6</sup> Vajalik on märkida, et keskharidus hõlmab samuti keskeriharidust keskhariduse baasil.

<sup>7</sup> Kõrgharidus sisaldab lisaks ka kutse-ja rakenduskõrgharidust.

5. Soomes hariduse paranemine või mitte;
6. esimese töökoha leidmine Soomes;
7. viimane amet Eestis ja esimene amet Soomes.

Perekonnaseisu Eestist lahkumisel on autor määratlenud kolme gruppi: 1) lahus/lesk; 2) vallaline; ja 3) abielus<sup>8</sup>. Võrdlusgrupiks on valitud vallaline perekonna seis, keda on valimis kõige rohkem esindatud (411). Ka abielus inimesi oli valimis üsna palju-356. Viimane elukoht Eestis sai jagatud kahe maakonna vahel: 1) Harjumaa; või 2) Ida-Virumaa. Võrdlusgrupiks sai seega valitud ülejäänud Eesti. Küsitlusuuringu põhjal oli mitmeid Soome rändamise põhjuseid, näiteks ingerlaseks olemine, perekonnaga taasühinemine või pere loomine, tööga, sissetulekuga või õpingutega seoses. Vajalikud fiktiivsed muutujad said määratletud nelja rändepõhjuse rühma: 1) põhjuseks sissetulek; 2) põhjuseks töö; 3) põhjuseks pere; ja 4) muu rändepõhjus. Rändepõhjuse muutuja korral sai võrdlusgrupiks valitud vastav muutuja, kui rändepõhjuseks oli sissetulek. Soomes varem elanud ja Soomes hariduse paranemise määratlemisel oli fiktiivsete muutujate valik lihtne: 1) jah, või 2) ei. Vaatlemaks sotsiaalse kapitali ja võrgustiku olulisust väljarändajate palgavõidus, on autor valinud muutuja, mis kirjeldab, kuidas esimene töökoht Soomes leiti. Ka selle muutuja korral oli küsitlusuuringus erinevaid vastuseid, näiteks leiti töökoht Eestist pärit tööandja vahendamisel, otse tööandja poole pöördumise kaudu, sugulaste või tuttavate kaudu ning tööpakkumiskuulutustele vastamise kaudu. Siinkohal otsustas töö autor moodustada fiktiivsed muutujad sugulaste/tuttavate kaudu (1); ja muud moodi (2) töökoha leidmine. Kõige keerulisem, aga mitte vähetähtsam muutuja valik oli seotud Eesti viimase ja Soome esimese ametiga. Järgnevalt on kirjeldatud ametite grupeerimise protsessi.

Vaatlemaks väljarändajatega seotud palgavõitu, on üheks määravamaks determinandiks indiviidide tööamet. Autor on kasutanud ametite grupeerimisel ISCO<sup>9</sup> (*International Standard Classification of Occupations*) 2008. aastal avaldatud juhendit. Kuigi ISCO 2008. aasta juhend määrab ära üheksa suuremat töögruppi, siis käesoleva töö autor on

---

<sup>8</sup> Hõlmab endas ka vabaabielus indiviide.

<sup>9</sup> ISCO on avaldatud ILO (*International Labour Organisation*) poolt, ning selle eesmärgiks on organiseerida tööametid teatud kindlatesse gruppidesse, vastavalt nende tööülesannetele ja töökohustustele (*ISCO- International...2012*).

kohandanud vastavad ametid kolme suuremasse gruppi. Alljärgnev tabel 3 kirjeldab autori poolt grupeeritud ameteid:

**Tabel 3.** Eesti viimase ja Soome esimese tööameti kolm suuremat gruppi.

<b>Grupp 1 (ISCO 1-3)</b>	<b>Grupp 2 (ISCO 4-6)</b>	<b>Grupp 3 (ISCO 7-9)</b>
Arst	Ehitaja	Auto/bussijuht
Ettevõtja	Hooldusõde	Lihttöoline
Juht	Klienditeenindaja	Lihttöoline (koristaja)
Keskastmejuht	Kontoritöötaja	Lihttöoline (põllumajanduses)
Kultuuritöötaja	Lapsehoidja	Masinaoperaator
Lasteaiakasvataja		Oskustöoline
Medõde		
Raamatupidaja		
Spetsialist		
Tippspetsialist		
Õpetaja		

Allikas. ISCO 2008. juhend (autori koostatud)

Sellisel viisil kolme suuremasse ametigrupi jaotades ja vastavate fiktiivsete muutujate koostamisel on võimalik autoril lisada need regressioonvõrrandisse kui sõltumatute muutujatena. Võrdlusgrupiks on valitud "Grupp 3", kõige suurema arvu esindatuse põhjusel (Eestis viimane amet- 268. inimesel ja Soomes esimene amet- 458. inimesel). Eestis viimane amet kuulub lisaks "Gruppi 1" 241 ja "Gruppi 2" 232 inimest. Puudu või poolikuid andmeid on 259. inimesel. Soome esimese ameti "Gruppi 1" kuulub 148 inimest ja "Gruppi 2" 268 inimest. Puuduolevaid või poolikuid andmeid on kokku 126. Kätesaadavatel andmetel rändas kõige rohkem Eestist välja Soome viimase ameti põhjal klienditeenindajaid (138), oskustöölisi (114) ja ehitajaid (64). Soome esimese ameti põhjal domineeris oskustöölise amet (122), millele järgnesid lihttöölise (koristaja), ehitaja (98) ja klienditeenindaja (93) ametid (vt Lisa 2).

Andmebaasi töötlemise teine etapp lõppes empiirilise analüüsi jaoks meetodika valimisel käesoleva töö autoril regressioonvõrrandi koostamisega, mis väljendub järgmiselt valem 4:

$$(4) \log\left(\frac{W_i^{Soome}}{W_i^{Eesti}}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_n X_{ni} + \varepsilon_i$$

kus,  $X_{1,2,\dots,ni}$  – tähistab sõltumatuid muutujaid ehk indiviidi  $i$  demograafilisi tunnuseid,

$\beta_0$  – on konstant,

$\beta_{1,2,\dots,n}$  – tähistab vastavate demograafiliste tunnuste parameetreid,

$\varepsilon_i$  – tähistab vealiiget.

Vastav regressioonmudel väljendab Eesti-Soome migratsiooni palgavõitu kui sõltuvana kõige olulisematest demograafilistest tunnustest. Järgnev alapeatükk kirjeldab käesoleva töö analüüsiks kasutatud kolme mudelit (A, B ja C), kus on kasutatud eelnevalt esitatud regressioonvõrrandit, ning lõpuks esitab autor töö tulemused ja olulisemad järeldused.

### 2.3. Tulemuste analüüs ja diskussioon

Käesoleva töö empiiriliseks analüüsiks on autor koostanud kolm mudelit, mis on esitatud töö lõppu lisade sektsiooni (vt Lisa 3). Oluline on märkida, et veerg I tähistab mudelit koos trendimuutujaga ning veerg II tähistab mudelit, kus lisatud on üksikult aastamuutujad<sup>10</sup>. Järgnevalt on autor esitanud töö jaoks koostatud mudelid ja toonud välja olulisemad tulemused.

---

<sup>10</sup> Üksikud ehk fiktiivsed aastamuutujad, mis algavad perioodist 1993-2009 (kevad).

**Tabel 4.** Mudel A, koos ajalise trendimuutujaga (I) ja aastamuutujatega (II).

Muutuja	I		II	
	Parameeter	t-statistik	Parameeter	t-statistik
Aasta fiktiivsed muutujad:	Ei sisalda		Sisaldab	
Konstant	1,62 (.051)*	31,869	1,692 (.334)	5,065
Trend	-0,059 (.010)	-5,934		

Märkus: \*Sulgudes olev tähistab standardhälvet.

