TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond

Kristiina Padu

TÖÖJÕURENDIETTEVÕTETE TOEL PIIRIÜLESES TÖÖJÕURÄNDES OSALEJATE SOTSIAAL-DEMOGRAAFILINE PROFIIL EESTI-SOOME JA EESTI-NORRA SUUNAL

Magistritöö

Juhendajad: prof. Tiiu Paas ja Eneli Kindsiko

Tartu 2015

Soovitan suunata kaitsmisele.....

(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “ “..... 2015. a.

Majanduse modelleerimise õppetooli juhataja Jaan Masso .....

(õppetooli juhataja nimi ja 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. TÖÖJÕU PIIRIÜLEST LIIKUMIST SELGITAVAD TEOREETILISED KÄSITLUSED JA VARASEMAD EMPIIRILISED UURINGUD 10

1.1. Rahvusvahelise tööjõu rände teoreetiliste käsitluste liigitus 10

1.2. Teoreetiline käsitlus mikro-, meso- ja makrotasandi teooriate alusel 14

1.3. Rahvusvahelist tööjõu rännet käsitlevad varasemad empiirilised uuringud 20

2. TÖÖJÕU PIIRIÜLESE LIIKUMISE ANALÜÜS SOOME JA NORRA NÄITEL 31

2.1. Ettevõtete StaffPoint OÜ ja UnicJob osalus Eesti tööjõurenditurul 31

2.2. Ülevaade olemasolevatest andmetest piiriülese tööjõu liikumise kohta 32

2.3. Analüüsi metoodika ja analüüsitavat protsessi iseloomustavate tunnuste eeltöötlus 35

2.4. Eesti- Soome ja Eesti-Norra töörände statistilise analüüsi tulemused 40

2.5. Eesti-Soome ja Eesti-Norra renditööjõu profiil 44

KOKKUVÕTE 56

KASUTATUD KIRJANDUS 61

LISAD 68

LISA 1 – Intervjuu plaan 68

LISA 2 – Ajutise tööjõu osakaal kogu tööjõust Euroopa Liidus, Eestis, Soome ja Norras aastatel 2004-2014 (%) 70

LISA 3 – Rahvusvahelist tööjõu rännet käsitlevate varasemate uuringute fookused ja peamised järeldused piiriülese töötaja puhul 71

LISA 4 – Rahvusvahelist tööjõu rännet käsitlevate varasemate uuringute fookused ja peamised järeldused piiriülese renditöötaja puhul 74

LISA 5 – Varasemate empiiriliste uuringute käsitluse skeem 76

SUMMARY 77

SISSEJUHATUS

Inimesed on erinevatel põhjustel rännanud läbi aegade, sh töötamise eesmärgil. Alates Eesti liitumisest Euroopa Liiduga on tööjõuränne Euroopa Liidu siseselt muutunud tavalisemaks, lihtsamaks ja ka turvalisemaks. Lihttööliste palgatase Eestis on madal, mistõttu paljud otsivad parema majandusliku heaoluni jõudmiseks tööd välismaal. (Krusell, Müürsepp 2014: 27-28) Kuigi tööränne Eestist välja võib põhjustada probleeme Eesti majanduses ja ühiskonnas, siis üldiselt toetab Euroopa Liit tööjõu vaba liikumist ning on seadnud eesmärgiks saavutada Euroopa Liidus täielik tööhõive (Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELTL) artikkel 45 lg 1, Euroopa Liidu Leping (ELL) art 3 lg 3). Üheks võimaluseks tagada tööhõive jätkusuutlikkus ja võimaldada suuremat paindlikkust tööhõives, on ajutine renditöö, mida korraldavad rendiagentuurid. Renditöö abil on inimestel võimalik oma töö- ja eraelu paindlikult planeerida ning see aitab tööturu riskirühmadesse kuuluvatel inimestel siseneda tööturule. Seega on renditöö tööliik, mille abil saab vähendada töötust ja mis samas võimaldab töö osapooltel reageerida paindlikult tööturul ja majanduses toimuvale.

Eurostati andmetel moodustas Euroopa Liidu liikmesriikides renditöö viimastel aastatel 13.7% kogu tööjõust. Soomes on see näitaja isegi pisut kõrgem – 15.5%, Norras ja Eestis aga madalam, vastavalt 8.5% ja 3.5%. Võrreldes Euroopa Liidu keskmisega, kasutatakse Eestis renditööd oluliselt vähem, samas Soomes isegi Euroopa keskmisest enam. Kui Euroopa Liidus, sh Soomes ja Norras majanduskriisi aastatel 2007 – 2009 renditööjõu kasutamine vähenes, siis Eestis oli see ka enne kriisi samal tasemel. Pärast kriisiaegset perioodi renditööjõu kasutamine kasvas jõudsalt, va Norras, kus see kasvas vähem (vt lisa 2). Seega moodustab Euroopas renditöö olulise osa tööjõust. Võrreldes Euroopaga, Soomega ja Norraga, ei ole renditöö Eestis nii populaarne. Eesti Statistikaameti andmetel oli Eestis 2014. a. IV kvartalis tööjõu koguarvuks 666 600 inimest, millest renditöötajate osakaal 3.5% on 23 331 inimest. Neist välismaistesse ettevõtetesse vahendatav renditööjõud moodustab Espenbergi jt uuringu kohaselt

hinnanguliselt 5200 – 5900 renditöötajat (2012. a. seisuga). (Espenberg et al 2014: 6) Käesoleva töö valim (547) moodustab 9 – 10.5% eeltoodust. Euroopa keskmisega võrreldes kasutatakse renditööd Eestis küll vähe, kuid siiski osaleb renditööjõus arvestatav osa inimesi, kellele tuleb tagada vajalik kaitse. Teisest küljest võiks see arv olla suuremgi, mistõttu tuleks renditööd rohkem teadvustada ja usaldusväärsemaks muuta.

Renditöö on klassikalise definitsiooni kohaselt kolmepoolne suhe või kolmnurk-suhe, kus üks ettevõte (rendiagentuur) sõlmib töölepingu töötajaga (renditöötaja), kes asub ajutiselt tööle teises ettevõttes, kes kasutab seda tööjõudu (kasutajaettevõte). (Michon 2006 ja Espenberg et al 2014: 20) Eesti õiguses on renditöö definitsioon tuletatav töölepinguseaduse § 6 lõikest 5: "kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes". Seega reguleerib ka Eesti töölepinguseadus renditööd kui ajutist kolmepoolset suhet.

Euroopa Liidus peetakse piiriüleseks töötajaks inimest, kes töötab ühes Euroopa Liidu liikmesriigis, kuid elab teises ning naaseb sinna iga päev või vähemalt korra nädalas. (Piiriülese töötajad 2015) Piiriülene renditöötaja ei pruugi käia nii tihti elukoha riigis. Seega ei ole antud töös oluline, kui tihti käib renditöötaja elukoha riigis, vaid oluline on töölepingu kestus ehk selle ajutine iseloom ning fakt, et renditöö toimub mujal kui elukoha riigis, mis muudab renditöö piiriüleseks.

Piiriülene renditöö on kahtlemata palju võimalusi pakkuv tööliik, kuid see hõlmab endas ka ohte. Näiteks peetakse renditöö puuduseks töötajate õiguste vähest kaitset, kuna neil puudub võimalus läbirääkimisteks kasutajaettevõttega. Seetõttu reguleerivad renditööd rahvusvahelisel ja Euroopa Liidu tasandil erinevad õigusaktid, eesmärgiga luua miinimumnõuete kaudu kasutajaettevõtetele võimalus paindliku tööjõu saamiseks, tagades samal ajal töötajatele turvaline töökeskkond ja võrdväärsed töötingimused (Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (edaspidi ILO) konventsioon nr 181, renditöö kohta direktiiv 2008/104/EÜ). Kuna miinimumnõude loovad vaid ühtse raamistiku, on oluline, et liikmesriigid ka siseriiklike regulatsioonidega tagaks renditöötajatele piisava ja võrdväärse kaitse. Ajutine renditöö on Eesti õiguses suhteliselt uus töösuhte liik ja

renditöö regulatsioonid põgusad. Seetõttu vajab renditöö rohkem tähelepanu ja uurimist.

Renditöö tundmise vajadus ei seisne ainult vajaliku seadusandluse tagamises, aga ka renditöö, kui vähetuntud, aga vajaliku töösuhte liigi teadvustamises. Inimesed jõuavad renditööni tihti pärast koondamisi, töömahu vähendamisi ja lisateenust või paindlikku ajagraafikut otsides. Renditööd kasutatakse ka täiesti juhuslikult, kuid enim leiavad rakendust näiteks üliõpilased õppimise kõrvalt, omaste hooldajad, vanemad inimesed, ja inimesed, kes otsivad sobivat täiskohaga tööd. (Espenberg et al. 2014: 59) Näiteks on uuringud Belgias näidanud, et 48% ajutist renditööd tegevatest inimestest teeb seda eesmärgiga leida täiskohaga töö otse tööandja juures. (Voss 2013: 9) Printsiibis aitab ajutine renditöö töötajatel arendada tööoskusi ja saada töökogemust, rajades niimoodi teed turvalisema ja püsivama töösuhteni. (Temporary agency work … 2008: 43) Renditöö on tihtipeale vajalik ka ettevõtetele, sest see pakub võimalust vajadusel kiiresti palgata lisatööjõudu, vähendab värbamis- ja tööjõukulusid ning maandab riske ja kohustusi, mis kaasnevad inimeste töölevõtmisega. (Espenberg et al. 2014: 5-6) Renditöö kui ajutise töö liigi positiivseks küljeks on kindlasti, et see annab inimestele võimalusi teistes riikides elamiseks ja töötamiseks, enesetäiendamiseks ning silmaringi avardamiseks, mida tagasitulles saab isiklikult ning ka Eesti riigi ja majanduse jaoks ära kasutada. Seetõttu on vajalik renditööd muuta turvalisemaks ja inimesi sellest teadlikumaks, mis omakorda tõstavad ka rendiagentuuride mainet ja usaldusväärsust. Teadmaks, millist regulatsiooni on vaja kehtestada ja kellele renditöö aspekte teadvustada, on vaja esmalt teada, millised inimesed renditööd kasutavad.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on kaardistada piiriüleses renditööjõu liikumises osalevate isikute sotsiaal-demograafilist profiili Eesti-Soome ja Eesti-Norra näitel. Kaardistamise käigus uuritakse erinevaid renditöötajate sotsiaal-demograafilisi tunnuseid ja selgitatakse nende põhjal, millised inimesed piiriüleses renditöös osalevad. Selline kaardistamine on vajalik, sest renditööjõu piiriülest liikumist on Eestis vähe uuritud ja selle kohta puudub piisav info. Seni ainus põhjalikum uuring renditööst pärineb aastast 2007, kuid majanduslik olukord on vahepeal oluliselt muutunud. (Espenberg et al. 2014: 4) Soome ja Norra näitel on renditöötajate profiili kasulik kaardistada, sest need riigid on Eesti renditöötajate seas ühed populaarsemad sihtriigid.

Kaardistamise tulemusel saadav teave on vajalik ja kasulik erinevate tööjõurände poliitikate rakendamisel ja kujundamisel Eestis.

Eesmärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1) Anda ülevaade uurimuse seisukohast olulistest teoreetilistest seisukohtadest, tuginedes põhiliselt tööjõu piirülest liikumist selgitavatele tõmbe- ja tõuketeguritele ning kitsamalt erinevatele mikro-, meso- ja makrotasandi teooriatele;

2) Anda ülevaade varasematest empiirilistest uurimustest piiriülese renditöö alase tööjõurände kohta;

3) Kirjeldada StaffPoint OÜ ja UnicJob'i tegevust ja osalust Eesti tööjõurenditurul;

4) Hinnata ja töödelda StaffPoint OÜ-lt ja UnicJob-lt kogutud andmeid ning valida nende töötlemiseks sobiv metoodika;

5) Viia läbi statistiline analüüs vahendusfirmade kaudu tööjõu piiriüleses liikumises osalenud inimeste sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes ning üldistada ja süstematiseerida saadud tulemusi;

6) Võrrelda ja analüüsida Eesti – Soome ja Eesti – Norra töörännet saadud tulemuste ja intervjuude põhjal;

7) Kaardistamise tulemuste põhjal tuua välja piiriülese renditöö eripärade positiivsed ja negatiivsed küljed ning millist kasu nende teadmine riigile ja ettevõtetele annab.

Töö eesmärgis nimetatud piiriülese renditöötaja sotsiaal-demograafilise profiili all mõistetakse sotsiaal-demograafilisi tunnuseid, mille lõikes tavaliselt migratsioonipotentsiaali hinnatakse. Olulisemateks neist on vanus, sugu, haridus, perekonnaseis ja staatus tööturul. Vähem olulised, kuid samuti välismaale minejate profiili kirjeldavad tunnused on rahvus, elukoht, regioon jm tegurid. (Kallaste, Philips 2004: 12) Antud töös on renditöötajate sotsiaal-demograafilist profiili hinnatud soo, vanuse, hariduse, perekonnaseisu ning lisaks veel emakeele, sihtriigi keele oskuse, varasema töökogemuse olemasolu, elukoha ning laste arvu alusel. Tegureid hinnatakse piiriüleses võtmes ja renditavate töötajate ajutise lahkumisena. Siseriiklikku aspekti ei käsitleta.

Töös kasutatakse kvantitatiivset ja kvalitatiivset info sünteesimist, mis võimaldab

paremini aru saada piiriülese renditööjõu liikumise olukorrast ja võimalikest põhjustest. Sellisele infole tuginedes on võimalik edaspidi põhjalikumalt tegeleda ka migratsioonipoliitika alaste meetmete kujundamisega Eestis. Töö eesmärgi täitmiseks antakse esmalt ülevaade teema valdkonna teoreetilisest tagapõhjast ja varasematest empiirilistest uuringutest, seejärel tutvustatakse töö aluseks olevaid andmeid ja andmeanalüüsi meetodeid. Lõpuks esitatakse analüüsi tulemused, tõlgendatakse ja analüüsitakse neid ning tuuakse välja renditöötaja profiili tundmise vajalikkus.

Uurimuse teoreetiline osa jaguneb kaheks osaks, üldiseks ja töörännet kitsamalt puudutavateks käsitlusteks. Üldiste teoreetiliste käsitluste all kirjeldatakse tuntumaid rahvusvahelisi töörände teoreetilisi liigitusi. Kitsamalt käsitletakse uurimuse seisukohalt olulisi teooriaid, mis seostuvad piiriülese töörändega ning uuritud teguritega Eesti-Soome ja Eesti-Norra töörände kohta. Tuginetakse mikro-, meso- ja makrotasandite asjakohastele teooriatele, milleks on eelkõige võrgustiku- ja inimkapitali teooriad. Teooriate puhul tuleb silmas pidada, et renditöö ega isikute sotsiaal-demograafilise profiili kohta käivaid teooriad ei ole. Kõige paremini sobivad renditöötajate sotsiaal-demograafilise profiili kirjeldamiseks mikro-, meso- ja makrotasandite asjakohased teooriad. Kuna viimaste puhul annavad täiendust tõmbe- ja tõuketegurite teooriad, on ka neid käsitletud. Tuginetud on nii eesti keelsele kui ka välismaisele kirjandusele, kuid peamiselt peab nimetama viimast, sest ka varasemad eesti keelsed allikad tuginevad suuresti neile. Lisaks on esimeses peatükis toodud ka ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest tööjõurändajate sotsiaal-demograafilise profiili kohta.

Uurimistöö aluseks olevad andmed sisaldavad endas CV-dest kogutud fakte välisriiki tööle läinud isikute kohta (sugu, vanus, haridus, elukoht kandideerimisel, varasema töökogemuse olemasolu või puudumine, sihtriigi keele oskus, emakeel, perekonnaseis, laste arv). Andmed on kogutud kahelt tööjõudu vahendavalt ettevõttelt. Soome vahendab renditööjõudu StaffPoint OÜ, mis on Eestis tegutsenud aastast 2004, kandes kuni 2013 sügiseni nime Personalipunkt OÜ. StaffPoint OÜ kuulub StaffPoint'i kontserni, kuhu kuulub kokku 20 kontorit Soomes, 1 Hispaanias ja 1 Eestis, Tallinnas. Lisaks tööjõurendile tegeletakse veel koolitamisega ja pakutakse värbamisteenuseid, tarkvara jm. (StaffPoint – tööelu … 2015) Soome on töörände puhul kahtlemata eestlaste kõige eelistatum sihtriik. Alates 2000. aastast on iga teine väljarändaja

lahkunud Soome. (Tarum, 2014: 5) UnicJob on tööjõudu rentiv ettevõte Tallinnas, mille põhieesmärgiks on vahendada tööjõudu Euroopa Liidu riikidest Norra turule. UnicJob tegutseb samuti aastast 2004. (Company 2015) UnicJob on heaks võrdluseks StaffPoint'le, sest Norra on eestlaste seas samuti populaarne sihtriik. Sotsiaalministeeriumi andmetel oli Norra nii 2011. kui 2010. aastal Soome järgi teine eelistus. (Sealsamas: 9) Erinevalt Soomest ei ole Norra Euroopa Liidu liikmesriik, kuid Norra on Euroopa Liiduga seotud Euroopa Majanduspiirkonna lepingu kaudu, mis võimaldab Norra ettevõtetel palgata töötajaid Euroopa Liidust. (Üldine teave Norras … 2015) Lepingu artikkel 28 sätestab, et Euroopa Liidu ja EFTA riikide piires tagatakse töötajate liikumisvabadus ja töötajate võrdne kohtlemine. Seega on Soome ja Norra tööle minemise tingimused suhteliselt sarnased, kuid erinevused seisnevad pigem kultuurilises ja geograafilises mõttes, mis mõjutavad rändajate profiili isegi rohkem. Seetõttu on omavahel huvitav võrrelda Soome ja Norra läinud renditöötajate erinevusi, selgitamaks, kas Soome kultuuriline ja geograafiline lähedus Eestile või Norra erinevus Eestist mõjuvad teatud sotsiaal-demograafiliste tunnustega Eesti piiriülestele renditöötajatele tõmbe- või tõuketeguritena.