Allikas. 2009. aasta Eesti-Soome migratsiooniuring, (autori koostatud)

Eelnevalt on esitatud tabel 4 ja esimene empiiriliseks analüüsiks loodud mudel A, mis sisaldab sõltuva muutujana Soome esimese ja Eesti viimase palga logaritmsuhet, ning sõltumatute muutujatena kas trendimuutujat (I) või üksikuid aastamuutujaid (II). Üksikute aastamuutujatega mudel on täielikult esitatud töö lisade seksioonis (vt Lisa 3). Olulisemaks väärtusteks mudelis A on konstandid ja lineaarne trendimuutuja. Mudelis A, mis sisaldab trendimuutujat, mille nullpunktiks on valitud aasta 2000, on konstandi väärtuseks 1,62. See tähendab, et väljarändajad võivad palgas Eestist Soome aastal 2000  $e^{1,62}$  korda, ehk ligi 5-kordselt. Mudel A, mis sisaldab aga üksikuid aastamuutujaid (võrdlusgrupiks aasta 1993), on konstandi väärtuseks  $e^{1,692}$  ehk palgavõit on 1993.aastal ligikaudu 5,4- kordne. Trendimuutujaga mudeli A lineaarse trendi väärtus on negatiivne. See tähendab, et perioodil 1993-2009 on palgavõit Eestist Soome väljarändel keskmiselt vähenenud iga-aastaselt ligikaudu  $e^{-0,059}$  ehk 0,943 korda, mis teeb 5,7 %.

Teine mudel B, mis sai käesoleva tööks koostatud, sisaldab sõltumatute muutujatena lisaks trendimuutujale ja üksikutele aastamuutujatele ka standardseid demograafiliste tunnuste muutujaid. Standardseteks demograafilisteks tunnusteks on autor valinud soo, rahvuse, rändevanuse ja haridustaseme. Vastavate muutujate määratlemist oli kirjeldatud eelnevas alapeatükis (vt alapeatükk 2.2). Järgnev tabel 5 iseloomustab mudelit B ja mudelisse sisselülitatud muutujate väärtusi.

**Tabel 5.** Mudel B, koos trendimuutujaga (I) ja aastamuutujatega (II)

Muutuja	I		II	
	Parameeter	t-statistik	Parameeter	t-statistik
Aasta fiktiivsed muutujad:	Ei sisalda		Sisaldab	
Konstant	1,734 (.100)*	17,28	1,774 (.353)	5,022
Trend	-0,06 (.010)	-5,735		
Sugu				
naine	0**		0	
mees	-0,091 (.087)	-1,053	-0,077 (.085)	-0,898
Rahvus:				
eestlane	0		0	
venelane	-0,056 (.156)	-0,361	0,011 (.153)	0,075
muu	0,321 (.205)	1,569	0,302 (.201)	1,508
Rändevanus:				
0-19	-0,318 (.251)	-1,268	-0,224 (.247)	-0,908
20-29	0		0	
30-39	-0,147 (.106)	-1,387	-0,154 (.106)	-1,454
40-49	-0,059 (1.16)	-0,511	-0,05 (.114)	-0,44
50<	0,193 (.156)	1,237	0,178 (.153)	1,158
Haridus:				
Alg-ja põhiharidus	-0,04 (.164)	-0,243	-0,108 (.162)	-0,665
Keskharidus	0		0	
Kutseharidus	-0,217 (.127)	-1,708	-0,202 (.124)	-1,638
Kõrgharidus	0,000 (.122)	-0,003	-0,027 (.120)	-0,224

Märkus: \*Sulgudes olev tähistab standardhälvet; \*\*0 = võrdlusgrupp.

Allikas. 2009. aasta Eesti-Soome migratsiooniuring, (autori koostatud)

Eelnevast tabelist 5 näeme, et kui kõikide teiste muutujate väärtused oleksid nullid, siis oleks Eesti viimase ja Soome esimese palgasuhe ehk eeldatav palgavõit vastavalt koos trendimuutujaga aastal 2000  $e^{1,734}$  ehk 5,6 kordne, ning aastamuutujaid arvestades aastal 1993  $e^{1,774}$  ehk 5,9 kordne palgavõit. Seega on tulemused üsnagi stabiilsed, mistõttu on tõenäoline, et Eestist Soome väljarändel esineb indiviididel üsna kindel palgavõit. Samuti kinnitab trendimuutujaga analüüs veelkord, et palgavõit on perioodil 1993-2009 väljarändel vähenenud, keskmiselt  $e^{-0,06}$  ehk 0,9 korda, mis teeb 5,8 %. Võttes vaatluse alla tunnused

nagu sugu ja rahvus, näeme natuke erinevaid tulemusi. Soo puhul on võetud võrdlusgrupiks naine, ning tulemused näitavad, et meestel on väärtused negatiivsed (nii I, kui ka II puhul), mistõttu saab öelda, et kuigi ei ole väärtused statistiliselt olulised, siis vastava uuringu põhjal võib esineda olukord, kus meestel on palgavõit väljarändel Soome väiksem kui naistel.

Rahvuse demograafilise tunnuse põhjal on võrdlusgrupiks võetud eestlased. Näeme, et statistiliselt pole oluline vene rahvus, kuid muu rahvuse kohta, mille alla on autor koondanud soomlased ja ingerlased, saame väita, et nemad võidavad palgas väljarändel Soome 30-35 % rohkem. Kuid küllaltki nõrga seose olemasolul on vajalik teha põhjalikum analüüs kolmanda mudeli C põhjal. Lisaks on mudelisse sisse lülitatud rändevanuse ja haridustasemete muutujad. Kuna vanusegruppide puhul ei ole ühtegi statistiliselt olulist seost palgavõiduga, siis ei saa siin põhjalike järeldusi tuua, kuid on näha selget tendentsi, et vanusegrupp 30-39 võidab palgas vähem ja vanusegrupp 50 või vanemad võidavad palgas rohkem kui võrdlusgrupiks olevad 20-29 aastased inivid. Haridustaseme puhul on statistiliselt oluline kutseharidusega inimesed, kes võrreldes keskharidusega inimestest võidavad väljarändel Soome 20-22% vähem.

Kolmas mudel C, kuhu on sisse lülitatud lisaks eelnevatele standardsete demograafiliste tunnuste muutujatele autori arvates teised palgavõitu determineerivad tunnused, võimaldab tuua põhjalikemaid järeldusi, millised demograafilised tunnused on olulised ja mõjutavad väljarändajate palgavõitu kõige rohkem. Alljärgnevas tabelis 6 on esitatud mudeli C olulisemad muutujad ja tulemused, ning terviklik tabel, koos mudeli B-ga, on koondatud käesoleva töö lisade osasse (vt Lisa 4). Lõplikeks muutujateks on valitud sugu, rahvus, rändevanus, haridustase, perekonnaseis Eestist lahkumisel, viimane amet Eestis, esimene amet Soomes, elukoht Eestis enne väljarännet, rändpõhjuste muutujad, varem Soomes elanud muutuja, hariduse paranemine Soomes ja töökoha leidmise muutuja.

**Tabel 6.** Mudel C, koos trendimuutujaga (I) ja aastamuutujatega (II)

Muutuja	I		II	
	Parameeter	t-statistik	Parameeter	t-statistik
Aasta fiktiivsed muutujad:	Ei sisalda		Sisaldab	
Konstant	1,347 (.200)*	6,732	1,274 (.405)	3,147
Trend	-0,056 (.011)	-4,930		
Rahvus:				
eestlane		0**		0
venelane	-0,063 (.171)	-0,370	0,064 (.166)	0,387
muu	0,397 -220	1,807	0,436 (.213)	2,045
Rändevanus:				
20-29		0		0
30-39	-0,222 (.115)	-1,928	-0,242 (.114)	-2,120
50<	0,086 (.173)	0,496	0,076 (.169)	0,452
Haridus:				
Keskharidus		0		0
Kutseharidus	-0,219 (.128)	-1,711	-0,181 (.124)	-1,464
Kõrgharidus	-0,057 (.146)	-0,39	-0,133 (.143)	-0,928
Perekonnaseis:				
Lahus/lesk	0,311 (.151)	2,059	0,358 (.147)	2,435
Vallaline		0		0
Abielus	0,167 (.112)	1,498	0,203 (.109)	1,870
Viimane amet Eestis:				
Grupp 1:	-0,083 (.122)	-0,682	-0,002 (.119)	-0,013
Grupp 2:	0,141 (.108)	1,312	0,204 (.105)	1,950
Esimene amet Soomes:				
Grupp 1:	0,237 (.153)	1,545	0,237 (.150)	1,586
Grupp 2:	-0,014 (.100)	-0,136	-0,084 (.097)	-0,867
Kuidas leiti töökoht:				
Sugulased/tuttavad		0		0
Muud moodi	0,202 (.096)	2,090	0,208 (.095)	2,190

Märkus: \*Sulgudes olev tähistab standardhälvet; \*\*0 = võrdlusgrupp.