Käesolevas töös kasutatakse statistilist analüüsi, mille põhjal hinnatakse ja võrreldakse omavahel Eesti-Soome ja Eesti-Norra tööjõu liikumist. Kirjeldav statistiline analüüs teostatakse programmiga Microsoft Excel. Logistiline regressioonanalüüs viiakse läbi programmiga STATA/IC 13. Andmed on kogutud isikute CV-dest. Mõlemad ettevõtted kasutavad enda CV-d, aga vähesel määral ka CV Keskuse CV-sid. Kuna CV-dest on välja võetud samaliigilised andmed, mis kõikide puhul olemas, siis on neid võimalik võrrelda. Erinevus seisneb aga valimi suuruses, mis Eesti-Soome rände puhul on 97 ja Eesti-Norra puhul 450. Lisaks tuleb valimi puhul arvestada asjaoluga, et valimid on küllaltki väikesed (Eesti-Soome rände puhul on 97 ja Eesti-Norra puhul 450). Seega saab järeldusi teha nende kahe konkreetse juhtumi kohta ning raskem on teha üldistusi kogu Eesti mõistes. Tulemuste kvaliteedi tõstmiseks viiakse veel läbi 2 intervjuud tööjõuvärbajatega, saamaks kinnitust, kas tulemused ühtivad praktilise eluga.

Tööd iseloomustavad märksõnad on piiriülene renditöö, ajutine töö, tööjõurent, rendiagentuur, renditöötaja, sotsiaal-demograafiline profiil.

1. TÖÖJÕU PIIRIÜLEST LIIKUMIST SELGITAVAD TEOREETILISED KÄSITLUSED JA VARASEMAD EMPIIRILISED UURINGUD

1.1. Rahvusvahelise tööjõu rände teoreetiliste käsitluste liigitus

Ränne on interdistsiplinaarne uurimisvaldkond, mis on seotud erinevate teadusharudega, nagu näiteks sotsioloogia, majandusteadus, demograafia, poliitikateadused, etnoloogia, inimgeograafia, sotsiaalpsühholoogia. Seetõttu on migratsiooni teoreetilisi käsitlusi palju ning täielikku ülevaadet nendest kõikidest anda keeruline. (Anu Tromm lk 7, Krieger 2004: 79)

Erinevaid migratsiooniteooriaid on loodud juba 19. sajandi lõpust. Siiski peab tõdema, et tegemist ei ole olnud kõikehõlmavate teoreetiliste käsitlustega. Üks varasemaid migratsiooni teema esindajaid oli Ravenstein, kes 1880ndatel kirjutas oma migratsiooni seadused, näiteks, et enamasti migreerutakse lähedal asuvatesse kohtadesse. 1950ndatel muutusid migratsiooniteooriad keerulisemaks. Lewis'e duaalse-majanduse teooria kohaselt tingis migratsiooni tööjõu nõudluse ja pakkumuse erinevus maa- ja linna piirkondades. 1980ndatest keskenduti juba üksikasjalikumale mikrotasandi mudelile, milles analüüsiti indiviidi motivatsioone migreerumisel. (Hagen-Zanker 2008: 4) Tänapäeval on teooriaid veelgi rohkem ning üksikasjalikumaid. Järgnevalt on toodud valikuline ülevaade tuntumate autorite teooriatest ning seejärel selgitatud täpsemalt antud uurimuse seisukohast relevantseid teooriaid ehk neid, mis käsitlevad piiriülest vabatahtlikku tööjõu liikumist.

Kriegeri (2004: 80-82) järgi võib migratsiooniteooriad laiaslaastus jagada kuueks (Tabel 1).

Tabel 1. Migratsiooniteooriad Krieger'i (2004) järgi

Teooria	**Fookus ja põhijäreldused**
Peamine eristamine põhineb majanduslikel ja mittemajanduslikel migratsiooniteooriatel	Majanduslikud teooriad sisaldavad asjakohaseid mikro- ja makroteooriaid, mis hindavad eeldatavat migratsiooni potentsiaali üldiselt, aga ka võimalikku emigratsiooni Euroopa Liitu, andes nõnda väärtuslikku infot poliitika kujundamisele. Mittemajanduslikud teooriad katavad sotsiaalseid ja sotsiaal-psühholoogilisi aspekte. (Krieger 2004: 80)
Analüüsitasandi alusel eristatakse mikro-, meso- ja makrotasandi migratsiooniteooriaid	Makroteooriad keskenduvad regionaalse tööturu tasakaalu tingimustele ning vaatavad migranti kui tööjõudu. Olulised makrotasandi teooriad on näiteks duaalse tööturu teooria, maailmasüsteemide teooria ja institutsionaalsuse teooria. Mikrotasandi teooriad näevad migranti kui inimkapitalisse investeerijat, kes arvestab otsustamisel perekonna ja riskidega ning soovib maksimeerida kasumit. Mesotasandi teooriad, nt võrgustikuteooria, rõhutavad endiste ja praeguste migreerujate vaheliste suhete tähtsust nii lähte- kui sihtriigis ning väärtustavad taolist info liikumist. (Krieger 2004: 80)
Migratsiooni põhjuste ja kestmajäämist selgitavate tegurite teooriad (neoklassikaline teooria, tõmbetegurite teooria, duaalse tööturu teooria)	Analüüsitakse rahvusvahelist tööjõurännet, arvestades muutuvaid tingimusi keskkonnas. Siia alla kuuluvad ka võrgustike suurenemised, erinevate institutsioonide toetus või vastutöötamine migrantidele ning töö tähenduse sotsiaalne muutus suure arvukusega migrantidega keskkonnas. (Krieger 2004: 81)
Migratsiooniprotsessi pikkusel ja kestmajäämisel põhinevad teooriad (ajutine, pool-püsiv ja püsiv migratsioon)	Keskendutakse erinevatele migratsioonitüüpidele, ühest küljest migrantidele, kes jäävadki välismaale, teisest küljest migrantidele, kes töötavad välismaal ajutiselt või liiguvad kodu ja välisriigi vahel tööl käimise eesmärgil. (Krieger 2004: 81)
Migratsiooniteooriaid integreerivad teooriad (Nt, *gravity model* (raskujõu mudel))	Ühendatakse erinevad teooriad, mis käsitlevad näiteks perekondlikku otsustamist, riski vähendamist, inimkapitalisse investeerimist ja kasumi maksimeerimist. Eesmärgiks on inimkäitumise detailsem kirjeldamine. (Krieger 2004: 82)
Tõmbe- ja tõuketegurite teooriad	Baseerub ideel, et migreerumine on tingitud ühest küljest tõuketeguritest lähteriigis ning teisest küljest tõmbeteguritest sihtriigis. Tõmbetegur on oluline juhul, kui sellest saadav kasu sihtriigis on suurem kui lähteriigis. (Krieger 2004: 82)

Allikas: autori koostatud Krieger (2004) põhjal.

Massey et al. (1993) on samuti märkimisväärne uurimus migratsioonikirjanduse alal, mis ühendab erinevaid migartsiooniteooriaid. (Hagen-Zanker 2008: 4) Massey järgi saab need jagada üldiselt kaheks suureks grupiks, mis omakorda hõlmavad mitmeid teoreetilisi käsitlusi, mis keskenduvad erinevatele uurimisküsimustele:

1) Miks rahvusvaheline migratsioon aset leiab?
   a) neoklassikaline makroteooria;
   b) neoklassikaline mikroteooria;
   c) migratsiooni uus ökonoomika;
   d) duaalse tööturu teooria;
   e) maailma süsteemide teooria;

2) Miks migreerumine püsima jääb?[1]
   a) võrgustiku teooria;
   b) institutsionaalsuse teooria;
   c) kumulatiivne teooria;
   d) migratsiooni süsteemi teooria.

Siinkohal ei too käesoleva töö autor eraldi välja nimetatud teooriate sisu, vaid teeb seda koos mikro-, meso- ja makrotasandi teooriate sisu selgitamisega (p1.2.), sest need on omavahel seotud ja teatud aspektide osas läbi põimunud.

Paljud varasemad uurimused on tuginenud tõmbe- ja tõuketegurite teooriale, sest see on paindlik ning võimaldab selgitada põhjalikult erinevaid tõmbe- ja tõukefaktoreid, mis ajendavad või takistavad inimeste rändamist. Tõmbe- ja tõuketegurite teooria eeliseks peetaksegi selle avatust paljudele erinevatele teguritele. Puuduseks võib aga pidada ebaselgust, milliseid faktoreid tuleks kaasata ning milline on nende omavaheline seotus. Seetõttu vajab tõmbe- ja tõuketegurite teooria tihti täiendust teistelt, näiteks mikrotasandi teooriatelt. (Krieger 2004: 82)

Lee (1996) tõmbe- ja tõuketegurite teooriat peetakse üheks esimeseks migreerumisotsuse tegemise teooriaks. See hõlmab endas nelja faktorit (Kumpikaite, Zickute 2012: 388-389):

[1] Miks väljaränne püsima jääb ja kuidas see uusi rändajaid meelitab?

a) Positiivsed ja negatiivsed faktorid kodumaal (töö võimalused, elamistingimused, kliima, kultuur, vabaaja veetmise võimalused, diskrimineerimise situatsioon jt);
b) Positiivsed ja negatiivsed faktorid sihtriigis (kehtivad samad näited, mis esimeses punktis);
c) Takistused (ookean, kõrb, migratsiooni seadused);
d) Isiklikud faktorid (iseloom, perekond, intelligentsus, teadmised sihtriigi kohta).

Erinevad autorid on Lee teooriat edasi arendanud ja Rahvusvaheline Migratsiooni Organisatsioon (IOM – International Organization of Migration) teeb vahet viiel tõmbe- ja kahel tõuketeguril, mis motiveerivad migreeruma. Tõmbeteguriteks on paremad elamistingimused ja palk, teiste inimeste kogemus migreerumisel, head väljavaated töö saamiseks ja rohkem isiklikku vabadust. Tõuketeguriteks on etnilised probleemid ja majanduslik olukord lähteriigis. (Krieger 2004: 35)

Käesoleva töö autori arvamusel on hea eristada migratsiooni tõuke- ja tõmbetegureid ka tulenevalt sellest, kas mõjutegur lähtub migratsiooni päritolu- või sihtriigist, nagu on seda teinud Eamets ja Philips (2004). Need tegurid võivad ühest küljest kaasa aidata tööjõu liikumisele, teisest küljest aga migratsiooni takistada. Erinevad mõjutegurid võivad korraga olla nii tõuke- kui tõmbeteguriteks. Tähtsamad tööjõu geograafilist liikumist mõjutavad tegurid on demograafilised protsessid ja elanikkonna vananemine, situatsioonid tööturgudel, erinevused sissetulekutes ehk nn sissetulekute lõhet, geograafiline lähedus, migratsiooni traditsiooni ja võrgustike olemasolu, kultuuri- ja keelebarjäärid, ootused tulevikule (eelkõige majanduskasvule) ning etnilised ja poliitilised probleemid. Need ühtivad ka Lee käsitlusega, kus tõmbe- ja tõuketeguriteks võivad olla positiivsed ja negatiivsed tegurid nii kodumaal kui sihtriigis.

Üldiselt võib öelda, et üksikute tegurite mõju migratsioonipotentsiaalile on sageli väga raske arvuliselt mõõta ning nad mõjutavad inimeste otsustusprotsessi erinevalt. Reeglina on aga neid tegureid, mis soodustavad migratsiooni EL-i uutest liikmesriikidest (sh Eestist) vanadesse liikmesriikidesse märksa rohkem, kui neid takistavaid asjaolusid. (Eamets ja Philips 2004: 17)

Eeltoodu põhjal saab öelda, et tõmbe- ja tõuketegurite teooria on tõepoolest paindlik, võimaldades paljusid erinevaid tegureid vaadata nii positiivsete kui negatiivsete nurkade alt.

Tõmbe-ja tõuketegurite teooriad aitavad eelkõige mõista migratsiooni põhjuseid ning aitavad selgitada, miks võivad esineda Soome ja Norra läinud renditöötajate sotsiaal-demograafiliste tunnuste osas erinevused. Siiski ei sobi tõmbe- ja tõuketegurite teooria täielikult renditöötajate sotsiaal-demograafilise profiili kirjeldamiseks. Selleks sobivad paremini järgnevalt toodud teooriad mikro-, meso ja makrotasandite alusel. Samamoodi nagu tõmbe- ja tõuketegurite teooria vajab sageli täiendamist teiste, eriti mikrotasandi, teooriate abil, (Krieger 2004: 82) vajavad ka erinevate tasandite teooriad tuge teistelt teooriatelt. Seetõttu loob eelnev ülevaade olulisematest migratsiooniteooritest, nende liigitamise alustest ja sisust aluse mikro-, meso- ja makrotasandi teooriate paremaks mõistmiseks ning rakendamiseks empiirilise analüüsi läbiviimisel.

1.2. Teoreetiline käsitlus mikro-, meso- ja makrotasandi teooriate alusel

Migratsiooniteooriaid on võimalik täpsemalt vaadata ka mikro-, meso- ja makrotasandil. Mikrotasand keskendub individuaalsetele migreerumise otsustele, makrotasand koondab migratsioonitrende põhiliselt riigi või suurema regiooni tasandil ja selgitab neid. Mesotasand on mikro- ja makrotasandi vahepeal, näiteks majapidamine või ühiskond ning selgitab mõlemaid, nii migreerumist põhjustavaid kui selle kestmajäämist mõjutavaid tegureid. (Hagen-Zanker 2008: 5) Alltoodud tabelis 2 on kujutatud, milliseid teooriaid nimetatud tasandid erinevate autorite (Olejarova 2007: 12-21, Hagen-Zanker 2008: 5) hinnangul hõlmavad ning seejärel on erinevaid teooriaid lühidalt kirjeldatud.

Tabel 2. Migratsiooniteooriad mikro-, meso- ja makrotasandi alusel

Mikrotasandi teooriad	**Mesotasandi teooriad**	**Makrotasandi teooriad**
Neoklassikaline mikroteooria	Võrgustikuteooria	Neoklassikaline makroteooria
Lee tõmbe- ja tõuketegurid	Sotsiaalse kapitali teooria	Duaalse tööturu teooria
Käitumuslikud mudelid	Institutsionaalne teooria	Maailmasüsteemide teooria
Sotsiaalsüsteemi teooria	Kumulatiivse põhjuslikkuse teooria	
Inimkapitali teooria	Migratsiooni uus ökonoomika	

Allikas: autori koostatud Hagen-Zanker (2011) põhjal.

Neoklassikalise majandusteooria järgi põhjustavad tööjõu liikumist riikidevahelised palgaerinevused, mis kujunevad tööjõu pakkumise ja -nõudluse erinevuste tõttu. Siirdutakse madalama palgatasemega riikidest kõrgema palgatasemega riikidesse. (Eamets, Philips 2004: 8)

Tõmbe- ja tõuketegurite teooria järgi tõmbavad ja tõukavad positiivsed ja negatiivsed faktorid lähte- ja sihtriigis migrante migreerumise või mittemigreerumise suunas, näiteks migratsioonialased seadused ja migreeruja individuaalne võimekus faktorite tajumisel. (Hagen-Zanker 2008: 9)

Käitumuslikud mudelid arvestavad mittemajanduslikke faktoreid ja ühiskondlikke mõjusid, kuid on siiski ebamäärased ja eeldavad ikkagi ratsionaalset otsuste tegemist. Väärtused ja ootused on tihedalt seotud isiku enda ja tema perekonnaga, näiteks turvalisus või enesega rahuololu. Migreerumine sõltub sellest, kui tugevad on isiku kavatsused ja eesmärgid. (Hagen-Zanker 2008: 11)

Sotsiaalsüsteemi teooria kohaselt tekib migratsioon struktuursete pingete (võim) ja prestiižiküsimuste lahendamise soovi tulemusel. Migrandid loodavad saavutada ihaldatud staatust valitud sihtriigis. Tihtipeale siiski pingetest ei vabaneta, vaid need kantakse hoopis sihtriiki üle. Madala hinnanguga lähteriigist pärit migrandi jaoks on ebatõenäoline saavutada kõrgemat ametijärku sihtriigis. Migrandid saavad ühiskonnas madalaima positsiooni, kusjuures madalamas kihis olevad pärismaalased liiguvad

võimu ja sissetuleku mõttes neist ülespoole. See teooria analüüsibki, mis juhtub migrandiga sihtriigis. (Hagen-Zanker 2008: 11-12)

Inimkapitali teooria järgi vaadeldakse migratsiooni (sarnaselt haridusega) kui personaalset investeeringut inimkapitali (Hadler 2006). Selle teooria järgi teevad inimesed migratsiooni puudutavad otsused, arvestades pikemaajalisi eeliseid – praegused kulud on tehtud selleks, et saada suuremat tulu tulevikus (Straubhaar 1988). Selle lähenemise järgi on migratsioon kõige atraktiivsem just noortele ja neile, kes on võimelised oma tööjõudu paremini müüma. (Krusell 2013: 2)

Võrgustikuteooria väidab, et rahvusvahelise migratsiooni tulemusena tekivad sihtriikides immigrantide etnilised võrgustikud, mis on isikutevaheliste sidemete kaudu ühenduses ka nende päritoluriikidega. Selliste võrgustike laienemine suurendab järgmiste potentsiaalsete sisserändajate arvu, kuna liikumisega kaasnevad kulud ja riskid on väiksemad, oodatav puhastulu mujale siirdumisest suurem ning suur osa migratsiooniga kaasnevatest kuludest (näiteks reisi-, informatsiooni-, tööotsimiskulud jt) kaetakse vastava võrgustiku poolt/abil. Väiksemad on ka psühholoogilised kulud. Seega ei määra migratsioonivoogude suurust mitte niivõrd erinevused sissetulekutes või töö leidmise võimalused, aga eelkõige migratsiooniga kaasnevate kulutuste ja riskide märkimisväärne vähenemine immigrantide võrgustike olemasolu ja laienemise tõttu. (Järv 2002, viidatud Eamets, Philips 2004: 12 vahendusel) Stark ja Wang (2002) toovad võrgustike loomise ühe põhjusena välja, et haritumad pioneerid aitavad uusi migreerujaid sellepärast, et väiksemate oskustega migrandid sihtriigis aitavad neil endil oma suuremate oskuste poolest paremini silma paista. (Stark, Wang 2002, viidatud Hagen-Zankeri 2008: 17 vahendusel) Teised põhjused võivad olla altruism, patriotism või asjakohase sotsiaalse kapitali omamine. (Hagen-Zanker 2008: 17-18)

Võrgustikuteooria on üheks praktiliseks näiteks sotsiaalkapitalist. Sotsiaalsed sidemed ja sotsiaalne kapital majapidamistes, naabruskonnas, kogukonnas ja ametlikemas organisatsioonides aitavad migrante rändeotsuse tegemisel ja rändega kohanemisel. Erinevad sotsiaalsed sidemed eeldavad erinevat sotsiaalset kapitali. Näiteks, migreeruja ja rände vahendaja vahelises suhtes ei esine sellist solidaarsust ja vastastikkust nagu perekondlike jt suhete puhul, mistõttu on tegemist nõrga suhtega. Sotsiaalset kapitali võib vaadata kui sotsiaalsete sidemete loomise allikat. (Hagen-Zanker 2008: 16-17)

Institutsionaalsuse teooria kohaselt kujunevad rahvusvahelise rände tekkimise tulemusel sihtriigis ka erainstitutsioonid ja vabatahtlikud organisatsioonid, kes pakuvad lahendusi immigrantide sissevoolust tekkinud olukorrale. Kui suur hulk inimesi otsib migreerumisvõimalust mõnda jõukasse riiki, siis kitsaskohaks saab selle riigi poolt ettenähtud piiratud viisade arv, mille alusel sinna tööle on võimalik asuda. Olukorda kasutavad ära kasumieesmärgil tegutsevad institutsioonid ja organisatsioonid, kes leiavad võimalusi immigratsiooni lubamiseks. Seejuures on oluline, et need võimalused ei ole alati legaalsed. Näiteks korraldatakse näilisi abielusid, võltsitakse dokumente ja viisasid jms. Illegaalse tööjõu migratsiooni vähendamiseks ja ohjeldamiseks tegutsevad humanitaarorganisatsioonid, kes püüavad parandada migrantide kohtlemist võõral turul. Ajapikku saavad sellised institutsioonid ja organisatsioonid tuntuks ning muutuvad tänu humanitaarorganisatsioonide tegevusele stabiilseks ja legaalseks ning neist kujuneb samuti sotsiaalse kapitali vorm, millele migrandid saavad oma rände teostamisel tugineda. (Massey et al. 1993: 450-451)

Kumulatiivse põhjuslikkuse teooria väidab, et kapitalismi areng toob vältimatult kaasa heaolu ebavõrdsuse suurenemise. Kui eristav rikkuse kasv algab, siis on vältimatu, et äärealadel kasvab vaesus ja keskpiirkonnas rikkus, millega omakorda kaasneb andekamate ränne vaesematest piirkondadest rikkamatesse. Kumulatiivse põhjuslikkuse teooriat saab kasutada nii riiklikul kui rahvusvahelisel tasandil. (Hein de Haas 2010: 7-8) Massey et al. (1993) järgi on põhjuslikkus kumulatiivne seetõttu, et iga migreerumine muudab sotsiaalset konteksti, milles migreerumise otsus tehakse, tüüpiliselt soodustades veel enam migreerumisi. Inimesed ei otsusta rände kasuks mitte ainult oma sissetuleku suurendamise või riskide vähendamise eesmärgil, aga ka eesmärgil suurendada oma sissetulekuid võrdluses teiste majapidamistega. Enne kui keegi kogukonnast rändab parema sissetuleku järele, on kõik majapidamised ühel tasemel. Pärast ühe või kahe majapidamise migreerumist hakkavad sissetulekud majapidamiste vahel erinema, sest väljarännanud saadavad kodustele osa oma sissetulekutest ja see tõstab nende elatustaset kõrgemaks võrreldes teistega samas piirkonnas. Nii hakkavad ka teised otsima võimalust välise tööjõu näol oma elujärje parandamiseks, milles seisnebki kumulatiivsus. Samuti, kui inimene korra migreerub, harjub ta paremate teenuste ja elustiiliga, mida kohaliku tööga endale lubada ei saaks, on tõenäoline, et ta rändab veel ja veel. Lisaks, mida enam inimesi kogukonnas töö tõttu välismaale rändavad, seda

vastuvõtlikumaks see nähtus kohalikele inimestele muutub ning seda enam hakkavad ka nemad välja rändama. Kumulatiivsuse efekt tekib ka sihtriigis, kus immigrandid saavad mingit kindlat liiki töö, millele kohalikud hakkavad seetõttu vastu olema. Kuna kohalikud neid töid enam teha ei taha, tekib üha enam vajadus immigrantide järele, et vajalik tööjõud kätte saada ja kohad täita. (Massey et al. 1993: 451-4)

Harbisoni (1981) järgi on perekond see, kes mõjutab indiviidi otsust migreeruda, kuid migreerumise otsust strateegilise **perekondlikku otsusena** veel ei nähta. (Harbison 1981, viidatud Hagen-Zanker 2008: 12 vahendusel) Vaadates perekonna mõju soolisest perspektiivist, siis naise kui indiviidi migreerumisotsust mõjutab perekonnastruktuur oluliselt rohkem. Morokvasic (1984) toob välja, et naised migreeruvad lisaks majanduslikele põhjustele veel eesmärgil abielluda, sotsiaalsete piirangute, madalate õiguste ja koduvägivalla eest. (Morokvasic 1984, viidatud Hagen-Zanker 2008: 12 vahendusel) Sandell (1977) ja Mincer (1978) vaatavad migratsiooni aga kui perekondlikku otsust. Terve perekond migreerub, kui nende neto juurdekasv on positiivne. Kui ainult üks pereliige leiab sihtriigis tööd, lahkub perekond vaid juhul, kui selle ühe liikme sissetulek katab teiste liikmete kaotused. (Sandell 1977, Mincer 1978, viidatud Hagen-Zanker 2008: 12 vahendusel)

Perekondliku mudeli edasiarendus on **migratsiooni uus ökonoomika** (the new economics of labour migration, NELM), mis ühendab endas traditsioonilise ja edasiarendatud neoklassikalise teooria ning perekonna otsustusprotsessi ja riskijuhtimise kontseptsioonid. (Eamets, Philips 2004: 8) Selle teooria kohaselt tehakse migreerumise otsus perekonnaliikmete poolt ühiselt ning perekonna heaolu silmas pidades. Ühine otsustamine ei tähenda veel, et kogu perekond migreerub. Võidakse otsustada ka ühe või mitme pereliikme migreerumine. NELM-i järgi maksimeerib perekond ühist sissetulekut, staatust ja minimeerib riske. Migreerumise kulud jagatakse perekonna peale, samuti eksisteerib kaaskindlustus: perekond toetab vajadusel perekonnaliiget, kes migreerub, näiteks töötuse puhul. Ja vastupidiselt, migreerunud perekonnaliige saadab koju raha. Tänu kaaskindlustamisele on mõlemal poolel võimalik võtta ajutiselt riske. (Hagen-Zanker 2008: 12-15) Massey et al. (1993) peab sellist riskimaandamise võimalust eriti oluliseks just arengumaade perekondadele. Arenenud riikides on majapidamiste ja perekondade riskid sissetuleku kaotamise puhul

minimeeritud riigilt saadavate toetuste ja kindlustuse kaudu. Arengumaades sellised programmid puuduvad, on ebatäiuslikud või vaestele perekondadele kättesaamatud. Seetõttu üritatakse riske vähendada rände kaudu. Näiteks tööpuuduse puhul, kui tööle saamise tingimused kohalikul tööturul ja välistööturul on negatiivses korrelatsioonis või ei korreleeru üldse, siis tööränne välismaale annabki võimaluse vähendada ebastabiilsest sisstulekust tekkivat riski. (Massey et al. 1993: 436-437)

Neoklassikaline makroteooria selgitab migratsiooni majandusliku arengu osana. (Hagen-Zanker 2008: 6-7) Geograafiline erinevus tööjõu pakkumuse ja –nõudluse vahel tingib rahvusvahelist migratsiooni. Kuna palgad riigiti erinevad, siis rändab tööjõud madalapalgalistest maadest kõrgemapalgalistesse. Selle tulemusel väheneb tööjõu pakkumine madalapalgalistes maades ning seal hakkavad palgad tõusma, tõuseb tööjõu pakkumine kõrgepalgalistes maades ning seal hakkavad palgad langema. Vastupidiselt, investeeringuid tehakse rikastest riikidest vaestesse riikidesse, kuna investeeringult on võimalik teenida suuremat tulu. See hõlmab endas ka kõrgelt haritud inimeste liikumist vaesematesse riikidesse, kes soovivad oma heade oskuste ja teadmiste pealt tulu teenida. (Massey et al. 1993: 433) Neoklassikalise makroteooria järgi on just tööjõuturu situatsioon (majanduslik heaolu, palgad, töötus) peamine rännet põhjustav mehhanism ning vaid valitsuse sekkumine ja reguleerimine võib muuta migratsiooniprotsesse. (Krusell 2013: 2)

Duaalse tööturu teooria selgitab migratsiooni kui tõmbeteguri tulemusel tekkivat liikumist. Tõmbeteguriks on peamiselt tugev tööjõu nõudlus arenenud maades, mille tööturul esineb majanduslik dualism. Esmane sektor pakub hästi tasustatud töökohti, samal ajal kui teisene sektor pakub tööd kvalifitseerimata tööjõule, nt tootmistööstuses. Esmases sesktoris toimub pidev palgatõus, kuid proportsionaalne palgatõus teiseses sektoris oleks liiga kallis. Madala palga tõttu on teisese sektori töökohad kohalikele ebameeldivad. Migrandid on aga nõus madala staatusega töökohtadel töötama, sest nad ei pea end kohaliku ühiskonna osaks. See teooria on oluline, sest selgitab mõnda sõjajärgset migreerumistrendi Euroopas ja USA-s, aga selle keskpunkt on liiga kitsas, analüüsides vaid ühte tõmbetegurit. (Hagen-Zanker 2008: 7)

Maailma süsteemide teooria rõhutab ajaloolist kolonialismi ja kapitalismi laienemisest tekkinud segadusi ääreriikides, mille tulemusena nõrgenesid sidemed kodumaaga ja oldi

altim migratsioonile. Selle teooria kohaselt järgib migratsioon turu dünaamikat ja globaalse majanduse struktuuri, aga indiviidi motivatsioone ei arvestata. (Hagen-Zanker 2008: 7-8) Kapitalism on tunginud läbi ka arengumaades ning muutnud nende elanikkonna liikuvamaks ja vastuvõtlikumaks väljarändamisele rikkamatesse riikidesse. Suuremat kasu ja rikkust otsivad ka kapitalistlikud firmad, kes kasutavad vaesemate riikide maad, toorainet ja tööjõuturgu. Tänapäeval on see võimalik tänu neokoloniaalsetele valitsustele ja rahvusvahelistele ettevõtetele. Arengumaad võimaldavad rahvusvahelistel ettevõtetel nende maavarasid jm kasutada, sest teenivad sellega kasu või on ise nende firmade osanikud. (Massey et al. 1993: 444-5) Hilisemad näited sellest teooriast on globaliseerumine ning Kesk- ja Ida-Euroopa üleminek pärast kommunismi kukkumist. (Hagen-Zanker 2008: 7-8)

Mikro-, meso- ja makrotasandi teooriad näitavad hästi, et kuigi migratsiooniteooriaid ja erinevaid autoreid on palju, on teooriad erinevate autorite käsitlustes siiski suures osas kattuvad. Need hõlmavad endas mitmeid aspekte ning on mitmekülgsed. Konkreetseid migratsiooniteooriaid migreerujate sotsiaal-demograafilise profiili kohta polegi, kuid mikro-, meso- ja makrotasandite teooriad võimaldavad neid profiile siiski kirjeldada. Erinevate teooriate puhul tuleb empiirilise osa tarvis teha valik, sest kõik ei sobigi tunnuste kirjeldamiseks. Käesoleva töö eesmärgiks on kaardistada Eesti-Soome ja Eesti-Norra suunal liikuvate renditöötajate sotsiaal-demograafilist profiili ning võrreldakse neid omavahel, selgitamaks, kas on olulisi erinevusi. Kuna konkreetsed teooriad tunnuste ja ka erinevuste selgitamiseks puuduvad, on kõige asjakohasem tunnuste selgitamiseks aluseks võtta erinevad tasandite teooriad, millest kõige paremini sobivad ehk võrgustikuteooria ning inimkapitali teooria. Soome ja Norra läinud renditöötajate profiili erinevuste osas leiab tuge just tõmbe- ja tõuketegurite teooriast, mis aitavad selgitada, miks ühe või teise tunnusega isik on eelistanud Soomet või Norrat.

1.3. Rahvusvahelist tööjõu rännet käsitlevad varasemad empiirilised uuringud

Varasemates renditööjõu piiriülest liikumist käsitlevates empiirilistes uuringutes on peamiselt vaadatud miks ja millised inimesed vahetavad elukohta töökoha tõttu. Lisaks on uuritud ka renditööjõu vajadust ja selle eripärasid, renditöötajate sotsiaal-

demograafilist profiili ning rändepõhjuseid. Antud peatükis on keskendutud käesoleva töö eesmärgist lähtuvalt sotsiaal-demograafiliste uringute tulemustele. Eraldi saab välja tuua uuringud piiriüleste töötajate ja piiriüleste renditöötajate kohta ning käsitleda vastavalt tööjõurändes osalejate profiili üldiselt (rahvusvahelisel tasandil), Euroopa Liidu sisese rände ja eestlaste rände puhul. Piiriülene töötaja erineb piiriülesest renditöötajast selle võrra, et piiriülene töötaja töötab ühes Euroopa Liidu liikmesriigis, kuid elab teises ning naaseb sinna iga päev või vähemalt korra nädalas. (Piiriülese töötajad 2015) Piiriülese renditöötaja puhul on antud töös eelduseks ajutine töövorm, mitte aga vähemalt korra nädalas elukohariigis käimine. Varasematest uuringutest selgunud sotsiaal-demograafilist profiili on huvitav võrrelda Eesti-Soome ja Eesti-Norra renditöötajate sotsiaaldemograafilise profiiliga, sest viimane ei ole seni põhjalikumat käsitlust leidnud. Seetõttu tuuakse järgnevalt välja mõningate varasemate empiiriliste uuringute tulemused piiriülese töötaja profiili kohta ning seejärel keskendutakse täpsemalt piiriülese renditöötaja profiili kirjeldavatele uuringute tulemustele. Tulemused on kokkuvõtvalt esitatud lisades 3 ja 4.

Üldise piiriülese töötaja profiili on uurinud Eliasson jt (2003), kes leidsid, et noored inimesed, kes ei ole veel tööalaselt aktiivsed, on mobiilsemad ja vahetavad tõenäolisemalt elukohta töökoha tõttu. Tõenäosus on suurem ka kõrgema hariduse ja vallaliste inimeste puhul. Nende empiiriline uuring näitas veel, et mida suurem on regioonisisene tööpuudus, seda rohkem esineb mobiilsust teistele tööturgudele, sest konkurents kohalikele töökohtadele kasvab. (Eliasson et al. 2003: 828-835)

Piiriülese töötaja profiili Euroopa Liidus on uurinud Hadler (2006). Selgus, et inimesed migreeruvad üksnes siis, kui selle tulud ületavad rändega kaasnevaid kulusid. Näiteks, mida kaugemal asub lähteriik, seda väiksem on tahe sinna rännata. Varasemad uuringud Euroopas on näidanud, et migratsiooni toimumiseks peab sissetulekute erinevus olema vähemalt kahekordne. (Hadler 2006: 114-131) Rändevalmidus kahaneb vanuse kasvades. Selline tulemus on kooskõlas nii inimkapitali kui ka elutsükli teooriaga. Naiste puhul esineb vähem kavatsusi rändeks kui meeste puhul. Mis puutub perekonnaseisu, siis mida rohkem täiskasvanuid on perekonnas, seda tõenäolisem on migreerumisotsuse tegemine, kui neil ei ole üldse lapsi. Põhjuseks riski hajutamine. Üldiselt, mida rohkem on perekonnas lapsi, seda vähem töörände kasuks otsustatakse.