Allikas. 2009. aasta Eesti-Soome migratsiooniuring.

Tabel 6 kinnitab Eesti-Soome väljarändel esinevat tendentsi, kus migrantidel küll esineb palgavõit, kuid see võit on perioodil 1993-2009 keskmiselt aasta-aastal vähenenud. Mudeli C korral on palgavõit vähenenud  $e^{-0,056}$  ehk 0,956 korda, mis teeb 5,4%. Kuna kolme mudeli tulemused on küllaltki sarnased, siis on tulemused ka usutavad. Mudeli C kinnitab, et sooline tunnus ei ole 95 %-lise tõenäosusega statistiliselt oluline, ja seega ei mõjuta erilisel palgavõitu väljarändel. Soome rahvus ja alamhõim ingerlased on rahvuse tunnustelt aga statistiliselt oluline ja nemad võidavad eestlastega võrreldes väljarändel 39-45%, samal ajal kui venerahvus ei ole statistiliselt oluline.

Olulised tulemused on seotud ka vanusegrupi tunnustega, kus näeme, et 30-39 aastased inimesed võidavad väljarändel palgas 20-25 % vähem, kui 20-29 aastased. 50 aastaste või vanemate inimeste väärtus pole statistiliselt oluline, aga positiivne, mida võib tõlgendada nii, et vanemad inimesed rändavad Soome ainult siis, kui neil on palgavõit kindlustatud. Samuti arvab autor, et kuna vanemad inimesed võivad austada rohkem sugulasjuuri ja ingerlaseks olemist, võidavad nad varasema ühise kultuuri ja ladusa keeleoskusega kodumaale tagasi pöördudes rohkem, kui nooremad inimesed. Mudeli C tulemused rahvusliku tunnuse mõjust palgavõidule toetavad autori seisukohta. Lisaks näeme, kuidas keskharidusega inimesed võidavad väljarändes Soome kõige rohkem, ning statistiliselt oluline kutseharidusega inimesed võidavad ligikaudu 18-20% vähem. Kõrghariduse olemasolu ei ole statistiliselt oluline seoses palgavõiduga.

Vaatlemaks perekonna seisu Eestist lahkumisel, saab öelda, et vallalised inimesed võidavad väljarändel kõige vähem. Seda on ehk võimalik tõlgendada nii, et sellised inimesed ei ole väljarändel ratsionaalselt palgavõidu peal väljas, vaid soovivad hankida teise riigi kultuurikogemusi või on soov taasühineda perekonnaga. Abielus olevad inimesed võidavad palgas 15-20 % rohkem kui vallalised, mida võib tõlgendada, kui soovi toetada rohkem materiaalselt oma abikaasat ja lapsi Eestis. Sellisel juhul on tegemist palgavõidu näol kui rahasummaga- ja ülekandega (nn *remittance*), mis saadetakse tagasi kodumaale ehk Eestisse, toetamaks perekonda. Mudeli C-st selgub veel, et Eestis lahutatud olevad inimesed või lesed teenivad väljarändel Soome 30-36 % rohkem kui vallalised. Sellist tulemust on keeruline objektiivselt tõlgendada, kuid võib arvata, et lahutatud või lesed

rändavad Eestist välja ainult siis, kui on võimalust kindlaks palgavõiduks, et toetada üksikvanemana oma lapsi ja perekonda.

Mis puudutab tööametite muutujaid, siis näeme tabelist 6, et statistiliselt oluline on aastamuutujatega mudel, kus viimane amet Eestis kuulub gruppi "2". See tähendab, et sellesse ametigrupi kuuluvad inimesed võivad palgas väljarändel Soome 14-20 % rohkem kui võrdlusgrupiks olev grupp "3". Näiteks ehitajad või klienditeenindajad võivad väljarändel Soome 14-20 % rohkem kui bussijuhid, koristajad või oskustöölised. Esimesse gruppi kuuluvad ametid ei ole statistiliselt olulised. Kui Eestist väljarändaja esimene amet Soomes kuuluks esimesse ametigrupi, oleks nende palgavõit ligikaudu 25% rohkem kui kolmandasse ametigrupi kuuluvatel. Seega, kui Soomes on esimeseks ametiks arsti-, juhi-, kultuuritöötaja- või õpetajaamet, siis on palgavõit ka suurem. Sellised tulemused ei ole paraku väga üllatavad ja kokkuvõttes võib öelda, et väljarändajate palgavõidu suurus sõltub esimesest ametist Soomes. Vaatlemaks sotsiaalse kapitali ja võrgustiku seost, näeme, et emigrandid, kes on leidnud Soomes töö sugulaste või tuttavate kaudu, võivad palgas vähem kui need, kes on töö leidnud näiteks tööpakkumiskuulutustele vastates, tööturuameti kaudu või otse tööandja poole pöördudes. Sellised tulemused on küllaltki üllatavad, sest varasemates käsitlustes on leitud, et võrgustikel on positiivne välismõju, mis aitab väljarändajatel parema palgaga töö saamisele (nt Moretto ja Vergalli 2005:24; Andersson ja Burges 2009:5).

Lisaks mudelisse C, aga siinkohal mitte esitatud sisselülitatutest muutujatest on tulemused järgmised: viimane elukoht Eestis ning see, kas väljarändaja on pärit Harjumaalt, Ida-Virumaalt või mujalt Eestist, ei mängi suurt rolli palgavõidus. Rändepõhjuseks sai vaadatud näiteks sissetuleku, töö, pere või muid (õpingud vms) põhjusi. Ükski neist põhjustest polnud statistiliselt oluline, küll aga oli märgata tendentsi, et kui rändepõhjuseks on töö, siis võib oodata suuremat palgavõitu. Varem Soomes elanud inimesed enim väljarännet ja hariduse paranemine Soomes ei ole samuti statistiliselt oluline seos palgavõidu saavutamisel. Järgnevalt on esitatud kokkuvõtvalt olulisemate tulemuste diskussioon ja võimalused uurimisvaldkonna edasiarenguks.

Käesoleva töö analüüsiks kasutatud Eesti-Soome migratsiooniuringu põhjal selgus, et statistiliselt ei ole oluliselt seotud väljarändajate palgavõiduga sooline tunnus, kuid nii mudelis B, kui C esines tendents, et mehed võivad pigem naistest vähem. Sellised tulemused võivad olla põhjustatud aga naiste suuremast osakaalust valimis (selektiivsusest). Rahvuse tunnusest lähtudes selgus, et statistiliselt oluline seotus palgavõiduga on rahvusgrupil, kuhu alla autor koondas soomlased ja ingerlased. Statistiliselt oluline seotus palgavõiduga puudus nii eestlastel kui vene rahvusel. Rändevanusegrupi kohta olid tulemused järgmised: kui mudelis C oli statistiliselt oluline vaid vanusegrupp 30-39, kes palgas võitis 20-25% vähem kui võrdlusgrupiks olnud 20-29, siis ülejäänud vanused ei olnud oluliselt seotud. Positiivne tendents oli aga vanusel 50 ja vanemad, mida võib tõlgendada, et vanemad inimesed lahkuvad Eestist ainult siis, kui kindel palgavõit on kindlustatud. Tulemused aga kinnitavad varasemaid rahvusvahelisi töid, et nooremad inimesed võivad palgas kõige rohkem.