Alla 45-aastaste puhul ei ole Hadleri (2006: 128) järgi hariduse tase oluline. Erialaliselt on tõenäolisemad rändajad juhid, valgekraed, töötud ja õpilased. Linnaelanikel on suuremad rändekavatsused kui maaelanikel. (Sealsamas: 124-129)

Eesti tööealise elanikkonna töötamise potentsiaali Euroopa Liidu riikides aastatel 2000 ja 2003 on hinnanud Kallaste ja Philips (2004). Uuringu tulemusel selgus, et välismaale soovivad minna enam noored mehed, kellel on lõpetamata kõrgharidus või õppurid. Eesmärk on saada suuremat palka ning peamiseks sihtriigiks on Soome. Kuigi leiti, et tööjõu liikumisel on rände põhjusena järjest kasvav tendents, siis ei pidanud Kallaste ja Philips seda Eestile negatiivseks seni, kuni emigreeruvad eelkõige madalate oskustega ja/või töötud inimesed. Päritoluriigi majanduse arengule ja kasvukiirusele mõjutaks negatiivselt oskustööliste ja spetsialistide väljavool. (Kallaste, Philips 2004: 2-3)

Olulist rolli migreerumisotsuse tegemisel mängib informeeritus välismaal töötamise võimaluste, üldise tausta jmt kohta. Aastal 2000 meeste ja naiste välismaal töötamise soov eriti ei erinenud, aastal 2003 olid mehed naistest veidi aktiivsemad. Suurema migratsioonipotentsiaaliga on noored vanuses 15-29 (61-72%) aastat ning peale 40. eluaastat migratsiooniaktiivsus langeb (40-45%). Üle 50-aastaste soov välismaal töötada on veel väiksem (17%). Välismaal soovivad töötada eelkõige kõrg- (13.2%) või keskeriharidusega (60%) inimesed, kuid kõrgharidusega inimeste osas on langus olnud suurim. Perekondlik seis on samuti oluline tegur, mis näitab, et pigem rändavad vallalised inimesed (65%). Kooselus ja abielus olevad inimesed rändavad vähem ja lühiajalisemalt (33-39%). Elukoha poolest rändavad pigem linnainimesed, enamasti pärit Loode-Eestist (sh Tallinn). Üldjuhul töötatakse ehituse, tööstuse ja transpordi valdkonnas. Ka keeleoskust peetakse oluliseks. Mitteoskamine võib saada migeerumisotsuse tegemisel takistuseks. (Sealsamas: 10-14, 32)

Eestimaalaste väljarändekavatsuste uurimiseks on erinevaid migratsiooni potentsiaali hindavaid uuringuid tellinud ka Sotsiaalministeerium. 2006. aasta uuringust selgus, et keskmisest enam oli välismaal töötada plaanivate ja töötanute seas mehi (71.2%) ja rahvuselt eestlasi (94.9%). Enamasti on tegemist noorte inimestega: 15-29 moodustasid üle poole rändajatest ning 30-49 oli 43.2%. Kõrgem vanus – vähemalt üle 55 – peaaegu välistas välismaal töötamise (6%). Samas suurusjärgus olid ka Voss (2013) uuringu tulemused vanemate renditöötajate kohta. Sotsiaalministeeriumi uuringust selgus, et

enamasti lähevad välismaale tööle madalama haridustasemega (39%) või kutse- ja keskeriharidusega inimesed (47.4%). Kõrgharidusega inimeste osakaal on väiksem (13.6%). (Krusell 2009: 3-4) Kõige enam töötasid välismaale tööle suundunud inimesed ehituses. (Sealsamas: 10)

2010. aastal Sotsiaalministeeriumi tellitud küsitlusuuringust Eestimaalaste väljarändekavatsuste ja tegeliku väljarände kohta selgus, et suurima rühma potentsiaalseid väljarändajaid moodustavad 15-24-aastased (36%). Võrreldes aastaga 2006 on nende osakaal oluliselt vähenenud. Väljarändekavatsustega inimeste seas on mehi 60%, varem välismaal töötanute seas veelgi rohkem (77%). Arvestada tuleb sellega, et naised on kohusetundlikumad oma elukoha registreerimisel, mis võib jätta mulje naiste suuremast osalusest töörändes kui see tegelikult on. Välismaal töötanud mehed ei pruugi pidada vajalikuks oma elukohavahetust registreerida, sest nad käivad naistest tihemini kodu ja välismaa vahet. (Veidemann 2010: 11)

Krusell (2013: 3), kes on uurinud Eesti elanike töötamist välismaal, on leidnud, et kõige olulisem välismaale töölemineku põhjus on oodatav suurem sissetulek (finantsiline aspekt). See on kooskõlas ka neoklassikalise majandusteooriaga. Sarnaselt on peetud oluliseks paranevat keeleoskust ja uusi töökogemusi, enesetäiendust ja paremaid töötingimusi (majanduslikud aspektid – karjäär). Välismaale tööle suundumise põhjustena ei olnud aga kuigi olulised näiteks perekondlikud põhjused ja paremad elamistingimused (elukvaliteet). Kruselli analüüsi tulemused näitasid, et nii töö saamise viisi, ametistruktuuri kui ka tööga rahulolu puhul on vanuse mõju oluline. Töö saamisel on raskemas olukorras üldjuhul nooremad inimesed, sest neil puudub varasem töökogemus, mida ettevõtjad aga väga oluliseks peavad. (Krusell 2014: 8)

Eesti Statistikaameti 2013. aasta andmetel toimub Eesti väljarändes liikumine suuremat majanduslikku heaolu pakkuvate riikide suunas. Välisrännet iseloomustab trend, et Eestist lahkujate hulgas on rohkem naisi, mis erineb Kruselli uuringute tulemustest. Siinkohal võibki mängida olulist rolli naiste ja meeste erinev suhtumine elukoha registreerimisse. Vanuseliselt on kõige aktiivsemad välisrändes osalejad 20-44-aastased. 2012. aastal olid 90% väljarännanutest Eesti kodanikud. Väljaränne on viimastel aastatel intensiivistunud. (Tammur 2013: 1)

Anniste (2011: 7) on uurinud eestlaste väljarännet Soome alates 1990ndatest keskendudes kahele rändelaine kõrghetkele: esimene 1993. aastal pärast Nõukogude Liidu lagunemist ja teine 2005. aastal pärast Euroopa Liiduga ühinemist. 1990ndatel oli 61% väljarändajatest abielus või vabaabielus, nendest 82% võttis pere kas kohe või hiljem Soome kaasa. Töö- ja sissetulekutega seotud põhjustel lahkus 1990ndatel Soome vaid 12% kõigist väljarändajatest. (Anniste 2011: 7-8) 2000. aastatel on töö ja sissetulekutega seotud põhjused saanud peamiseks väljarände ajendiks. Veidi kahanenud on abielus ja vabaabielus inimeste osakaal: 51%-ni kõigist lahkunutest (varasema 61% asemel). Abielus ja vabaabielus Soome lahkujad jagunevad laias laastus kaheks: kui oli plaanis pere kaasa võtta tehti seda kohe või ei plaanitudki pere järgnemist, mis viitab rände ajutisele iseloomule. (Anniste 2011: 8)

Soome rändab enamasti kõige mobiilsem vanuserühm ehk nooremas tööeas inimesed. Rändaja mediaanvanuseks 2000ndatel oli 30 aastat. Kui üldiselt väljarändajate seas soolised erinevused puuduvad, esinevad soolised erinevused rändepõhjustes. Meestel oli olulisimaks rändepõhjuseks töö (47% meestest) ja naistel oli levinumaks põhjuseks perega seotud põhjused (43% naistest). Eestlastele on Soome tunduvalt atraktiivsem sihtriik kui siin elavatele rahvusvähemustele. Kui eesti keelt emakeelena kõnelevate inimeste seas oli levinumaks tööränne, millele järgneb pereränne, on vene emakeelega inimeste jaoks peamiseks rändepõhjuseks ingerlaseks olemine, millele järgnevad perega seotud põhjused. Kõige rohkem on Soome läinud kutseharidusega inimesi (46%). Kõrgharidusega inimeste osakaal on 15% ning Soome läinud naised on üldiselt veidi haritumad kui mehed. Eestis eelnevalt töötanud inimestest on võrreldes kogu rahvastiku ametialase jaotusega ülekaalukalt kõige enam Soome läinud ametnikke/klienditeenindajaid (23% Soome rännanutest). Teisel kohal on tippjuhid ja – spetsialistid (22%). Üleüldiselt on aga kõige rohkem läinud Soome oskustöölisi (35%). Keskastme spetsialiste läks 11% ja lihttöölisi 9%. Ligi kolmandik inimesi tegi esialgu tööd, mis oleks eeldanud madalamat kvalifikatsiooni. (Anniste 2011: 9-10)

Eesti-Soome suunalist tööjõurännet on uurinud ka Tõnis Pintson (2012: 20) olulisemate demograafiliste tunnuste osas, mis seostuvad väljarändajate palgavõiduga. Sotsiaal-demograafiliste tunnuste osas üldiselt selgus, et naisi esines valimis rohkem (54%) ja enamasti läksid Soome tööle eestlased (77.2%). Vanuse poolest esines kõige rohkem

25-34-aastaseid (30.6%) ja 35-49-aastaseid (38.3%). Alla 25-aastaseid ja üle 50-aastaseid oli vähem, vastavalt 12.2% ja 18.4%. Kõige enam käisid Soomes tööl kesk- ja keskeriharidusega inimesed (54.1%). Alg- (11.4%), kutse- (10.9%) ja kõrgharidusega (11.9%) inimeste osakaal oli sarnane. Kõige vähem esines põhiharidusega inimesi (8.7%).

Eesti-Norra piiriülest töörännet on uuritud oluliselt vähem kui eestlaste töörännet Euroopasse ja kitsamalt Soome. Norras on madal töötusemäär, kõrge osakaal naistööjõul ja kõrge SKP inimese kohta. (Fangen, Paasche 2013: 609) Norras, kus avalikul sektoril on suur osakaal, seatakse seda eeskujuks ülejäänud tööturule. Tööandjad peavad määrama sihid, kuidas immigrante värvata ja tööjõus rakendada. Kui kandidaadid on võrdsed, siis tuleb eelistada immigrandi tagataustaga töötajat. Kuigi nende meetmete tõhusust tegelikule töölevõtule on raske hinnata, peetakse Norrat immigrantide integreerimises tööturul edukaks. (OECD 2012: 22) Sellegipoolest esineb tõenäosust immigrantide töötuseks ja väheseid väljavaateid karjäärile. Isegi juhul, kui immigrandid integreeruvad, ei saa nad enamasti oma oskustele vastavat töökohta. (Fossland 2013: 276)

Friberg jt uurisid mh Kesk- ja Ida-Euroopast pärit inimeste immigreerumist Norrasse. Kui aastatel 2000 – 2003 asus aastas Norra vähem kui 1 500 migranti, siis 2010. aastal juba 25 000. Kui enne 2004 domineerisid sisserändes naised, siis aastatel 2004 – 2007 kasvas meeste sissevool 30%-lt 75%-le, sest Norra vajas tööjõudu ehituses ja töötlevas tööstuses. Alates 2007. aastast suurenes ka naiste sissevool, kes oma meestele järgi rändasid. Sisserännanud meeste vanus jääb 25 ja 54 eluaasta vahele. (Sealsamas: 151-154) Friberg (2014) on uurinud ka Poola ja Balti riikide elanike rännet Põhjamaadesse ja leidnud, et rändajad on enamasti vanemad, meessoost (jätavad pered kodumaale), tulevad väiksematest linnadest (maakohtadest) ning omavad pigem kutse- kui ülikooli haridust. Tööd saavad nad tihtipeale ehitusel, töötlevas tööstuses, põllumajanduses ja teeninduses.

Eelnev annab ülevaate piiriülese töötaja profiili kohta. Järgnevalt vaadatakse lähemalt piiriülese renditöötaja profiili, tuues esmalt välja üldise profiili rahvusvahelisel tasandil, seejärel Euroopa Liidu tasandil ning viimaks eestlastest renditöötajate kohta.

ILO on uurinud ajutise renditöö trende rahvusvahelisel tasandil ja leidnud, et naiste osakaal on renditööjõus suurem. See on võrreldav naiste osakaaluga üldises tööjõus teenindavas sektoris. Näiteks on Soome renditööjõus osalejatest 60% naised. ILO hinnangul peegeldab see osaliselt riigi sotsiaalset ja majanduslikku ajalugu (näiteks majanduse sektoripõhisust või naiste osalemist tööhõives), aga võib olla tingitud ka renditöö sektoripõhisusest. Mehed on enamasti hõivatud ehituses ja tootmises, naised aga teenindussektoris. Suurem osa renditöötajatest on alla 30-aastased. See näitab renditöö valdkonna pikaajalist rolli õpilastest töötajate tööturule aitamises. Ka vanemaealiste osakaal renditöös on oluliselt kasvanud, mis kajastab riikides ja turgudel toimuvaid demograafilisi ja regulatiivseid muudatusi. Enamasti leiavad kasutajaettevõttes rakendust renditöötajad, kellel on vähesed oskused, kuid leidub ka töökohti keskmiste ja kõrgete oskustega töötajate jaoks, näiteks on nii Norras. Laias laastus pooled renditöötajad maailmas omavad teise taseme haridust (kesk-, keskeri- ja kutseharidus), veerand ei oma teise taseme haridust ja veerand omavad kõrgharidust. Madalama haridustasemega inimestel on keeruline leida püsivat töökohta, mistõttu on renditöö neile heaks viisiks töökogemuste hankimiseks ja tööturule pääsemiseks. (Private employment agencies ... 2011: 28-30)

Ka CIETT koostab iga-aastaselt aruandeid, mis kajastavad renditöötajate profiili. 2015. aasta aruandes tõi CIETT välja, et renditöötajate sooline tasakaal sõltub sotsiaal-majanduslikest aspektidest ja riigi majanduslikust ajaloost ning traditsioonidest. Mõnedes riikides teevad renditööd enamasti naised, kellel on oht perekonna loomise tõttu tööturult välja kukkuda või emad, kes soovivad laste kasvatamise kõrvale paindlikku tööd teha. Tüüpiliselt, riikides, kus renditöötajad on enamasti hõivatud teenindussektoris, kipub olema naiste osakaal kõrgem, ja vastupidi, kui renditöötajad on enamuses hõivatud ehituses või tootmises, on suurem meeste osakaal. 66% juhtudel on renditöötaja alla 30-aastane. 80% renditöötajatest on omandanud teise astme või kõrgema hariduse. Kõrgharidus on 26% renditöötajatest. Renditöötaja haridustase sõltub suuresti riigist, kus renditööd tehakse, sest mõnes riigis vajatakse liht- ja oskustööliste tööjõudu, teises tippspetsialiste. (Economic Report 2015: 58-60)

Summerfield (2010) on uurinud rendiagentuuride mõju töötaja ja tööandja kokkuviimisel USA-s, kus koguni 11 miljonit inimest aastas leiab töö just

rendiagentuuri abil. (Summerfield 2010: 2) Uuringu tulemusel selgus, et naistel on rendiagentuuride tööst suurem kasu kui meestel. Keskmiselt tõuseb naisrenditöötaja palk 55% kahe aasta jooksul ning see efekt langeb 42%-le 8 aasta raames, kaotades mõju 10 aasta pärast. Meestel on aga vastupidi, nende palk lühiajalistes tingimustes hoopis väheneb u 40% ajutise renditöö puhul, kuid see efekt ei ole enam oluline pärast kahe-aastast renditööperioodi. Põhjuseks võib olla see, et naistel on võimalik kauem aega olla tööootel, kuna nad ei ole perekonna peamise sissetuleku toojad, nagu on mehed. Seega on neile võimalik leida nende oskustele ja teadmistele hästi sobiv töö, mis pikemas perspektiivis end ära tasub. Meestele on aga tööd vaja kiiremini, mistõttu kannatab sobiva töö leidmine. (Sealsamas 19-23) Mis puutub laste olemasolusse, siis on selgelt välja toodud, et mida vähem on naisel lapsi, seda rohkem on ta saanud pühendada aega tööle ning omab seetõttu paremaid tööalaseid teadmisi ja kogemusi. (Sealsamas 21) See erineb teistest empiirilistest uuringutest, kus on küll välja toodud, et laste olemasolu võib mõjutada inimese otsust minna välisriiki tööle, kuid ei ole öeldud, et see võiks tööandja vaatenurka mõjutada.

Renditöö alases uuringus Euroopa Liidu liikmesriikides on leitud, et renditööle on iseloomulik noorte töötajate suur osakaal. Paljud noored renditöötajad on õpilased, kes töötavad tihtipeale ka osalise tööajaga. Eriti suur osakaal on sellistel noortel renditöötajatel Soomes (46% alla 25-aastaseid). Üle 45-aastaseid on Soome renditööjõus 5% ja üle 50-aastaseid vaid 1%. Norras on alla 25-aastaseid töötajaid samuti palju (29%), 45-54-aastaseid (12%) ja üle 55-aastaseid (5%) on aga rohkem kui Soomes. (Temporary agency work ... 2009: 8-9)

Täpsemalt renditöötajate migratsiooni Euroopa Liidus on uurinud ka Voss jt (2013) Uuringu tulemusena selgus, et renditöötajate profiil erinevates Euroopa Liidu liikmesriikides on väga ebaühtlane. Maades nagu Ungari, Itaalia, Holland, Poola ja Rumeenia, on mees- ja naisrenditöötajaid suhteliselt võrdselt, samas kui Taanis, Soomes, Rootsis ja Ühendkuningriigis on sooline jaotus naiste poole kaldu ja Austrias, Belgias, Prantsusmaal, Slovakkias ja Sloveenias hoopiski meeste poole. Seda mõjutab paljuski ka valdkond, milles renditöötajatel on võimalik tööd saada. Poolas töötab 70% renditöötajatest tootmises, Hollandis, Ühendkuningriigis ja Hispaanias üle 50% teeninduses. Mehed töötavad enamasti ehitus- ja naised teenindussektoris.

Renditöötajate kasutamine põllumajanduses on Euroopas madal. Enamus renditöötajaid on noored kuni 30, suur osa alla 25-aastased. Selline muster näitab, et renditööl on roll õpilaste ja noorte töötajate tööturule viimises. Üle 45-aastased moodustavad erinevates riikides 10-30% renditööjõust. Üle 50-aastaseid on küll vähem, kuid nende osalus renditööjõus järjest kasvab. Näiteks, vahemikus 1997 kuni 2007 tõusis Prantsusmaal üle 50-aastaste osakaal renditööjõus 4.1%-lt 7.5%-le ja Itaalias on üle 40-aastaste arv 2002 aastast 2011. aastaks kahekordistunud. Üllatav on, et 66-aastaste renditöötajate osakaal on samuti suurenenud 1%-lt aastal 2000 3%-ni aastaks 2013. Enamik renditöötajatest omab kesk-, keskeri- või kutseharidust. Oluline osa ei oma isegi seda, näiteks 70% Tšehhi Vabariigi või 56% Hispaania renditööjõust. On ka riike, kus on mainimist väärt osa renditööjõust, kellel on kõrgharidus. Näiteks 40% Bulgaarias või Rootsis. Kõrgema haridusega inimeste osakaal renditööjõus on suurenenud, mis võib viidata asjaolule, et ka neil on tööturul keeruline. (Voss et al. 2013: 7-8, 44-45 ja 52).

Eestlastest renditöötajaid on uurinud Espenberg jt (2014), kelle renditöö raportist selgus, et Eestis ei ole võimalik välja tuua tüüpilist renditöötajat. Üldistatult on meessoost renditöötajad hõivatud eelkõige ehitus- ja tootmisvaldkondades ning naissoost renditöötajad kontoritöötajatena (sekretärid, ramatupidajad ja assistendid). Rendiagentuuride antud hinnangute põhjal on naissoost töötajaid veidi rohkem kui meessoost töötajaid. Suurem osa renditöötajatest omab kesk- või kutseharidust, vähem on alg- või põhiharidusega renditöötajaid ning kõigest paaril protsendil renditöötajaist on kõrgharidus. Ligikaudu 2/3 töötajaist on 25-49-aastased ning kolmandik nooremad (18-24), 50-aastaseid ja vanemaid renditöötajaid on vähe. (Espenberg et al. 2014: 6-7)

Lauri Räpp (2012) on uurinud ajutist tööalast rännet Hollandis töötavate Eesti renditöötajate näitel ning leidnud, et kõige suurema grupi Eesti renditöötajatest moodustasid oskustöölised (81%). Suurem osa neist omas keskharidust (31.03%), mis oli autori arvates üllatav, sest oskustöölistel peaks enamasti olema kutseharidus. Samas tõi autor põhjenduseks, et kui renditöötajal on juba piisav töökogemus ja head töövõtted, ei saa keskharidus takistuseks. (Räpp 2012: 30) Tulemustest selgus, et abielus inimeste puhul oli migreerumisotsuse tegemisel suurem tähtsus perekonna arvamusel, kui seda oli vallalistel. See näitab, et ajutise migratsiooni otsuse tegemisel on oluline perekonna või leibkonna arvamuse ja vajadustega arvestamine. (Sealsamas

35) Samuti toodi välja, et põhjuste osas, mis mõjutaks renditöötajat koheselt tagasi Eestisse tööle asuma, olid töötasu ja perekondlikud põhjused samaväärsed, mis näitab perekonnaga arvestamise suurt tähtsust. (Sealsamas 41) Kultuurilistest teguritest on kõige olulisem ehk sihtriigi keele oskamine. Keelebarjäär võib paljudele inimestele saada takistused välisriiki tööle asumisel, kuid Euroopa Liidu riikides saab enamasti hakkama inglise või saksa keelega. (Sealsamas 20)

Tabel 3. Piiriülese töötaja ja piiriülese renditöötaja sarnasused ja erinevused

	Piiriülene töötaja	Piiriülene renditöötaja
Sarnasused:		
Emakeel	eesti keel	
Elukoht	Tallinn	
Perekonnaseis	vallaline	
Laste arv	lapsi pole	
Sihtriigi keele oskus	Soomes on soome keele oskus vajalik, Norras saab hakkama ka inglise keelega	
Erinevused:		
Sugu	sõltub riigist ja sektorist, mehed rohkem	sõltub riigist ja sektorist, naised rohkem
Vanus	20-49-aastased moodustavad suurima grupi	Norra suunal alla 30-aastased (noored), Soome suunal 25-49-aastased
Haridus	kesk-, keskeri-, kutseharidus	kesk-, keskeri-, kutseharidus, esineb ka kõrgharidusega inimesi
Varasema töökogemuse olemasolu	olemas	enamasti olemas, Norras võib renditööle saada ka ilma kogemuseta

Allikas: autori koostatud.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et mingil määral on välja kujunenud keskmise renditöötaja profiil, mis erineb teatud tunnuste osas keskmise piiriülese töötaja profiilist (tabel 3): pigem noored, liht- ja oskustöölised, teise astme haridusega, vallalised, lastetud ja pärit linnast. Siiski tuleb olulisel määral arvestada konkreetse riigi eripäraga. Näiteks, kui sooline jaotuvus on ühele poole kaldu, võib põhjuseks olla selles riigis esinev renditöö sektoripõhisus. Erinevad sotsiaal-demograafilised tunnused renditöötajate profiilis on välja kujunenud riikide ajalooliste, sotsiaalsete ja majanduslike protsesside tulemusena, mistõttu võivad erinevates riikides teha renditööd erinevate tunnustega inimesed. Seetõttu on huvitav uurida ja võrrelda omavahel Eesti-Soome ja Eesti-Norra suunalist renditööjõu rännet, sest Soome on Eestile nii kultuuriliselt kui geograafiliselt lähedasem

kui Norra. Analüüsi tulemusena on võimalik selgitada, kas taolised aspektid mõjutavad inimesi otsustama renditöö tegemiseks Soome või Norra suunal.

2. TÖÖJÕU PIIRIÜLESE LIIKUMISE ANALÜÜS SOOME JA NORRA NÄITEL

2.1. Ettevõtete StaffPoint OÜ ja UnicJob osalus Eesti tööjõurenditurul

Käesolev töö tugineb kahelt tööjõudu vahendavalt ettevõttelt kogutud andmetele. StaffPoint OÜ vahendab tööjõudu Eestist Soome ning UnicJob Eestist Norrasse. StaffPoint OÜ on oma kodulehel välja toonud, et StaffPoint'i kaudu leitakse igal aastal töö 13 000 spetsialistile. (StaffPoint – tööelu ... 2015) See hõlmab ka StaffPoint'i 20 kontorit Soomes kui ka ühte Hispaanias. Antud töös on saadud andmeid StaffPoint Eesti kontorilt 2013. aasta kohta, mille jooksul leiti töökoht 97 inimesele. Valdavalt vajatakse StaffPoint OÜ kaudu renditöötajaid ehituses, transpordis ja teeninduses. UnicJob on väiksem ettevõte kui StaffPoint'i kontsern, kuid on ka vahendanud aastast 2004 Norra tööle üle 1500 töötaja. (Company 2015) UnicJobi kaudu leitakse tööd enamasti teenindusvaldkonnas, kas kokana või hotellimajapidamises. Antud töös kasutatakse UnicJobilt saadud andmeid aastal 2013 vahendatud tööjõu kohta Eestist Norra, teistest maadest vahendatud tööjõudu ei arvestata.

Aastal 2012 oli Eesti Äriregistri ja majandustegevuse registri andmetel Eestis ettevõtteid, kes olid oma tegevusalaks märkinud renditöö vahendamise, kokku 633. Reaalselt tegeles renditöö vahendamisega neist 200 ettevõtet. (Espenberg et al 2014: 23-24) Keskmiselt töötab ühes rendiagentuuris 60 renditöötajat. Seda arvu mõjutavad üksikud suured rendiagentuurid ning renditöötajate mediaanarv on tegelikult 10 renditöötajat agentuuri kohta. Enamasti välismaistesse ettevõtetesse vahendatav tööjõud on Eestis hinnanguliselt 5200-5900 renditöötajat (2012. Seisuga). (Espenberg et al 2014: 6) 2013. aastal oli StaffPoint OÜ-l 97 ja UnicJob'il 450, kokku 547 renditöötajat. Antud uurimuse valim katab umbes 9-10.5% Eesti renditöötajatest. Seega on mõlema ettevõtte puhul tegemist Eesti turul arvestatavate rendiagentuuridega.

StaffPoint OÜ erineb UnicJobist selle võrra, et vahendab tööjõudu ka Eestis. Antud töös on StaffPoint'lt kogutud andmeid vaid Soome läinud töötajate kohta. Mõlemad ettevõtted saavad vastavalt Soome või Norra ettevõtetelt tööpakkumisi, mida edastavad omakorda Eestis tööd otsivatele inimestele. Tööotsija valib ettevõtte kodulehelt pakkumiste seast välja sobiva töö, täidab seal ühtlasi CV ning kandideerib. StaffPoint ja UnicJob valivad välja sobivad kandidaadid, kutsuvad nad vestlusele ja sobivusel saab isik töö. Kui StaffPoint'i töö sellega lõpeb, st töötaja peab ise leidma majutuse, transpordi jms Soomes, siis UnicJob aitab töötajaid majutuse, transpordi, dokumentatsiooniga ning maksab isegi avanssi, kui isikul puuduvad rahalised vahendid esialgu toimetulemiseks. (Looking for ... 2015) Samas tuleb arvestada, et Soome puhul ei pruugigi inimestel rendiagentuuri abi majutuse, transpordi jmt korraldamisel vaja minna, sest Soome on Eestile lähedal, seal omatakse palju tutvusi ning info on kergesti kättesaadav. Norra asub aga kaugemal ja on eestlastele võõram riik kui Soome, mistõttu on rendiangentuuri abi väga vajalik.

2.2. Ülevaade olemasolevatest andmetest piiriülese tööjõu liikumise kohta

Töös on kasutatud kahelt ettevõttelt pärit isikute CV-dest saadud andmeid järgmiste tegurite kohta: sugu, vanus, sihtriigi keele oskus, emakeel, varasem töökogemus, elukoht enne välismaale tööle minekut, haridus, perekonnaseis ja laste arv. StaffPoint'i andmete (Eesti-Norra töörände) valimiks on 97. UnicJob'i CV-dest on välja jäetud need isikud, kes on küll UnicJob'i kaudu töö välisriigis leidnud, kuid kes ei ole Eesti kodanikud ega ela Eestis. Seega on UnicJob'i valimiks 450.

Huvitav oleks veel olnud uurida, kas vahendusfirmasid kasutavad isikud, kes on töötud või kellel on Eestis töö olemas, kuid soovivad töökohta vahetada. Seda saanuks tuletada CV andmetest selle kohta, kas isik on valmis uuele töökohale asuma kohe või mingi aja möödudes. Kuna inimesed võivad CV-sse märkida seda, mida heaks arvavad või mida arvavad, et töövõtjad neilt ootavad, on see probleemne. Ette võib tulla nii seda, et töötust häbenetakse, kui ka seda, et märgitakse end töötuks, et olla tööks kohe valmis. Kuna sellised andmed võivad olla ebaobjektiivsed, siis vastajate subjektiivsusest tuleneva variatiivsuse vähendamiseks on need andmed vaatluse alt välja jäetud.

Analüüsis keskendutakse põhiliselt töörändes osalejate sotsiaal-demograafilistele tunnustele, milleks on sugu, vanus, sihtriigi keele oskus, emakeel, varasema töökogemuse olemasolu, elukoht, haridus, perekonnaseis ja laste arv. Soo ja vanuse analüüsist selgub, kas piiriülest renditööd eelistavad rohkem mehed või naised, noored või vanemad inimesed. Sihtriigi keele oskuse puhul vaadatakse, kas osatakse Soome tööle minemisel soome keelt ning Norra tööle minemisel norra keelt. Tunnus näitab, kas see on oluline eeldus Norra või Soome tööle minemiseks või pole kohaliku keele oskamine oluline. Emakeele järgi saab hinnata, mis rahvusest inimesega on tegemist. Varasema töökogemuse puhul on vaadatud, kas see oli olemas või mitte. See näitab, kui oluline on renditöö puhul töökogemuse olemasolu. Varasema elukoha andmeid analüüsides saab teha järeldusi, millistest Eesti piirkondadest lahkutakse renditöö kaudu välisriiki tööle kõige enam ning kust kõige vähem. Haridus näitab, kas lahkuvad pigem madalama või kõrgema haridustasemega isikud. Kuna on teada, et nii StaffPoint kui UnicJob vahendavad eelkõige hooajalist ja lihttööjõudu, siis saab hinnata, kas kõrgema haridustasemega isikud ka selliste töödega nõustuvad või mitte. Perekonnaseis ja laste arv on olulised tunnused näitamaks, kuivõrd näiteks abielus olemine või lapsed mõjutavad välismaal tööl käimist.

CV andmete töötlemisel ja analüüsimisel tekib küsimus, kui usaldusväärsed need on. Inimesed koostavad oma CV-d ise ning võivad seal esitada ka valeandmeid, seejuures ei ole kõik andmed sugugi kohe kontrollitavad ning tõde võib selguda liiga hilja. Üheks uuema aja probleemiks ongi peetud just seda, et CV andmeid ei saa usaldada. (Oja 2012: 12) Näiteks on läbi viidud uuring, kus vaadati kokku 3800 CV-d ning üle poolte neist sisaldasid "ebatäpsusi". (Hodge 2008: 65) Peamised CV-valed on eelnevate töökohtade, töö kestuse, akadeemiliste andmete ja määratlemata juhipositsioonide kohta. (Sealsamas: 65) Teine hiljutine uuring on näidanud, et koguni 27% inimestest tunnistab, et on CV-s valetanud või liialdanud. Arvatakse, et inimesed kipuvad valetama juba seetõttu, et eeldatakse, et kõik valetavad ja seega on see enda konkurentsis hoidmiseks vajalik. Peamiselt esitati valeandmeid töö kestuse, kvalifikatsioonide, töö tiitli ja vastutuse kohta. (Novick 2009: 18) Ka antud uurimuses on vajalik arvestada, et kõik andmed ei pruugi olla tõesed ning see mõjutab omakorda ka analüüsi tulemusi.

Andmetega soo ja vanuse kohta ei teki üldiselt usaldusväärsuse probleeme, sest need on kergesti kontrollitavad. Usaldusväärseks võib pidada ka andmeid emakeele ja varasema töökogemuse olemasolu kohta. Antud juhul on vaadatud, kas töökogemus oli olemas või puudus. Kui rendiagentuur kahtleb kellegi töökogemuses, saab ühendust võtta endise tööandjaga ning lihtsalt seda kontrollida. Ilmselt ei valetata ka oma elukoha kohta. Kui elukoha andmed oleksid kogutud näiteks Rahvastikuregistrist, siis võiks neis hoopis rohkem kahelda, sest inimesed ei uuenda neid andmeid piisavalt ja mõnikord märgitakse ka tahtlikult vale aadress. CV-des aga ei ole põhjust oma kontaktide kohta valetada. Kuigi elukoha andmeid võib pidada usaldusväärseteks, ei saa nende põhjal teha väga olulisi järeldusi, sest minejate hulk ja aktiivsus sõltub vastava elukoha tüübist ja rahvastiku koostisest (vanuseline, sooline, hariduslik jne). (Kallaste, Philips 2004: 14) Hariduse osas võib samuti tulla ette valeandmeid, näiteks soovitakse end näidata paremini töökohale sobivamana. Siiski on haridustaset lihtne kontrollida, paludes esitada vastav tõend ning seetõttu ei ole põhjust selle usaldusväärsuses kahelda.