Ühed üllatavamad tulemused olid seotud haridusgruppidega, kus selgus, et kõrgharidus ei ole määravaks teguriks palgavõidule. Statistiliselt oluline seos palgavõiduga oli ka demograafilistel tunnustel, mis oli seotud perekonna seisuga Eestist lahkumisel. Selgus, et abieluinimesed võivad palgas rohkem kui vallalised, ning tõenäoliselt oligi esmane initsiatiiv rännata välja palgataseme tõttu, et toetada rahaülekannetega Eestisse jäänud perekonda.

Statistiliselt oluline seos oli palgavõiduga ka Soome esimesel ametil "Grupp 1", mis tähendab, et väljarändajate palgavõit sõltub pigem esimesest ametist Soomes, kui viimasest ametist Eestis. Kuid Mayda (2007:17) leiab, et erinevate palgatasemetega riikide rände vahel toimub positiivne selektsiooniefekt, kus päritoluriigist lahkuvad kõrgema palgaga inimesed. Sellisel juhul asuvad nad ka sihtriigis kõrgemate palgatasemega ametitel ning võivad palgas rohkem. Käesoleva analüüsi tulemustes selgus, et Soome ja Eesti palgatasemete erinevuse tõttu on palgavõit kindlustatud ka teistel ametitel, mistõttu võtavad Eestist pärit inimesed Soomes vastu halvemate tingimustega töökohti. Näiteks oli valimisse kuulunud viimaseks ametiks Eestis koristajaamet seitsmel inimesel, aga Soome esimeseks koristajaametiks oli 116. inimesel. Vaadates ka töökoha leidmisel olnud statistiliselt olulist tunnust- formaalsetel viisidel leitud töökohta, ning selle seost palgavõiduga- võib järeldada,

et Eestist pärit inimeste võrgustikud on Soomes küllaltki nõrgad. Ka Goel ja Lang (2010:15) näitavad, et tutvuste omamine ja võrgustiku olemasolu ei ole palgale määravaks tunnuseks. Need, kes saavad formaalsete allikate kaudu tööd (töökuulutused, tööturuamet, tööandja poole pöördudes või vahendusel), saavad tõenäoliselt paremapalgalise töökoha. Võrgustiku olemasolu aitab pigem kaasa töö saamisele väiksemates ettevõtetes, kus on nõrgem kontrollipoliitika ja samuti väiksemad palgad (*Ibid.*:8). Autor arvab, et selline töökoha saamine kehtib ka Eestist pärit inimestel Soomes, sest nõrgemate võrgustike tõttu on kvaliteetsemat informatsiooni vähem.

Peamised tööalad, kus Eestist pärit migrandid Soomes töötavad, on ehitus, rasketööstus, bussijuhid, klienditeenindajad, lihttöölised ja meditsiin. Praegune Soome keskmine palk on ligi 2900 eurot ja Eestis on ligikaudu 750-800 eurot. Kuigi Soomes ei pruugi olla väga suuri tõkkeid Eestist pärit inimeste töölevõtmisel, siis selliste palgaerinevuste tõttu tekivad Soomes töötamisega probleemid: tööandjad ei järgi erialaseid tööõnõudeid ega töölepinguid, kasutatakse ära odavat tööjõudu ning varimajandusega kaasneb maksude mittemaksmine. (Estonia provides...2012)

Paremad palgad riigis toob kaasa migratsioonivoolu kasvu, mis on seotud mitmete probleemidega. Näiteks tuleb poliitiliselt tegeleda "õnneotsijatega", vähemuste diskrimineerimisega, rassismiga, kriminaalse tegevuse kasvuga (getostumise kasv) ja ksenofoobiaga. Seetõttu on migratsioonipoliitika seotud mitmete teiste poliitikatega (Boswell 2005:5-6). Kõige rohkem on poliitilised otsused ja parema palga saavutamine seotud kõrgemalt kvalifitseeritud migrantidega seoses. 2001. aastal loodud Saksamaa Rohelise Kaardi programm spetsialistidele tõi juurde keskmiselt 2,5 uut töökohta. Sellise tulemuse põhjal on arvatud, et migratsioonipoliitikat on vaja teha paindlikumaks, et meelitada vaid "parimaid" migrante. Kuid oluline on reforme luua ka madalama kvalifikatsiooniga migrantidele. Kuna sellised migrandid on nõus töötama madalama palgaga, siis eelistatakse neid ka rohkem. Suurema palgavõidu saamiseks oleks vajalik integratsioon, mis kindlustab kodakondsuse näol sotsiaalsed ja majanduslikud õiglused, ning seetõttu võimalik hankida parema palgaga töö. Mõnes riigis on töölouba seotud koos elamisloaga, mis tähendab, et vältimaks illegaalset migratsiooni, on vaja legaalseks tegevuseks lubasid. Boswell (2007:7) väidab, et parema palga saavutamiseks peavad

sihtriigid investeerima immigrantide täiendkoolitustesse, hariduse ja keeleoskuse tõstmiseks, võimaluse korral tõsta tööaega, tööalaseid oskusi (*on-the-job training*), tööstandardeid ja miinimumpalka. Päritoluriigid peavad samuti tegema poliitilisi otsuseid, kas valida täiskasvanutele mõeldud koolitused või alustada kooliprogrammidele mõeldud tegevuskavaga.

Valitsus peab vähendama ka indiviidide tööotsimiskulusid. Oluliseks saab siin riikidevaheline koostöö, et ettevõtted saaksid paremini kasutada ära vähem kvalifitseeritud tööjõudu (nt renditöö). Selliselt suureneb informatsioonihulk, vähenevad kolimiskulud ning töölubade ja viisade legaalsel omamisel on võimalik kasutada ära migrantide spetsiifilisi oskusi. Sellisel viisil saab aga kulukaks olema valitsuse jälgimiskulud, et ettevõtted ei kuritarvitaks sellist tööjõudu (International migration...2007). Ka globaalsel tasemel on vajalik Euroopa Liidul üle vaadata migratsioonipoliitika. Madalama sissetulekuga riikidele on vaja suunata programme, mis lubavad investeerida infrastruktuuri, haridus- ja tervishoiusüsteemi, ning täiendkoolitustele. Vajalik on parandada ka naaberriikide vahelisi suhteid, hõlbustamaks migratsioonivoolu, kaubandust ja investeringuid. (Katseli *et al.* 2006:57-60)

Käesoleva töö analüüsi tulemused näitavad, et 2009. aasta migratsiooniuringu andmed Eesti-Soome rände kohta on küllaltki ebakvaliteetseid, ning valimi väiksuse tõttu tulemused väheusaldusväärsed. Loomulikult esineb probleem ka selles, et andmeid ei ole võimalik aktsepteerida ega vaadelda rahvusvaheliselt. Valdkonna edasiarenguks on vajalik kindlasti parandada palgaandmete kvaliteeti, lisada tööstaaži muutujad, arvestada sihtriigi keeleoskuse mõju ja esimest elukohta Soomes (arvestades, et palgad võivad kardinaalselt erineda Helsingis või linna ümbruses). Siiski on vajalik veelkord märkida, et autori teadaolevatel andmetel on käesolev töö üks esimestest Eesti-Soome rännet ja palgavõitu käsitlev uurimus ning sellega on pandud alus riikidevahelise palgavõidu efektide ja seoste uurimisele.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärgiks täitmiseks kasutas autor 2009. aasta Eesti-Soome migratsiooni küsitlusuuringut. Eesti on sarnaselt paljudele teistele Ida- ja Kesk-Euroopa riikidele väljarändemaaks, ning Eestist pärit väljarändajate peamine sihtriik on Soome. Üheks olulisemaks väljarände põhjuseks peetakse riikidevahelisi palgaerinevusi. Kuna varasemalt on riikidevahelist palgavõitu ja sellega seoste olemasolu samal kujul vähe uuritud, võttis autor töö suunaks kitsast empiirilist analüüsi toetada laiemat teoreetilist taustaga. Selline käsitus võimaldab teooria põhjal mõista, kuidas on seotud palgavõit rändeotsusega, millised on olulisemad determinandid ja demograafilised tunnused, mis seostuvad palgavõiduga, ning mis tegurid võivad takistada palgavõidu saavutamist väljarändel.