Kõige kriitilisemad tunnused on sihtriigi keele oskus, perekonnaseis ja laste arv. Näiteks, sihtriigi keele oskamise osas oli juba paberkandjatel CV-del näha, kuidas rendiagentuur oli teinud märkusi, et oskab sihtriigi keelt märgitust paremini või ka halvemini. Esiteks, võib juhtuda, et inimene hindab oma keeleoskust erinevalt. Teiseks on võimalik, et kui tööotsija peab oluliseks sihtriigi keele oskamist, märgib ta lootuses tööle saamise võimalusi parandada oskuse CV-sse olenemata sellest, et ta tegelikult ei oska. Tihtipeale märgitakse perekonnaseisuks vabaabielus või suhtes, mis on ebamäärased. Antud töös on vabaabielus olevaid inimesi käsitletud abielus olevatena ning suhtes inimesi vallalistena. Andmete usaldusväärsuse aspektist võib probleemseks pidada ka laste arvu kajastavaid andmeid, sest nende kohta võidakse CV-sse märkida valesid andmeid. Näiteks võib kandideerija uskuda, et laste puudumine aitab tal paremini töökohta saada ning jätab laste arvu märkimata. Samas võib ka ette tulla, et isikul endal pole lapsi, aga nimetab elukaaslase omi. Sellisel juhul on see mitmeti mõistetav.

2.3. Analüüsi metoodika ja analüüsitavat protsessi iseloomustavate tunnuste eeltöötlus

Käesoleva töö eesmägiks on kaardistada piiriülese tööjõu liikumises osalevate isikute sotsiaal-demograafilist profiili Eesti-Soome ja Eesti-Norra näitel ning neid rändesuundi omavahel võrrelda. Seetõttu kasutatakse eelkõige kvantitatiivseid uurimismeetodeid. Esmalt antakse ülevaade kirjeldavast statistikast, mille abil võrreldakse Eestist Soome tööle läinud mehi ja naisi ning Eestist Norra tööle läinud mehi ja naisi. Seejärel võrreldakse Soome ja Norra tööle läinuid renditöötajaid omavahel. Kirjeldav statistika tehakse programmiga Microsoft Excel. Seejärel, kasutatakse binaarset logistilist regressioonanalüüsi, selgitamaks, kas vahendusfirmade kaudu Soome ja Norra tööle minejate sotsiaal-demograafiline profiil on erinev, st kas Soome ja Norra töörändes osalejate sotsiaal-demograafilistes tunnustes on statistiliselt olulisi erinevusi. Tunnuste vaheliste seoste väljaselgitamiseks kasutatakse programmi STATA/IC 13.

Binaarne logistiline regressioon võimaldab hinnata mitme sõltumatu tunnuse seost ühe uuritava tunnusega. (Mägi 2013: 26) ”Logistiline regressioon kasutab suhtelise tõenäosuse mõistet, see tähendab, et uuritakse sündmuse toimumise võimalust sündmuse mittetoimumise seisukohalt. Kui toimumine on tõepärasem kui mittetoimumine, siis on see suhe arvust 1 suurem, vastupidises olukorras aga väiksem.” (Tooding 2007, viidatud Mägi 2013: 26-27 vahendusel) ”Logistiline regressioon erineb lineaarsest regressioonanalüüsist ning multinominaalsest regressioonist selle poolest, et seal on ainult kaks võimalikku sõltuva tunnuse väärtust /…/. Üks neist väärtustest valitakse sihtgrupiks, teine jääb alternatiivseks grupiks. Sihtgrupi väärtused kodeeritakse andmebaasis 1-ks ning alternatiivne grupp 0-ks.” (Wright 1995, viidatud Mägi 2013: 27 vahendusel) Antud uurimuses on sihtgrupiks valitud ”töötas Norras” ja võrdlusgrupiks ”töötas Soomes” ehk teisisõnu ”ei töötanud Norras”. Vastavalt on ”töötas Norras” kodeeritud 1-ks ja ”töötas Soomes” 0-ks.

”Logistilise regressiooni puhul ei pea ennustatava muutuja jaotus olema normaaljaotusele lähedane, seos lineaarne ega sarnaste hälvetega. Samuti ei pea analüüsis kasutatavad tunnused olema diskreetsed, tegu võib olla mitmesugust tüüpi sõltumatute tunnuste kombinatsioonidega (pidevad, binaarsed, diskreetsed tunnused).” (Asari 2002, viidatud Mägi 2013: 27 vahendusel) Antud uurimuses on ka tunnused

eriliigilised (binaarsed ja kategoorilised) ning seetõttu sobib logistiline regressioonanalüüs nende vaheliste seoste hindamiseks hästi.

Reeglina on varasemates uuringutes, kus analüüsiti samuti kategoorilisi tunnuseid, kasutatud logistilist mudelit ja tõlgendatud tulemusi šansside suhete alusel. Näiteks uurisid Paas ja Kaska taoliselt piirülest töörännet Eesti naaberriikidesse (Paas, Kaska 2014). Teise võimalusena on tulemusi tõlgendatud marginaalsete efektide alusel. Näiteks on marginaalsete efektide alusel tõlgendatud eraisikute investeerimiskäitumist mõjutavaid tegureid. Uuriti vanuse, perekonnaseisu, soo, sissetuleku jt tegurite mõju investeerimisotsuse tegemisele. (Batueva 2010) Samamoodi on marginaalsete efektide alusel tõlgendatud, millised on peamised ebavõrdsuse tekitajad laste jagunemisel nn heade ja mitte nii heade koolide vahel. (Põder, Lauri 2013) Uurimuses toodi välja probleem, et kui keskmised marginaalsed efektid ja marginaalsed efektid keskmiste väärtuste korral on erinevad, siis muudab see mudeli tulemuste tõlgendamise keerukamaks. Käesolevas töös on tulemusi tõlgendatud šansside suhete alusel, sest see on tuntum ja rohkem kasutatud viis antud töös kasutatavate andmete uurimises ning sellega välditakse marginaalsete efektide alusel tulemuste tõlgendamisel tekkida võivaid probleeme.

Logistilise regressioonanalüüsiga hinnatakse, kas Norra ja Soome tööle läinud renditöötajate profiilis on sotsiaal-demograafiliste tunnuste lõikes statistiliselt olulisi erinevusi. Analüüsi tulemuste põhjal on võimalik hinnata, milline on teatud karakteristikutega isikute tõenäosus minna tööle Norra või Soome. Selleks on koostatud järgnev logit-mudel:

$$log\frac{p(Y_i = 1)}{1 - p(Y_i = 1)} = \beta_0 + \sum_{k=1}^{K} \beta_k X_{ik} + u_i$$

kus $p(Y_i = 1)$ on olukorra tõenäosus, kui isik i=1, … , n töötas Norras ja 1-p (Y_i=1) olukorra tõenäosus, kui isik i=1, … , n töötas Soomes; X_{ik} on tunnused, mis selgitavad sotsiaal-demograafilisi karakteristikuid isiku i puhul (k = 1, …, K, K on selgitavate tunnuste arv), β_0 on vabaliige ning u_i on vealiige.

Mudeliga vaadatakse, milline on tõenäosussuhe, et teatud sotsiaal-demograafiliste karakteristikutega isikud, kes töötasid Norras, erinevad nendest, kes töötasid Soomes. Sõltumatuid tunnuseid on üheksa: sugu, vanus, emakeel, sihtriigi keele oskus, varasema töökogemuse olemasolu, elukoht, haridus, perekonnaseis ja laste arv. Iga tunnuse puhul on üks kategooria baasiks ning teisi kategooriaid võrreldakse sellega. Näiteks, hariduse puhul on baasiks kõrgharidusega isikud ehk põhi-, kesk-, keskeri- ja kutseharidusega isikuid võrreldakse nendega. Sõltuva tunnuse puhul on sihtgrupiks "töötas Norras" ning võrdlusgrupiks "töötas Soomes". Seega, kui ühe tunnuse kategooria tõenäosus olla töötanud Norras on suurem, siis tõenäosus olla töötanud Soomes on väiksem ja vastupidi.

Uurimuses kasutatakse ka kvalitatiivseid uurimismeetode. Nimelt viiakse renditööjõu värbajatega läbi intervjuud, et kontrollida veelkord kirjeldava statistika ja regressioonanalüüsi tulemusi. Kokku saadi intervjuud kahelt tööjõuvärbajalt, kellest ühe rendiagentuur värbab tööjõudu peamiselt Norra ja teine Soome. Tegemist on ekspertidega, kes igapäevaselt otsivad renditöötajaid, viivad nendega läbi intervjuusid jmt. Seetõttu oskavad nad kõige paremini hinnata praktikas toimuvat. Intervjuude abil saab vaadata, kas statistilise analüüsi tulemused kehtivad praktikas. Kui see nii on, tõstab intervjuude läbi viimine statistilise analüüsi tulemuste usaldusväärsust. Kui tulemused omavahel ei klapi, siis on see oluline info, millega tuleb tulemuste tõlgendamisel arvestada.

Rendiagentuuride kaudu toimuvat piiriülese tööjõu liikumise protsessi analüüsitakse järgnevate tunnuste alusel: sugu, vanus, emakeel, sihtriigi keele oskus, varasema töökogemuse olemasolu, elukoht, haridus, perekonnaseis ja laste arv. Tunnused on analüüsi teostamiseks kodeeritud vastavalt binaarseteks, kategooriatesse või jäetud pidevateks tunnusteks.

Kuigi enamasti on võrdlusgruppide valimine lihtne ja loogiline, on ka siin aspekte, millega arvestada. Võrdlusgrupiks ei soovitata valida kategooriat, milles on vähe juhtumeid, sest see tekitab võrdlusi äärmustega ja võib viia vigadeni. Seetõttu peetakse kõige paremini sobivaks võrdlusgrupiks võtta keskmine kategooria, mis tagab kõige parema võrdlusaluse. (Garson 2006, viidatud Starkweather 2010: 2 vahendusel) Antud uurimuses on neli kategoorilist muutujat: vanus, elukoht kandideerimisel, haridus ja

perekonnaseis. Vanuse puhul on võrdlusgrupiks valitud 31-40-aastased, sest neid esines valimis keskmises hulgas. Elukoha puhul olid keskmised grupid Põhja-Eesti, Ida-Eesti ja Lõuna-Eesti, kuid Norra ja Soome puhul eraldi vaadates oli keskmiseks grupiks Põhja-Eesti, teiste puhul tekkisid äärmused. Seega valiti võrdlusgrupiks Põhja-Eesti. Hariduse puhul olid keskmisteks gruppideks kutseharidus ja keskeriharidus, kuid Norra puhul ei esinenud ühtegi kutsehariduse inimest ja Soome puhul oli vähe keskeriharidusega inimesi, mistõttu valiti võrdlusgrupiks keskmisele kategooriale lähedane kõrgharidus. Perekonnaseisu puhul valiti võrdlusgrupiks abielus.

Tabelis 4 on kirjeldatud käesoleva uurimistöö tarbeks tehtud andmete eeltöötlemise tulemusi iga tunnuse lõikes. Eraldi vajab selgitamist perekonnaseisu ja laste arvu osas tehtud eeltöötlus, sest nende puhul võib CV-des märgitu osas esineda erinevat arusaamist. Perekonnaseisu määratlemisel ja analüüsimisel valmistavad kõige rohkem probleeme kategooriad ‘vabaabielus’ ja ’suhtes’. Traditsiooniliselt on perekond juriidiline määratlus (defineeritud perekonnaõiguse terminites, sh seadusliku abielu kaudu). Praktikas ühtivad perekond ja leibkond enamusel juhtudest (välja arvatud üheliikmelised leibkonnad, mida perekonnaks ei loeta). Seevastu leibkond on majanduslik määratlus, mis on oluline mikroökonoomika ja statistika tasandil ning on sagedamini majandusuuringute ja statistika objektiks. Perekonna ja leibkonna mõisted toetavad teineteist ka määratluste tasemel: partnerit loetakse vaba-abikaasaks, kui neil on ühine majapidamine (st, nad moodustavad leibkonna). Paljud pered ei käsitle vabaabielu mitte kui lühiajalist prooviabielu, vaid kui suhteliselt kestvat kooselu vormi. (Kirch, Siplane 2001)

Kuna antud töös on oluline pigem see, kas inimesed moodustavad ühise leibkonna ja majandavad koos, kui oma suhte määratlemine, siis käsitletakse vabaabielusid võrdväärsetena abieludega ja ühendatakse need abielude alla. Kategooria ‘suhtes’ seevastu ühendatakse kokku vallalistega, sest suhtestaatus pigem ei tähenda ühist majandamist. Samamoodi, laste arv on oluline tunnus töörände uurimisel seetõttu, et kohustus kellegi ülalpidamiseks iseloomustab rände võimalikke põhjuseid ja ka rändajat ennast. Täiskasvanud lapsed on võrdsustatud nulliga, sest neid ei pea ülalpidama ning nad ei mõjuta sarnaselt alalealiste lastega töörännet.

Tabel 4. Analüüsitavat protsessi iseloomustavate tunnuste tüübid ja kodeeringud

Tunnus	**Tunnuse tüüp**	**Kodeering**	**Selgitus**
Sugu	Kvalitatiivne, binaar-	mees = 0, naine = 1	
Vanus	Kvantitatiivne, kategooriline	kuni 20 aastased = 1; 21-30 aastased = 2; 31-40 aastased = (võrdlusgrupp); 41-50 aastased = 4; 51-60 aastased = 5	Vanused on jagatud viide klassi parema ülevaate andmiseks ja üldistamise eesmärgil.
Emakeel	Kvalitatiivne, binaar-	eesti keel=0, muu=1	Emakeele järgi on võimalik määrata isiku rahvust, kuigi mitte 100%-liselt.
Sihtriigi keele oskus	Kvalitatiivne, binaar-	jah = 0, ei = 1	Soome puhul on keele oskamisena arvestatud nii soome kui rootsi keele oskust, sest need on mõlemad Soome riigikeeled. Norra puhul on arvestatud norra keele oskust. Millisel tasemel isik keelt oskab, seda ei ole arvesse võetud.
Varasema töökogemuse olemasolu	Kvalitatiivne, binaar-	jah = 0, ei = 1	Kas tööle kandideerimisel oli varasem töökogemus olemas või mitte.
Elukoht	Kvalitatiivne, nominaal-	Põhja-Eesti = (võrdlusgrupp), Tallinn = 2, Lääne-Eesti = 3, Lõuna-Eesti = 4, Tartu linn = 5, Ida-Eesti = 6, Soome/Norra = 7	Elukohta tööle kandideerimise ajal. Eraldi vaadatakse linnainimesi. Lisaks vaadatakse, kas Eesti rendiagentuuride kaudu kandideeritakse renditööle ka juba sihtriigis elades.
Haridus	Kvalitatiivne, nominaal-	põhiharidus = 1, keskharidus = 2, keskeriharidus = 3, kutseharidus = 4, kõrgharidus = (võrdlusgrupp)	Arvesse võetakse kõrgeim omandatud haridus. Kui CV-sse oli märgitud gümnaasiumi õpilane, arvestatakse seda kui põhiharidust, sest keskharidust ei ole kandideerimise hetkel veel omandatud.
Perekonnaseis	Kvalitatiivne, nominaal-	vallaline = 1, lahutatud = 2, abielus = (võrdlusgrupp)	
Laste arv	Kvantitatiivne, diskreetne	Ei ole kodeeritud	Alaealised lapsed

Allikas: autori andmed

2.4. Eesti- Soome ja Eesti-Norra töörände statistilise analüüsi tulemused

Kirjeldava statistilise analüüsi tulemusel selgus, et nii Soome kui Norra lähevad rendiagentuuride kaudu tööle pigem naised kui mehed. Kui Norra puhul on naisi koguni u 96%, siis Soome puhul on naiste ja meeste tasakaal rohkem paigas, naisi oli u 62% ja mehi 38%. Vaadates Soome ja Norra valimit koos (547), moodustavad naised peaaegu 90% kogu valimist. Selgelt eristus, et Soome lähevad pigem vanemad inimesed kui Norra. Soome läks tööle kõige rohkem 43-aastaseid, Norra aga 22-aastaseid. Keskmine vanus Soome läinute puhul oli 37 aastat ja Norra puhul 26 aastat. Emakeele puhul erisusi ei olnud, enamus renditöötajatest rääkis emakeelena eesti keelt. Ka sihtriigi keele oskamine oli sarnane ehk ei osatud. Siiski, Soome läinud oskasid soome keelt rohkem (14% oskas) kui Norra läinud norra keelt (2% oskas). Kõigil peale Norra läinud naiste oli varasem töökogemus 100%-liselt olemas. Norra läinud naistest puudus varasem töökogemus 10.5% juhtudel.

Kõige sagedamini kasutasid renditööd Tallinna inimesed, kellest enim paistsid silma Norra läinud naised (u 79%). Norra läinute seas oli järgmisena rohkem Tartu inimesi (u 6%), esile kerkisid ka Ida-Eesti päritoluga renditöötajad (u 5%). Soomes renditööd teinud inimeste seas olid teisel kohal need, kes juba elasid eelnevalt Soomes (u 17%). Seevastu Norras renditööle läinud inimeste seas polnud ühtegi, kes oleks kandideerimise hetkel juba Norras elanud. Soome puhul võib välja tuua veel Põhja-Eesti, kust oli pärit u 16% renditöötajaid. Kõige vähem kandideerisid Soome tööle Ida-Eesti inimesed (5%) ja Norra Lääne-Eesti inimesed (2%).

Hariduse puhul oli Soome ja Norra puhul sarnane see, et põhi- ja kõrgharidusega inimesi oli vähe. Eristades mehi ja naisi, siis Norra läinud meestel oli enamasti keskeriharidus, aga kuna naisi oli valimis oluliselt rohkem, siis domineerisid Norra puhul keskharidusega töötajad. Soome läinute puhul oli enamikel, nii meestel kui naistel, kutseharidus.

Norra renditöötajate puhul olid enamus vallalised inimesed (93.8%). Soome töötajate seas oli rohkem abielus inimesi (46.4%), sealjuures oli naiste seas rohkem vallalisi kui abielus naisi, meestel vastupidi. Norra puhul oli rohkem neid, kellel lapsi polnud. Seda tulemust mõjutasid valimis suurema osakaaluga naised, sest meestel oli tegelikult

enamasti 1 laps. Soome läinutel oli keskmiselt 1 laps, nii naiste kui meeste puhul, kuid kõige sagedamini lapsi polnud (96.2%). Kõige rohkem oli lapsi mõlema riigi töötajatel 3, selle erisusega, et Norra läinud naistel oli maksimaalselt 1 laps. Tabelis 5 on kokkuvõtlikult esitatud kirjeldava statistilise analüüsi tulemused.

Tabel 5. Kokkuvõtlik tabel kirjeldavast statistikast Eesti-Soome ja Eesti-Norra renditöötajate sotsiaal-demograafilist profiili iseloomustavate tunnuste osas

	Norra			Soome		
	Üld	Naised	Mehed	Üld	Naised	Mehed
Sugu	450	431	19	97	60	37
Vanus						
Min	18	18	25	19	19	23
Max	57	57	47	60	60	53
Mood	22	22	25	43	47	43
Keskmine	25.7	25.4	33.9	37.2	37.5	36.7
St.hälve	5.6	5.2	8.3	9.9	11	8
Var.kordaja	22%	20%	24%	27%	29%	22%
Kuni 20	16	16	0	2	2	0
21-30	355	347	8	28	19	9
31-40	63	59	4	29	14	15
41-50	15	8	7	27	17	10
51-60	1	1	0	11	8	3
Emakeel	98.4% eesti keel	98.4% eesti keel	100% eesti keel	79.4% eesti keel	73.3% eesti keel	89.2% eesti keel
Sihtriigi keele oskus	98% ei oska	98.6% ei oska	89.5% ei oska	86% ei oska	90% ei oska	78.4% ei oska
Varasema töökogemuse olemasolu	jah (89.5%)	jah (89.5%)	jah (100%)	jah (100%)	jah (100%)	jah (100%)
Elukoht	*Renditöötajate arv piirkonnast ja sulgudes protsent valimist*					
Põhja-Eesti	18 (4%)	18 (4.2%)	0	16 (16.5%)	10 (16.7%)	6 (16.2%)
Tallinn	355 (79%)	342 (79.4%)	13 (68.4%)	28 (29%)	12 (20%)	16 (26.7%)
Lääne-Eesti	9 (2%)	9 (2.1%)	0	13 (13.4%)	11 (18.3%)	2 (3.3%)
Lõuna-Eesti	18 (4%)	18 (4.2%)	0	11 (11.3%)	4 (6.7%)	7 (11.7%)
Tartu linn	26 (5.8%)	25 (5.8%)	1 (5.3%)	7 (7.2%)	7 (11.7%)	0
Ida-Eesti	24 (5.3%)	19 (4.4%)	5 (26.3%)	5 (5.2%)	3 (5%)	2 (3.3%)
Soome/Norra	0	0	0	17 (17.5%)	13 (21.7%)	4 (6.7%)
Haridus (mood)	Kesk-	Kesk-	keskeri	Kutse-	Kutse-	Kutse-
Perek.seis						
Vallalised	93.8%	95%	63.2%	42.3%	50%	29.7%
Lahutatud	2%	2%	0%	11.3%	13.3%	8.2%

Abielus	4.2%	3%	36.8%	46.4%	36.7%	62.1%
Lapsed						
on lasped	3.8%	0.93%	31.2%	48.5%	43.3%	56.8%
min	0	0	0	0	0	0
max	3	1	3	3	3	3
mood	0	0	1	0	0	0

Allikas: autori koostatud StaffPoint OÜ ja UnicJob renditöötajate CV andmete alusel.

Regressioonanalüüsi tulemusi kajastab tabel 6, milles on toodud šansside suhted, mis võrdlevad Norra ja Soome töörännet. Sõltuvaks muutujaks on valitud ”töötas Norras” kui renditööle minek toimus Norra suunal ja ”töötas Soomes” kui renditööle minek toimus Soome suunal ehk ei toimunud Norra suunal (vastavalt kodeeritud ”töötas Norras” = 1 ja ”töötas Soomes” = 0). Sõltuva muutuja valik taoliselt on tingitud asjaolust, et antud uurimuses võreldakse omavahel Eesti-Soome ja Eesti-Norra renditööjõu rännet. Analüüsi tulemusena saadud šansside suhted näitavad, kas vastava tunnusega inimesed lähevad pigem renditööle Norra või Soome. Šansside suhe iseloomustab šansside muutumist juhul kui sõltumatu muutuja muutub ühe ühiku võrra ehk kas see muutus suurendab šanssi minna renditööle Norra või hoopis vähendab seda ehk suurendab šanssi minna renditööle Soome. Analüüsi tulemusena selgus, et statistiliselt olulised tunnused on sugu, emakeel, noorem vanusegrupp (21-30-aastased), elukoht Tallinnas ning haridusest kesk- ja keskeriharidus.

Regressioonanalüüsi tulemused on üldiselt kooskõlas kirjeldava statistika tulemustega. Analüüsist selgus, et naised lähevad 36 korda suurema tõenäosusega tööle Norra kui Soome. 70 korda suurema tõenäosusega lähevad emakeelena muud keelt kui eesti keelt rääkivad inimesed Soome kui Norra. Võrreldes 31-40-aastastega, lähevad 21-30-aastased 7 korda suurema tõenäosusega Norra kui Soome. Ka kirjeldava statistika järgi läksid nooremad inimesed, kuni 30-aastased, Norra. Vanemad inimesed seevastu eelistasid Soomet.

Põhja-Eestist pärit inimestega võrreldes lähevad tallinlased 26 korda suurema tõenäosusega Norra kui Soome. Kõrgharidusega võrreldes lähevad keskharidusega inimesed 4.5 korda suurema tõenäosusega ja keskeriharidusega inimesed 140 korda suurema tõenäosusega Norra kui Soome. See on kooskõlas kirjeldava statistikaga, kust selgus, et Soome lähevad enamasti kutseharidusega inimesed.

Tabel 6. Soome ja Norra töörännet võrdlevad šansside suhted (Exp(β))

Tunnus	Exp(β) ja tunnuse olulisus
Naised (1)	36.315* (0.000)
Emakeel on muu kui eesti keel (1)	.0143* (0.000)
Sihtriigi keelt ei oska (1)	5.317 (0.110)
Vanus 31-40	**Võrdlusgrupp**
21-30	7.017* (0.020)
41-50	.3134 (0.346)
51-60	.618 (0.761)
Elukoht Põhja-Eestis	**Võrdlusgrupp**
Elukoht Tallinnas	26.169* (0.009)
Elukoht Lääne-Eestis	.9191 (0.953)
Elukoht Lõuna-Eestis	10.179 (0.241)
Elukoht Tartu linnas	1.251 (0.859)
Kõrgharidus	**Võrdlusgrupp**
Keskharidus	4.540* (0.043)
Keskeriharidus	140.041* (0.002)
Abielus	**Võrdlusgrupp**
Vallalised	2.019 (0.474)
Lahutatud	.16 (0.123)
Laste arv	.500 (0.201)

Sõltuv muutuja on 1 kui isik töötas Norras ja 0 kui töötas Soomes.
Valim 547 (Norra valim 450, Soome valim 97)
R2 = 0.6340 (mudel kirjeldab ära 63.4% tulemustest)
$p < 0.05$
Allikas: autori koostatud.

2.5. Eesti-Soome ja Eesti-Norra renditööjõu profiil

Käesolevas töös on analüüsitud, millise sotsiaal-demograafilise profiiliga inimesed lähevad tööle Eestist Soome või Norra kasutades tööjõudu vahendavaid ettevõtteid, milleks on StaffPoint OÜ ja UnicJob. Statistilise analüüsi alusel võrreldi omavahel Soome ja Norra renditöötajate profiile. Tööjõuvärbajatega läbiviidud intervjuud kinnitasid statistilise analüüsi tulemusi ning tõid välja huvitavaid aspekte. Analüüsis tuginetakse erinevatele teooriatele, mida käsitleti pikemalt esimeses peatükis. Kõige olulisemad teooriad antud töö jaoks on inimkapitali teooria ja võrgustikuteooria. Uurimuse tulemusi võrreldakse ka varasemate empiiriliste tulemustega piiriüleste töötajate ja piiriüleste renditöötajate osas.

Nii kirjeldav statistika kui ka logistiline regressioonanalüüs näitasid, et naised lähevad rendiagentuuride kaudu Norra ja Soome tööle rohkem kui mehed. Kahe ettevõtte peale kokku moodustasid naised 90% valimist. Norra valimis oli naiste ülekaal tegelikult oluliselt suurem kui Soome valimis, vastavalt 9/10 ja 2/3. Varasemates empiirilistes uuringutes (vt p 1.3) on soolise jaotuvuse osas jõutud erinevatele järeldustele. Euroopa Liidus tehtud uuringud piiriülese töötaja kohta näitavad, et mehed osalevad piiriüleses tööjõurändes rohkem kui naised. (Hadler 2006: 124-129) Vanemad uuringud Eesti piiriüleste töötajate kohta näitavad, et meeste ja naiste osakaal on sarnane või osalevad mehed pisut rohkem, (Kallaste, Philips 2004: 10-14, Krusell 2009: 3-4, Veidemann 2010: 11) kuid uuematest uuringutest on leitud, et naised teevad tihemini piiriülest tööd. (Pintson 2012: 20, Tammur 2013: 1) Seega on sooline jaotuvus regiooniti ja ajas muutuv. Anniste (2011: 9-10) on Eesti-Soome suunalise piiriülese töötaja puhul leidnud, et soolise erinevuse põhjused peituvad pigem rändepõhjustes. Meeste puhul esineb rohkem töörännet, naised rändavad perekondlikel põhjustel – meestega koos või neile järele.

Piiriülese renditöötaja puhul on nii rahvusvahelisel, Euroopa Liidu kui Eesti tasandil leitud, et sooline jaotuvus sõltub suuresti riigist ja renditöö valdkonnast, milles renditöötajal on võimalik tööd leida. Mehed töötavad enamasti ehituses ja tootmises, naised teeninduses. Näiteks on Soome renditööjõus osalejatest 60% naised. (Private employment agencies ... 2011: 28-30) Eestlastest renditöötajate puhul on siiski välja toodud, et naisi esineb rohkem. (Espenberg et al. 2014: 6-7) Sektoripõhisust kinnitavad

ka tööjõuvärbajate vastused käesoleva töö raames läbiviidud intervjuudele. Eesti-Norra suuna kohta selgus, et üldiselt ei eelistata üht valdkonda teisele ja pakutakse igasuguseid töid, kuid ettevõtte omanikul on rohkem kontakte hotellimajanduses ja teenindussektoris, mistõttu on naistele sobivaid töid rohkem ja seega osaleb neid renditööjõus meestest enam. Eesti-Soome suuna kohta selgus samuti, et üldiselt ei ole renditööd otsivate inimeste puhul suurt soolist erinevust, kuid pakutavad tööd on rohkem naistele ja seega esineb neid renditööjõus rohkem. See selgitab, miks antud töö valimis on ülekaalus naised. Kokkuvõtvalt on piiriülesed renditöötajad ja piiriülesed töötajad soolise jaotuvuse osas sarnased niivõrd, et mõlemad sõltuvad riigi ja rendiagentuuri pakutavast töö sektoripõhisusest, kuid valdkondlikust erinevusest tulenevalt teevad piiriülest tööd rohkem mehed, renditööd aga naised.

Tööjõuvärbaja tõi veel välja, et kui hinnata meeste ja naiste huvi renditöö vastu, siis rohkem esineb naisi. Põhjuseks võib eelkõige olla, et mehed on riskialtimad, üritavad tööd saada omal käel või tutvuste kaudu. Rendiagentuuri roll aga seisneb selles, et sõlmitakse töötajaga tööleping juba Eestis olles, abistatakse või isegi korraldatakse töötajate jaoks ära majutus ja transport sihtriigis. Rendiagentuuri tegevus tekitab suuremat truvalisuse tunnet, mistõttu naised võivadki seda meestest enam eelistada. Meeste valik ise või tutvuste kaudu tööd leida on eriti tõenäoline Soome puhul, kus töötab väga palju eestlasi. Neil on Soomes oma võrgustik, jagatakse informatsiooni, aidatakse tuttavatel töökoht või elamine leida. Üldiselt läheb mehi Soome tööle rohkem, kuid antud uurimuse tulemused näitasid, et kõigest 1/3 Soome läinutest olid mehed. Ka võrgustikuteooria kohaselt aitab immigrantide võrgustiku olemasolu sihtriigis migratsiooniga kaasnevaid kulutusi ja riske märkimisväärselt vähendada. (Järv 2002, viidatud Eamets, Philips 2004: 12 vahendusel) Eriti suur kogukond eestlasi on Soomes, kuhu mehed tihtipeale ehitustööle lähevad. Ka naistel on võimalus seda võrgustikku kasutada, kuid see hõlmab endas riske ega ole nii kindel kui rendiagentuuri kaudu tööle saamine. Näiteks võib töö saamine võtta kauem aega, esineda probleeme töölepingu sõlmimisega ja palga maksmisega vmt.

Võrgustikuteooria aitab seletada, miks Norra puhul on valim oluliselt suurem kui Soome puhul, vastavalt 450 ja 97. Kuna Soomes on eestlaste võrgustikud kindlasti tugevamad, sest Soome on eestlastest migreerujate peamine sihtriik ning see on lähedal

ja kultuuriliselt sarnane, siis kasutatakse Soome minekuks kaasmaalaste võrgustikku ja tutvusi. Norra, mis on kaugemal ja eestlaste jaoks võõram, on lihtsam ja pingevabam tööle minna rendiagentuuri kaudu. Norra suuremat valimit võib põhjendada teatud määral ka intervjuust tööjõuvärbajaga selgunud asjaolu. Nimelt on Norra keeruline iseseisvalt tööd leida, sest Norra tööandjad küsivad varasemate Norra tööandjate soovitusi. Kuna paljudel selliseid soovitusi pole, on lihtsam kasutada vähemalt esialgu rendiagentuuri. Eeltoodud põhjustel võibki Norra läinuid esineda valimis oluliselt rohkem kui Soome läinud renditöötajaid.

Uurimuse tulemusel selgus, et nooremad inimesed lähevad rohkem Norra ning vanemad Soome renditööle. Kui Norra läks kõige rohkem 22-aastaseid, siis Soome juba 43-aastaseid. Ka intervjuud kinnitasid, et Norra lähevad nooremad, kõige enam kuni 25-aastased, ja Soome pigem vanemad inimesed, 30-60-aastased. Norra puhul pidas tööjõuvärbaja põhjuseks noorte soovi pärast õpinguid maailma näha ja suuremat palka teenida, Soome puhul on kõrgem vanus tingitud varasema töökogemuse vajadusest. Noorte suuremat soovi välismaale tööle minna kinnitavad ka varasemad empiirilised uuringud nii piiriüleste töötajate kui renditöötajate kohta. Esineb palju alla 25-aastaseid, kuid suurem osa on alla 30-aastased. Eesti-Soome suunal on vanus natukene kõrgem, 2/3 moodustavad 25-49-aastased. (Pintson 2012: 20, Espenberg et al. 2014: 6-7) Vanemate kui 50-aastaste osakaal on mõlemal juhul väike, kuid suurenemas. Tööjõuvärbajad kinnitasid, et Eesti-Norra suunalised renditöötajad on enamasti noored, alla 25-aastased, Soome puhul aga vanemad, 30-60-aastased. Norra suunal on noori rohkem, sest varasema töökogemuse olemasolu ei ole nii oluline, kui Soome puhul. Soome renditavate töötajate puhul tõi tööjõuvärbaja välja, et vanus ei olegi oluline, vaid vaadatakse varasemat töökogemust. Seetõttu on seal ka vanemad inimesed. Tööjõuvärbaja selgitustel kandideerib Norra teatud määral vanemaid inimesi, kuid üldiselt saavad tööd vaid sellised vanemad inimesed, kes on varasemalt selle rendiagentuuriga juba koostööd teinud ja end tõestanud. Seega võib öelda, et Norra suunal eelistatakse pigem nooremaid renditöötajaid, Soome suunal on aga nooremate ja natuke vanemate inimeste osakaalud võrdsemad. Seega klapivad varasemad uuringud ja intervjuu tulemused statistilise analüüsi tulemustega.