Väljarände otsuse vastuvõtmine on seotud mitmete fundamentaalsete muutustega, kus kohaneda tuleb uue riigi kultuuriga, institutsionaalse süsteemiga ja luua uus efektiivne võrgustik. Kohanemine on vajalik, et saada parema palgaga töö. Migratsiooni tuleb vaadata kui investeeringut, kus oodatavad tulud ületaksid väljarändega kaasnevad kulud. Kuigi oodatavat tulu võivad inividid käsitleda erinevalt, on üldiselt seotud see palgavõiduga. Potentsiaalsed väljarändajad püüavad maksimeerida oma sissetulekute nüüdisväärtust, kus positiivse väärtuse korral võetakse rändeotsus vastu. Kuna väljarändega on tihedalt seotud ka ebatäiusliku informatsiooni olemasolu ja rändega kaasnevad pöördumatud kulud, on mõnikord kasulik otsus lükata edasi, mis tagab tulevikus suurema tulu (siinkohal palk).

Üldiselt on palgavõiduga seotud järgnevad standardsed demograafilised tunnused: vanus, sugu, haridustase, tööhõive ja perekonnaseis. Seoses sellega, et nooremaid vanusegrupe peetakse mobiilsemateks, on nende tööturuvõimalused ka laiemad. Oht seisneb aga selles, et nooremad emigrandid on valmis vastu võtma sagedamini ka madalapalgalisi töökohti, mis ei kindlusta suurt palgavõitu. Kuna noorte väljarände üheks olulisemaks initsiatiiviks peetakse õpinguid, siis tuleb arvestada ka olukorraga, kus kulud tuleb kanda kohe, kuid

oodatav tulu palga näol tuleb tulevikus. Levinud on ka arusaam, et vanemas eas inimestel ei ole palgavõidu saavutamise väljarändel esmaseks prioriteediks, kuna nende tagasisaadav tulu inimkapitali teooria põhjal ei ole arvestatavalt suur. Traditsioonilises lähenemises on peetud mehi rohkem mobiilsemateks, mistõttu on seisukohad, et nemad võivad palgas rohkem kui naised, kuid tänapäeval on selline trend pigem pöördumas. Tööhõive aspektist lähtudes on palgavõit loomulikult suurem neil, kellel kodumaal polnud tööd ega kindlat sissetulekut. Varasemate uuringute põhjal on ka leitud, et vallalised inimesed on valmis rohkem vastu võtma otsust väljarändeks, kuid abielus ja perekonnaga on palgavõit suurem. Tõenäoliselt saab seda tõlgendada nii, et abielus inimesed on valmis välja rändama vaid juhul, kui kindel palgavõit on kindlustatud.

Migrandi kui indiviidi palk on tihedalt seotud talle omistatavatest karakteristikutest. Sellise lähenemisega on autor kirjeldanud, kuidas palgavõit (mis sõltub esimesest sihtriigi ja viimasest päritoluriigi palga suhtest) on seotud inimkapitali, sotsiaalse kapitali ja perekonna rolliga. Inimkapitali investeerimise tähtsus ennem väljarännet sõltub oskuste ja teadmiste kasvust, mis tagab parema mõtlemis- ja informatsiooni hankimisoskuse. Selliselt leiab individ endale vastavate võimete kohase ja parema palgaga töö. Inimkapitali täiendavaks oskuseks on keeleoskus. Selle mõju tuleb esile selles, et kui uude riiki saabuv individ on sorav domineerivas keeles, siis on madalamad kommunikatsioonikulud ning paremad võimalused leida kõrgema palgaga töö. Küll aga on leitud ka vastuolulisi tulemusi, kus keeleoskus ei mängi mingit rolli, ning palju sõltub indiviidi sünnipärastest tunnustest. Oma mõju mängib palgavõidus ka sarnane riikide kultuur. Sotsiaalkapitali ja võrgustiku tähtsus seisneb selles, et etniliste kogukondade tekkega sihtriiki võimaldab vähendada väljarändaja kolimiskulusid ning kasutada ära tutvuste olemasolu, et leida endale kindel töökoht ja palk. Uuringute põhjal on aga leitud ka, et pigem saavutavad väljarändajad palgas suurema võidu, kui töökoht on leitud formaalsete allikate kaudu. See selgitab seda, et tihti on riikides inimestel nõrgad võrgustikud.

Palgavõidu saavutamise võivad aga esineda ka mõned takistused. Näiteks suuremate migratsioonivooludega kaasnevad etniliste kogukondade teke ning sellise põliselanike

vastuolu tõttu asuvad immigrandid tihti sotsiaalses ühiskonnas kui tööturul madalamatel positsioonidel. Üldiselt on uuringute põhjal leitud, et immigrandid võtavad vastu ameteid, kus ei lähe vaja põhjalikke teadmisi ning seetõttu ei ole ka palk suur. Sünnipärase tunnuste põhjal tekkiv diskrimineerimine ei ole harv nähtus, ning odavat võõrtööjõudu kasutatakse pahatahtlikult ära. Oma rolli mängib palgavõidus ka indiviidide spetsiifilised omadused ja teadmiste ülekandmise probleem.

Empiirilise osa analüüsiks oli vajalik arvestada põhilise probleemiga- kuna 2009. aasta migratsiooniuringu palgaandmeid polnud sarnasel kujul kasutatud, ei olnud käesoleva töö autori ettekujutust nende usaldusväärsusest ja kasutuskõlblikkusest. On tõenäoline, et küsitlusele vastajad ei osanud täpselt öelda oma viimast palka Eestis ega esimest palka Soomes. Samuti on võimalus, et vastajad ei osanud teadmiste puudumisel õigesti vastata brutopalka küsimusele. Vajalik oli enne andmete analüüsi arvestada ka asjaoluga, et üksikute ekstreemsete palganumbrite olemasolul võis andmebaasi sattuda küsitlejate antud valed või sisestamisel tekkinud vigased andmed.

Analüüsi läbiviimiseks oli autor koostanud kolm mudelit, mis sisaldas endas kas lineaarset ajalist trendimuutajat (I) või fiktiivseid üksikuid aastamuutujaid (II). Statistiliselt olulised tunnused, mis on seotud palgavõiduga on järgnevad: soome-ingerlase rahvus, vanusegrupp 30-39, kutseharidus, abielus ja lahus olevad, Soome esimeseks ametiks olev "Grupp 1", ning formaalsete allikate kaudu töökoha leidmine. Kõige üllatavamad töö tulemused on seotud sellega, et kõrgharidus ja sugulaste-tuttavate kaudu saadav töökoht ei ole seotud palgavõiduga. Viimast võib tõlgendada seega, et Eestist pärit inimeste võrgustikud on Soomes küllaltki nõrgad, sest ebakvaliteetse informatsiooni tõttu ollakse madalapalgalistel töökohtadel.

Kuna palgaandmeid on vähe ja analüüsi tulemused näitasid, et need on üsnagi kõlbmatud tegemaks vajalikke olulisi järeldusi, on vajalik valdkonna edasiarenguks parema kvaliteediga andmeid ning lisada teisi olulisi muutjaid-tunnuseid, mida käesolev andmebaas ei sisaldanud, ning mis võivad väljarändajate palgavõiduga oluliselt seotud olla.

## VIIDATUD ALLIKAD

1. **Aguayo-Tellez, E., Rivera-Mendoza, C.I.** Migration from Mexico to the United States: Wage Benefits of Crossing the Border and Going to the U.S. - Politics and Policy.*s.l.*,2011,vol.39,pp.119-140.  
[<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1747-1346.2010.00285.x/full>]  
23.03.2012
2. **Ala-Kyyny, M. Utriainen, S.** Estonia Provides Finland with Good, Cheap Labour.  
[<http://eufin.wordpress.com/2011/02/03/estonia-provides-finland-with-good-cheap-labour/>] 21.05.2012
3. **Andersson, F., Burgess, S., Lane, J.** Do as the Neighbours Do: The Impact of Social Networks on Immigrant Employment.-IZA, Bonn, Germany, 2009, No.4423, 38 p.
4. **Barth, E., Bratsberg, B., Raaum, O.** Immigrant Wage Profiles Within and Between Establishments. Institute for Social Research, University of Oslo, 2011, 39p.
5. **Beaman, L.** Social Networks and the Dynamics of Labor Market Outcomes: Evidence from Refugees Resettled in the U.S. University of Yale, 2006, 47 p.
6. **Bonin, H., Constant, A., Tatsiramos, K., Zimmermann, K.F.** Native-Migrant Differences in Risk Attitudes.- IZA, Bonn, Germany, 2006, No.1999, 12 p.
7. **Borjas, G.** The Economic Analysis of Immigration. University of Harvard,1999, 67p.
8. **Boswell, C.** Migration in Europe. Migration Research Group, Institute of International Economics, Hamburg. 2005, 28 p.
9. **Brauw, de A.** International Migration. Can It Improve Living Standards Among Poor and Vulnerable Populations.  
[[http://conferences.ifpri.org/2020Chinaconference/pdf/beijingbrief\\_debrauw.pdf](http://conferences.ifpri.org/2020Chinaconference/pdf/beijingbrief_debrauw.pdf)]  
21.05.2012

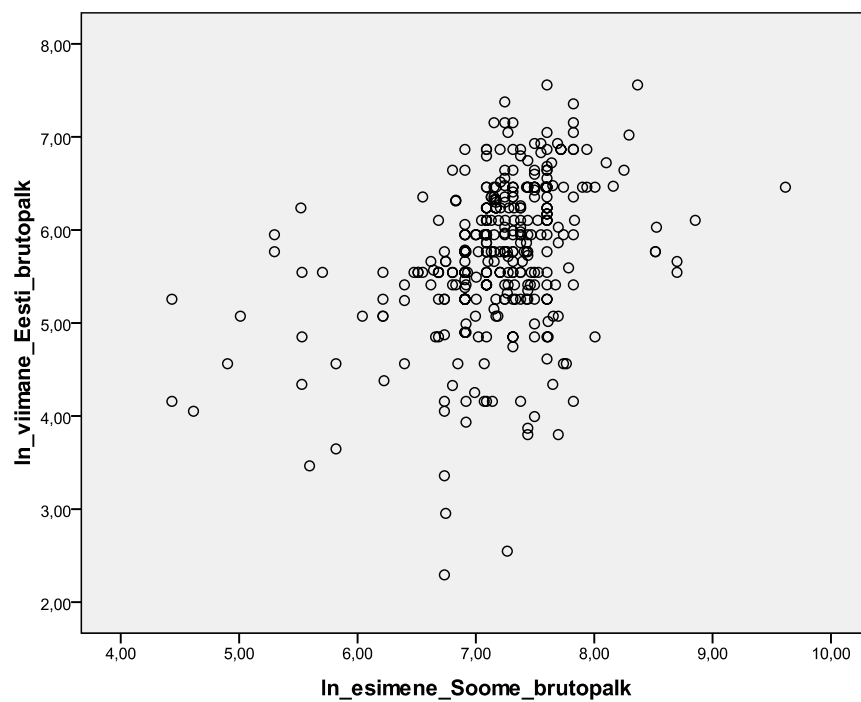
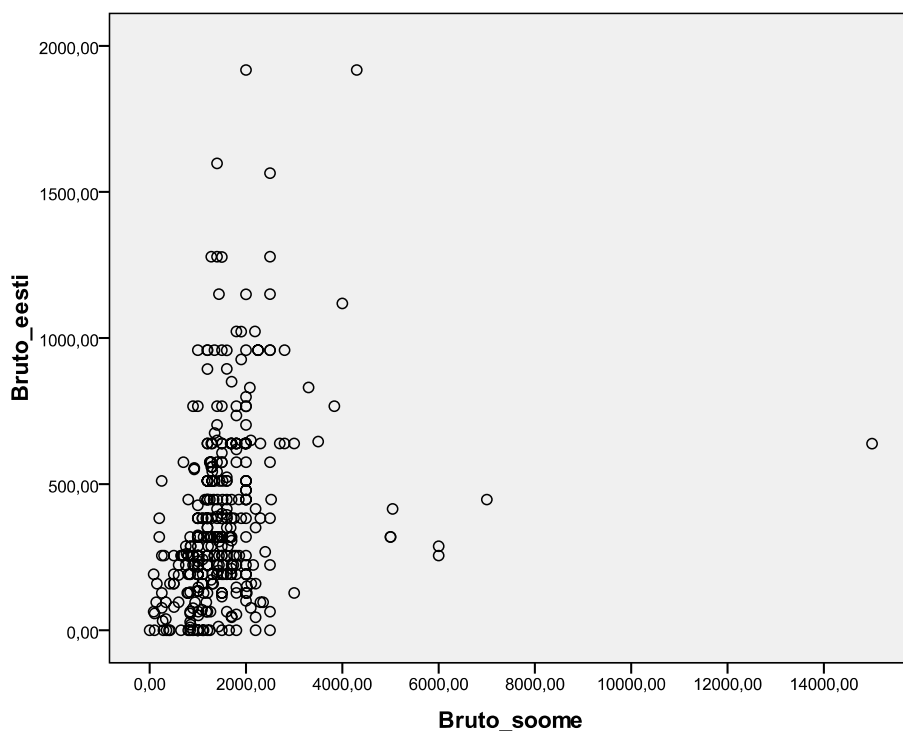
10. **Burda, M.C.** Migration and the Option Value of Waiting.- CEPR, Berlin, 1995, 24p.
11. **Chiswick, B.R., Miller, P.W.** Do Enclaves Matter in Immigrant Adjustment?- IZA, Bonn, Germany, 2002b, No.449, 55 p.
12. **Chiswick, B.R., Miller, P.W.** Matching Language Proficiency to Occupation: The Effect on Immigrant Earnings.- IZA, Bonn, Germany, 2007, No.2587, 34 p.
13. **Chiswick, B.R., Miller, P.W.** The Complementarity of Language and Other Human Capital: Immigrant Earnings in Canada.- IZA, Bonn, Germany, 2002a, No. 451, 36 p.
14. **Constant, A., Zimmermann, K.F.** Work and Money: Payoffs by Ethnic Identity and Gender.- IZA, Bonn, Germany, 2009, No.4275, 32 p.
15. **Constant, A.F.** Immigrant Adjustment in France and Impacts on the Natives.- IZA, Bonn, Germany, 2003, No.866, 62 p.
16. **Dustmann, C., Fabbri, F.** Immigrants in the British Labour Market. London, 2005, 54 p.
17. **Dustmann, C., Glitz, A.** Migration and Education.- Handbook of the Economics of Education, Centre for Research and Analysis of Migration, London, 2011, Vol.4, 167 p.
18. **Eamets, R., Philips, K.** Tööjõu vaba liikumine Euroopa Liidus ja selle mõju Eesti tööturule.- Tartu Ülikool, Euroopa Kolledži Toimetised, 2004, Nr. 20, 32 lk.
19. **Esser, H.** Does the "New" Immigration Require a "New" Theory of Intergenerational Integration?- International Migration Review, 2004, Vol. 38, No.3, pp.1126-1159.
20. **Geis, W., Uebelmesser, S., Werding, M.** How do Migrants Choose their Destination Country? An Analysis of Institutional Determinants.- Germany, CESifo Working Paper, 2008, No. 2506, 39 p.
21. **Goel, D., Lang, K.** Social Ties and the Job Search of Recent Immigrants. – Discussion Paper Series, CReAM, 2010, No.22/10, 27 p.
22. **Grand, C.L., Szulkin, R.** Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden. *s.l.*, 2000, 31 p.
23. **Gross, D.M., Schmitt, N.** Why Do Low-and High-Skill Workers Migrate? Flow Evidence From France.- CESifo Working Paper, Canada, 2006, No.1797, 35 p.

24. **Haas, de H.** The Internal Dynamics of Migration Process. University of Oxford, 2008, 53 p.
25. **Hagen-Zanker, J.** Modest Expectations: Causes and Effects of Migration on Migrant Households in Source Countries. University of Maastricht, 2010, 195 p.
26. **Harris, J.R., Todaro, M.P.** Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. *s.l.*, 1970, pp.126-142.
27. **Hendricks, L.** How Important Is Human Capital for Development? Evidence from Immigrant Earnings. Arizona State University, 1998, 42 p.
28. **Hersch, J.** Skin Color Discrimination and Immigrant Pay.- *Labour of Economics*, 2008, Vol.58, pp.357-378.
29. **Hicks, J.** Theory of Wages. London, 1932, 248 p.
30. **ISCO- International Standard Classification of Occupations**  
[<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>] 24.04.2012
31. **Kalter, F., Granato, N.** Demographic Change, Educational Expansion and Structural Assimilation of Immigrants: The Case of Germany.- *European Sociological Review*, 2002, Vol. 18, No.2, pp.199-216.
32. **Katseli, L., Lucas, R., Xenogiani, T.** Effects of Migration on Sending Countries: What Do We Know? Department of Economic and Social Affairs, Italy, 2006, 91 p.
33. **Khwaja, Y.** Should I Stay or Should I Go? Migration Under Uncertainty: A New Approach. Department of Economics, University of London, 2000, 41 p.
34. **Krieger, H.** Migration Trends In an Enlarged Europe. Dublin, Quality of Life In Europe, 2004, 106 p.
35. **Kristi Anniste.** Eestlaste väljaränne Soome. Tartu Ülikool, 2011, 16 lk.  
[[https://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/strateegia/poliitika-analuusid-ja-uuringud/tarkade-otsuste-fondi-noorteadlaste-alameetme/TOF\\_Projekti\\_uuringu\\_kokkuvote-Anniste.pdf](https://valitsus.ee/UserFiles/valitsus/et/riigikantselei/strateegia/poliitika-analuusid-ja-uuringud/tarkade-otsuste-fondi-noorteadlaste-alameetme/TOF_Projekti_uuringu_kokkuvote-Anniste.pdf)] 21.04.2012
36. **Longhi, S.** Impact of Cultural Diversity on Wages and Job Satisfaction in England. United Kingdom, University of Essex, 2011, 22 p.
37. **Maddala, G.S., Nelson, F.D.** Switching Regression Models with Exogenous and Endogenous Switching.- *Proceedings of the Business and Economic Statistics Section, American Statistical Association*, 1975, pp. 423-426.

38. **Mahuteau, S., Junankar, R.** Do Migrants Get Good Jobs in Australia? The Role of Ethnic Networks in the Job Search.- *The Economic Record*, Australia, 2008, Vol.84, pp.115-130.
39. **Massey, D.S., Alarcon, R., Durand, J., Gonzalez, H.** Return to Aztlan. The Social Process of International Migration From Western Mexico.- University of California, 1987, 354 p.
40. **Massey, D.S., Aysa, M.** Social Capital and International Migration From Latin America.- Department of Economic and Social Affairs, United Nations Secretariat, 2005, 24 p.
41. **Mayda, A.M.** International Migration: A Panel Data Analysis of the Determinants of Bilateral Flows.- Discussion Paper Series, CReAM, 2007, No.07/07, 35 p.
42. **Mincer, J.** Progress in Human Capital Analysis of the Distribution of Earnings. London: Royal Economic Society, 1976, pp. 139-192.
43. **Moretto, M., Vergalli, S.** Migration Dynamics.- University of Brescia, Department of Economics, Milano, 2005, 48 p.
44. **Munshi, K.** Networks in the Modern Economy: Mexican Migrants in the U.S. Labor Market.- *The Quarterly Journal of Economics*, Harvard College, 2003, pp.549-599.
45. **Nakosteen, R.A., Zimmer, M.** Migration and Income: The Question of Self-Selection.- *Southern Economic Journal*, 1980, Vol.46, No.3, pp. 840-851.
46. **Persyn, D.** Real Option Theory and the Effect of Income on Migration.- Centre for Regional Economics, Belgium, 2011, 7 p.
47. **Robinson, C., Tomes, N.** Self-Selection and Interprovincial Migration in Canada.- University of Western Ontario, Canada, 1982, pp.474-502.
48. **Sanroma, E., Ramos, R., Simon, H.** Immigrant Wages in the Spanish Labour Market: Does the Origin of Human Capital Matter?- IZA, Bonn, Germany, 2009, No.4157, 27 p.
49. **Sjaastad, L.** The Cost and Returns of Human Capital.- *The Journal of Political Economy*, University of Chicago, 1962, pp. 80-93.
50. **Soome Statistikaamet 2012**  
[\[http://www.stat.fi/til/vaerak/2010/01/vaerak\\_2010\\_01\\_2011-09-30\\_kat\\_001\\_en.html\]](http://www.stat.fi/til/vaerak/2010/01/vaerak_2010_01_2011-09-30_kat_001_en.html) 23.01.2012

51. **Tassinopoulos, A., Werner, H.** To Move or Not To Move? Migration of Labour in the European Union. - IAB Labour Market Research, Germany, 1999, No.35, 19 p.

## LISA1.Eesti viimase ja Soome esimese brutopalka (I-eurod; II-logaritmsuhe) jaotus



Allikas.2009.aasta Eesti-Soome migratsiooniuring, (autori koostatud)

## LISA 2. Ametite jaotus Eesti-Soome 2009. aasta migratsiooniuringu andmebaasis

Amet	Eesti viimane	Soome esimene
Arst	14	13
Auto/bussijuht	50	52
Ehitaja	64	98
Ettevõtja	20	12
Hooldaja	-	1
Hooldusõde	5	32
Juht	46	1
Klienditeenindaja	138	93
Kontoritöötaja	25	28
Kultuuritöötaja	10	9
Lapsehoidja	-	16
Lasteaiakasvataja	4	18
Lihttööline	47	90
Lihttööline (koristaja)	7	116
Lihttööline (põllumajanduses)	9	46
Masinaoperaator	41	32
Medõde	33	19
Oskustööline	114	122
Raamatupidaja	14	5
Spetsialist	52	50
Tippspetsialist	23	14
Õpetaja	25	7
Puudu andmeid	259	126
Kokku (N)	1000	1000

Allikas. 2009. aasta Eesti-Soome migratsiooniuringu andmebaas (autori koostatud)

### LISA 3. Mudel A, koos ajalise lineaarse trendimuutujaga (I) ja aastamuutujatega (II)

Muutuja	I		II	
	Parameeter	t-statistik	Parameeter	t-statistik
Konstant	1,62 (.051)*	31,87	1,692 (.334)	5,065
Trend	-0,059 (.010)	-5,934	Ei sisalda	
Aasta muutujad:				
1993	-		1,338 (.426)	3,142
1994	-		0,629 (.409)	1,538
1995	-		-0,011 (.437)	-0,024
1996	-		0,318 (.417)	0,764
1997	-		0,61 (.625)	0,976
1998	-		-0,354 (.417)	-0,849
1999	-		-0,029 (.426)	-0,068
2000	-		-0,362 (.389)	-0,931
2001	-		-0,183 (.369)	-0,495
2002	-		-0,345 (.360)	-0,960
2003	-		-0,199 (.361)	-0,551
2004	-		-0,472 (.358)	-1,317
2005	-		-0,331 (.349)	-0,949
2006	-		-0,102 (.356)	-0,287
2007	-		-0,617 (.356)	-1,735

2008	-	-0,479	-1,284
		(.373)	
2009	-	-1,258	-2,307
		(.545)	
R <sup>2</sup> (kirjeldatavus)	.094		.203
Vaatluste arv		341	

Märkus: \*Sulgudes olev tähistab standardhälvet.

Allikas. 2009. aasta Eesti-Soome migratsiooniuring, (autori koostatud)

## LISA 4. Mudel B ja C, koos ajalise trendimuutujaga (I) ja aastamuutujatega (II)

Muutuja	Mudel B				Mudel C			
	I		II		I		II	
	B**	t***	B	t	B	t	B	t
Aasta fikt. muutujad:	Ei sisalda		Sisaldab		Ei sisalda		Sisaldab	
Konstant	1,734	17,28	1,774	5,022	1,347	6,732	1,274	3,147
	(.100)*		(.353)		(.200)		(.405)	
Trend	-0,06	-5,735			-0,056	-4,93		
	(.010)				(.011)			
Sugu:								
naine	0****		0		0		0	
mees	-0,091	-1,053	-0,077	-0,898	-0,034	-0,354	0,006	0,066
	(.087)		(.085)		(.095)		(.093)	
Rahvus:								
eestlane	0		0		0		0	
venelane	-0,056	-0,361	0,011	0,075	-0,063	-0,37	0,064	0,387
	(.156)		(.153)		(.171)		(.166)	
muu	0,321	1,569	0,302	1,508	0,397	1,807	0,436	2,045
	(.205)		(.201)		-220		(.213)	
Rändevanus:								
0-19	-0,318	-1,268	-0,224	-0,908	-0,287	-1,113	-0,163	-0,653
	(.251)		(.247)		(.258)		(.251)	
20-29	0		0		0		0	
30-39	-0,147	-1,387	-0,154	-1,454	-0,222	-1,928	-0,242	-2,12
	(.106)		(.106)		(.115)		(.114)	
40-49	-0,059	-0,511	-0,05	-0,44	-0,097	-0,765	-0,097	-0,786
	(1.16		(.114)		(.127)		(.124)	
50<	0,193	1,237	0,178	1,158	0,086	0,496	0,076	0,452
	(.156)		(.153)		(.173)		(.169)	
Haridus:								
Alg- ja põhiharidus	-0,04	-0,243	-0,108	-0,665	-0,02	-0,119	-0,08	-0,491
	(.164)		(.162)		(.166)		(.163)	

Keskharidus	0	0	0	0	0	0	0	
Kutseharidus	-0,217	-1,708	-0,202	-1,638	-0,219	-1,711	-0,181	-1,464
	(.127)		(.124)		(.128)		(.124)	
Kõrgharidus	0	-0,003	-0,027	-0,224	-0,057	-0,39	-0,133	-0,928
	(.122)		(.120)		(.146)		(.143)	
Perekonnaseis Eestist lahkumisel:								
Lahus/lesk					0,311	2,059	0,358	2,435
					(.151)		(.147)	
Vallaline					0		0	
Abielus					0,167	1,498	0,203	1,87
					(.112)		(.109)	
Viimane amet Eestis:								
Grupp 1:					-0,083	-0,682	-0,002	-0,013
					(.122)		(.119)	
Grupp 2:					0,141	1,312	0,204	1,95
					(.108)		(.105)	
Grupp 3:					0		0	
Puudub:					259			
Esimene amet Soomes:								
Grupp 1:					0,237	1,545	0,237	1,586
					(.153)		(.150)	
Grupp 2:					-0,014	-0,136	-0,084	-0,867
					(.100)		(.097)	
Grupp 3:					0		0	
Puudub:					126			
Elukoht Eestis ennem väljarännet:								
Harjumaa					-0,093	-0,808	-0,079	-0,696
					(.115)		(.114)	

Ida-Virumaa					-0,132	-0,725	-0,174	-0,97
					(.182)		(.180)	
Ülejäänud Eesti					0		0	
Rändepõhjused:								
Töö					0,164	1,278	0,176	1,411
					(.129)		(.124)	
Sissetulek					0		0	
Pere					0,043	0,305	0,085	0,614
					(.142)		(.138)	
Muu					0,109	0,733	-0,006	-0,039
					(.149)		(.147)	
Varem Soomes elanud:								
Ei					0		0	
Jah					0,044	0,375	0,115	0,994
					(.119)		(.116)	
Hariduse paranemine:								
Ei					0		0	
Jah					-0,02	-0,172	-0,043	-0,393
					(.114)		(.111)	
Kuidas leiti töökoht:								
Sugulased/tuttavad					0		0	
Muud moodi					0,202	2,09	0,208	2,19
					(.096)		(.095)	
R <sup>2</sup> (kirjeldatavus)	.132	.234	.174	.287				
Vaatluste arv	341	341	341	341				

Märkus: \*Sulgudes olev tähistab standardhälvet; \*\*B- parameeter; \*\*\*t-statistik;  
\*\*\*\*0=võrdlusgrupp

Allikas. 2009. aasta Eesti-Soome migratsiooniuring.

## SUMMARY

### WAGE GAIN FROM EMIGRATION BY DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS: EVIDENCE OF ESTONIAN MIGRATIONS TO FINLAND

Tõnis Pintson

Migration and its effects have been under scientific research for many decades. This topic has become very important socio-economic and public matter, which in particular affects high economics. To understand our society better, we need to look at population and its demographic processes not as a whole, but by different demographic characteristics (e.g. sex, age, nationality, marital status, education, religion). As there are four main processes that affect mainly population- fertility, mortality, immigration and emigration- this thesis focuses on the emigration and its connection with emigrants' wage gain for two reasons: firstly, research on migration is an important topic for countries, as they have to have quality information about people who emigrate out of their host country to work or live in their source country. We can say that the bigger the whole migration, the bigger the effects on the host country's economic growth. Secondly, it is essential to understand what worker groups do emigrate, as workers are the main tax payers. As Finland has been for many decades the source country for Estonian emigrants, mainly for wage differential, the author uses for analysis a unique data survey, which was conducted in 2009 spring. Due to the lack of knowledge about the field that has researched demographic characteristics and their connection with wage gain from emigration, the thesis author thinks its results can help setting the ground for this field.

The purpose of this thesis is to find out, which demographic characteristics are mainly connected with emigrants who gain in wages. To achieve this purpose, the following research questions are set:

- 1) Based on theory, to describe the connection with possibility to gain in wages and decision to emigrate;
- 2) based on theory, to bring out main demographic characteristics and determinants that are connected with wage gain from emigration;
- 3) based on theory, to describe the main factors that prevent emigrants' gain in wages;

- 4) analyse the "Estonian migration to Finland" 2009 survey's wage data and its eligibility;
- 5) analyse the main demographic characteristics and connection with wage gain, and to bring forth the main results, interpretations and conclusions.

The main results based on the 2009 migration survey are following: statistically significant connection with wage gain from emigration are nationality of finnish and ingrians; age group of 30-39; vocational education; married and seperated; first occupation in Finland is "Group 1"; and if the job was received by formal sources. The following interpretations are: nationality of finnish and ingrians do win more in wages than estonians and russian; age group 30-39 win less than younger (20-29), and although the age group of 50 and older was not significant, there was positive trend, which can be mean that older emigrants leave Estonia only then, when the bigger wage is secured. Married and seperated people, when leaving Estonia, win more than single. Also, wage gain depends mainly on the first occupation in Finland and the result, that network do not ensure bigger wage gain, confirms, that Estonian people do not have strong networks in Finland.

The surprising results are following: although there were positive trend of men winning in wage less than women, the results were not statistically significant. Also, it seems that better education do not mean bigger wage gain from emigration to Finland, just like last occupation in Estonia. Surprisingly, any of the initiatives to emigrate are not statistically significant, just like variable, when people have lived in Finland before.

Because there are not signifant research about wage gain from emigration, thesis author decided to set the field ground. Based on the unreliable wage data and small sample (n=341), new research are essential. Also, new variables are needed to conclude as work experience , first living place in (Finland) and language proficiency may be seriously connected with gaining in wage from emigration.