Noorte soov välismaale minna on igati loogiline, sest vastavalt inimkapitali teooriale on neil migratsiooni tehtavatest investeeringutest tulevikus saadavad kasud kõige suuremad (sissetulek, kogemused, silmaring jmt). (Kallaste, Philips 2003: 15) Samas tuleb arvestada, et nii Soome kui Norra renditöö on enamasti hooajaline või madalapalgaline töö. Krusell (2009: 52) toob samuti välja, et Eesti inimesed teevad üldjuhul välismaal madalama kvalifikatsiooniga tööd kui on nende omandatud hariduse tase. Seega tuleb tõdeda, et ilmselt mängib suurem palk Soomes või Norras kogemuste jm kõrval olulisemat rolli.

Inimkapitali teeoria ei seleta, miks lähevad Soome pigem vanemaealised. Kallaste ja Philipsi uuringust (2004: 13, 15) selgus, et pärast 40. eluaastat migratsiooniaktiivsus langeb ja vanemate inimeste soov välismaale minna on tagasihoidlik. Seejuures, kui soovitakse minna, siis lühiajaliselt. Ka Soome läinud naiste seas oli kõige rohkem 47-aastaseid ning meeste seas 43-aastaseid. Kuna renditöö on lühiajaline, siis võib see olla põhjuseks, miks vanemaealiseid valimis nii palju oli. Samuti võib määravaks olla asjaolu, et Soome suunal vaadatakse rangemalt varasema töökogemuse olemasolu ja vanematel inimestel on seda rohkem. Uuringud on veel näidanud, et vanemaealiste, so 50-aastaste ja vanemate, osakaal töörändes aina kasvab. (Voss 2013: 15) Põhjuseks on eelkõige riikides ja turgudel toimuvad demograafilised ja regulatiivsed muutused, mis sunnivad vanemaealisi pikemalt töötama. (Private amployment agencies … 2011: 28-30) Sellisel juhul võivad vanemaealised eelistadagi lühiajalist ja rendiagentuuride poolt korraldatud tööd. Põhjuseid, miks Soome ja Norra vanuse osas tugevalt eristuvad, ei ole võimalik nende teooriate ega ka varasemate uuringute põhjal välja tuua, vaid vajaks eraldi uurimist.

Enamus, nii Soome kui Norra renditöötajaid, rääkis emakeelena eesti keelt. Soome läks emakeelena muud keelt rääkivaid inimesi rohkem kui Norra. Tööjõuvärbajate hinnangul on samuti valdavalt tegemist eesti keelt emakeelena kõnelevate isikutega ning emakeel näitab hästi nende rahvust. Varasemates empiirilistes uuringutes piiriüleste töötajate osas on jõutud tulemustele, et eestlaste osakaal moodustab u 90% piiriülestest töötajatest, (Krusell 2009: 3-4, Tammur 2013: 1) renditöötajate puhul pole rahvust vaadatud. Anniste (2009) uurimusest selgus, et eesti keelt emakeelena kõnelevate inimeste seas oli peamiseks rände põhjuseks töö, samas kui vähemusrahvuste, nimelt vene keelt emakeelena kõnelejate jaoks Ingerisoome päritolu. Üldiselt tõi Anniste välja, et eestlastele on Soome tunduvalt atraktiivsem kui vähemusrahvustele Eestis. (Anniste 2009: 9) Soome kultuur ja keel on paljuski Eesti sarnased, mistõttu eestlastel on kergem seal kohaneda ning tööd leida.

Seetõttu on ka loogiline, et eestlased rohkem Soome rändavad. Raskem on seletada, miks Norra valimis samuti eestlased enamiku moodustavad, sest Norra kultuur ei ole Eesti omale enam nii sarnane ning keel on sootuks erinev. Paas ja Kaska (2013: 8) on uurinud eestlaste väljarännet lääne ja ida suunal ning leidnud, et eestlased rändavad pigem lääne suunal ja vähemusrahvused eelistavad rännata ida suunal. See võib olla põhjuseks, miks nii Soome kui Norra, mis on ränded lääne suunal, töörändes on vähe vähemusrahvaid.

Kõige sagedamini mindi nii Norra kui Soome renditööle Tallinnast. Norra läinute seas olid teisel kohal Tartu linna ning kolmandal Ida-Eesti päritoluga inimesed. Soome läinute seas olid teisel kohal aga juba Soomes elanud inimesed, kusjuures Norra läinutest ei elanud ükski varasemalt Norras. Ka tööjõuvärbajad kinnitasid, et kõige enam osaleb nende kaudu renditöös Tallinlasi, Norra puhul ka lõuna- ja ida-eestlasi. Linnainimesi on palju seetõttu, et Tallinnas ja Tartus on raske leida erialast tööd, sest konkurents on tihedam. Ühtlasi ei olda rahul pakutava palgaga ja eelistatakse seetõttu renditööd välismaal. Maakohtadest pärit inimesed osalevad renditööjõus pigem seetõttu, et maal ei ole neil (erialast) tööd. Varasemad empiirilised uuringud on valdavalt jõudnud sarnasele tulemusele, et rändavad pigem linnainimesed, eriti tallinlased ja harjumaalased (Kallaste, Philips 2004: 23, Hadler 2006).

Et noored linnadest välismaale tööle lähevad, on osaliselt seletatav inimkapitali teooria põhjal. Just Tallinnas ja Tartus asuvad Eesti peamised ülikoolid. Õppurid käivad välismaal töökogemusi ammutamas, keelt õppimas ja silmaringi laiendamas. Lühiajaline renditöö võib pakkuda noortele, kes alles õpivad, head võimalust lisasissetulekut teenida ning Soome ja Norra on palgataseme poolest head valikud. Tegemist on üsna suure üldistusega, mille suhtes tuleb ettevaatlik olla. Siiski tõi ka tööjõuvärbaja välja, et noorte osakaal renditöös on suur just seetõttu, et noored soovivad peale õpinguid või õpingute ajal maailma näha ja suuremat palka teenida, mistõttu minnakse renditööle. Ka neoklassikalise majandusteooria ja varasemate uuringute kohaselt on kõrgem sissetulek peamine põhjus, miks välisriiki tööle minnakse. (Krusell 2013, Kallaste, Philips 2004, Anniste 2011, Tammur 2013)

Soome läinute seas on palju vanemaid inimesi, kes ilmselt enam ei õpi. Nende puhul ei saa inimkapitali teooria alusel tulemusi tõlgendada. Küll aga võivad nad eelistada Soomet lisaks lähedusele ja headele sotsiaalvõrgustikele seetõttu, et Soome tõmbab neid oma tööjõupuudusega. Duaalse tööturu teooria kohaselt, kui kohalikud mingit tööd ei tee, tekib riigil sellel alal tööjõupuudus, mille likvideerimiseks kasutatakse välistööjõudu. Ka Soome

puhul võib seda tähele panna, eriti ehituse ja teeninduse alal, kus eestlased Soomes tihtipeale tööd leiavad. Arvestades, et renditöötajate puhul otsib töö rendiagentuur ja renditöötaja ise sellepärast muretsema ei pea, siis ilmselt on olulisem siiski võrgustikuteooria kohaselt vastavate võrgustike olemasolu, tuttavate kogemused ja abi ning lähedus Eestile, miks vanemad inimesed Soomet Norrale eelistavad.

Analüüsi tulemusel selgus, et valdavalt lähevad Norra renditööle keskharidusega naised ja keskeriharidusega mehed, Soome aga kutseharidusega inimesed. Kõrgharidusega inimesi esines valimis väga vähe. Varasemad uurimused näitavad samuti, et nii piiriülesed töötajad kui renditöötajad omavad enamasti teise taseme haridust, Soome puhul tuuakse eraldi välja ka kutsehariduse tähtsus. Erinevus seisneb selles, et renditöötajate puhul on rohkem neid, kellel on ka kõrgem haridus. Seega on antud uurimuse tulemus kooskõlas varasemate empiiriliste uuringutega.

Norra läinute seas on pigem noored, kes said tööd teenindusvaldkonnas, hotelliteeninduses või mehed enamuses kokkadena. Seetõttu on ka meestel vastavalt keskeriharidus. Soome läinute seas on pigem vanemad inimesed, kes on lisaks keskharidusele jõudnud omandada kutsehariduse. Ilmselt ei esine kõrgharidusega inimesi valimis seetõttu, et renditöö puhul on tegemist hooajalise lihttööga, mis ei paku neile võimalust end karjäärialaselt täiendada ega arendada. Kallaste ja Philips (2004: 13) on välja toonud, et kõrgelt haritud inimestel on suurem võime koguda ja töödelda informatsiooni välismaal töötamise kohta ja neil on rohkem sidemeid välismaal töökoha leidmiseks, mistõttu neil on väiksem oht läbi kukkuda. See võib olla üheks põhjuseks, miks kõrgharidusega inimeste osakaal renditöötajate seas nii madal on. Teise põhjusena tõi tööjõuvärbaja välja huvitava aspekti, et kõrgharitud inimestel puudub tavaliselt nõutav töökogemus ja seetõttu neid renditööjõus palju ei esine. Kui kõrgharidusega inimesel on vajalik töökogemus olemas, kasutab ta renditööd siiski ainult juhul, kui Eestis vastava eriala tööd ei ole võimalik leida või soovitud töö leidmine välismaal iseseisvalt on keeruline.

Voss jt (2013: 53) uurimus näitas, et võrreldes aastaid 2000 ja 2011, on kõrgharitud inimeste osakaal ajutiste töötajate seas oluliselt suurenenud, ilmselt tulenevalt tööturu situatsioonist ja raskustest töö leidmisel. Ka neoklassikalise makroteooria järgi on tööturusituatsioon peamine rände põhjustaja. Seega võib eeldada, et kõrgharitud inimesed kasutavad renditööd viimase õlekõrrena. Käesolevas uurimuses vaadati 2013. aastal renditööle läinud isikute andmeid. 2013. aastal ei olnud Eestis enam majanduskriisi ning

tööturg oli stabiliseerunud, mistõttu kõrgharitud inimeste huvi renditöö vastu võiski olla väga väike ja seega neid valimis eriti ei esinenud.

Perekonnaseis ja laste arv ei olnud regressioonanalüüsi järgi olulised tunnused eristamaks Norra ja Soome läinud renditöötajaid. Tööjõuvärbajad kinnitasid, et laste olemasolu, arv või nende puudumine ei ole oluline tegur, mida arvestatakse isiku sobivusel. Samas on need siiski olulised migratsiooniotsuse tegemist mõjutavad tunnused tööjõurändes osaleva isiku personaalsel tasandil. Varasemad uuringud on näidanud, et piiriülese töötaja puhul mõjutab laste olemasolu ja nende arv migreerumisotsuse tegemist. Nimelt, mida rohkem on lapsi, seda väiksem on tõenäosus minna välismaale tööle. Kallaste ja Philipsi (2004: 14) uuringust selgus, et üksikud inimesed, enamikus noored vallalised mehed, liiguvad aktiivsemalt ning kooselus või abielus inimesed liiguvad vähem ja lühiajalisemalt.

Käesoleva uurimuse tulemusel selgus, et renditööle lähevad samuti enamuses vallalised inimesed, nii Norra kui Soome puhul. Soome läinute seas oli Norrast rohkem abielus või vabaabielus elavaid inimesi. Kuna Soome läinud olid vanemad, siis on see ka mõistetav. Regressioonanalüüs näitas, et mida rohkem oli lapsi, seda suurema tõenäosusega mindi Soome. Siiski, Soome läinutel oli enamasti 1 laps ja kõige sagedamini lapsi polnud. Seega, mida rohkem oli lapsi, seda väiksem oli rände tõenäosus. Perekondliku otsustamise teooria järgi mõjutab naisi perekonna olemasolu migreerumisotsuse tegemisel enam kui mehi. Kuna valimis oli naisi oluliselt rohkem kui mehi, siis on ka arusaadav, miks lastega inimesi oli vähem. Ühtlasi oli neid vähe ka seetõttu, et Norra valimis, mis on suurem, oli väga palju noori vallalisi naisi. Anniste (2011) tõi välja, et kui üks vanematest on välismaal tööl, siis on kasvanud perega järele minemine. See ei anna siiski antud töö tulemustes tunda. Põhjuseks võib olla see, et paljudel polegi veel perekonda, valimis on palju noori. Lisaks on Kallaste ja Philips (2004: 21) välja toonud, et Eestist ei ole toimunud suurt väljarännet, mistõttu maailmas traditsiooniline rände põhjus – perekondade ühinemine – ei olegi Eestis tähtis, mis võib ka olla üheks põhjuseks, miks perele järele minemist vähe esineb.

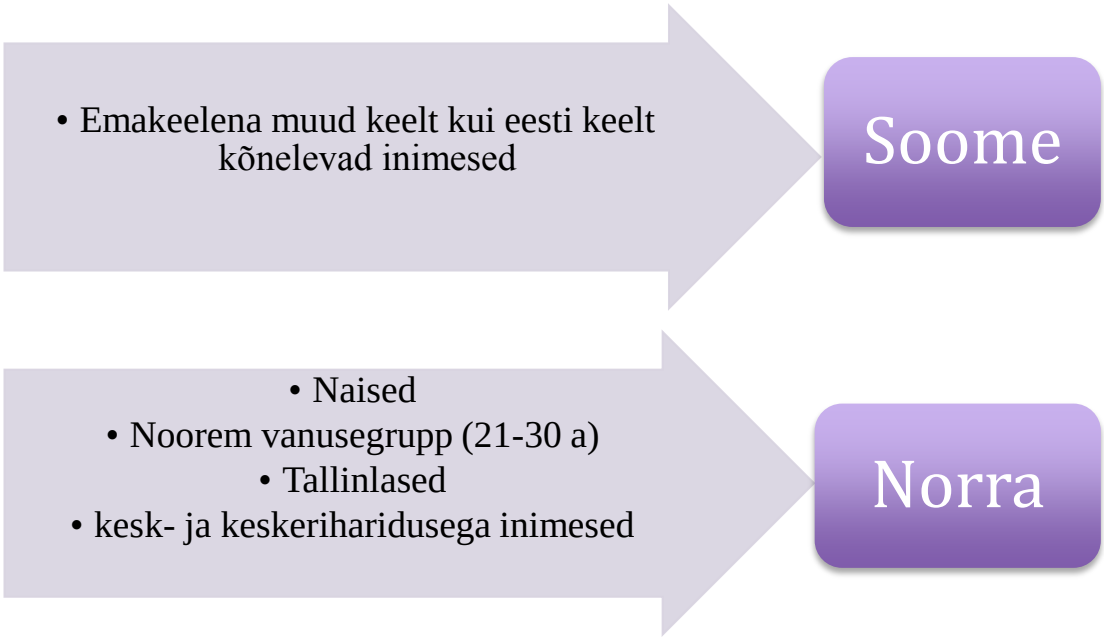
Regressioonanalüüsi järgi oli väheoluline tunnus Norra ja Soome tööle läinute eristamiseks sihtriigi keele oskamine. Tööjõuvärbajate hinnangul oli see aga väga oluline tegur. Soome läinud oskasid soome keelt rohkem (14% oskas) kui Norra läinud

norra keelt (2% oskas). Soome keele suurem oskus võib tuleneda sellest, et Soomega on Eestil olnud läbi aegade tihedamad sidemed ning keeled on omavahel teatud mõttes sarnased, mistõttu eestlastel on neid kergem õppida kui norra keelt. Põhjuseks võib olla ka see, et Soome lähevad vanemad inimesed, kellel on Soomega varasemalt kokkupuuteid olnud, Norra aga vastupidiselt noored. Varasemad empiirilised uuringud on näidanud, et keele mitteoskamine võib saada takistuseks välismaale tööle minekul (Kallaste, Philips 2004: 22), kuid antud töö tulemustest seda ei selgu. Tööjõuvärbajate hinnangul on Soome suunalises renditööjõurändes soome keele oskamine oluline vähemalt suhtlustasemel. Soome lähevad rohkem oskustöölised, kes võivad hakkama saada vähese soome keele oskusega või pole neil keelt nii palju vaja. Norra renditöö seisnes enamasti teeninduses (hotellimajapidamine, toitlustamine), kus saab hakkama ka inglise keelega. Siiski, kui osatakse norra keelt, annab see olulise eelise tööle saamisel ja pikemas plaanis soovitatakse ka norra keel ära õppida.

Varasem töökogemus oli kõigil peale Norra läinud naiste 100%-liselt olemas. Norra läinud naistest puudus varasem töökogemus 10.5% juhtudel. Tööjõuvärbajate sõnul on varasem töökogemus üks olulisemaid tunnuseid, ilma milleta Soome renditööle ei saagi ja Norra puhul võib erandiks olla vaid hotelliteenindaja töö, kui intervjuul töötajaga selgub, et ta on ka ilma töökogemuseta sobiv. See selgitab ka, miks Norra puhul esines neid, kellel varasem töökogemus puudus. Varasemalt on leitud, et noored on kogemuste nappuse tõttu töö saamisel halvemas olukorras kui vanemad inimesed, kellel on suurem kogemustepagas. (Krusell 2014: 8) Teiselt poolt on aga välja toodud, et renditöö on just stardiplatvormiks noortele kogemuste ja oskusteta inimestele, kes on alles tööturule sisenemas. (Private employment agencies ... 2011: 7-8) Tööjõuvärbajate antud vastused on eeltooduga vastuolus, samas kui käesoleva töö tulemuste põhjal eristus Norra puhul selgelt, et renditööjõuna kasutatakse tihtipeale õppureid ja noori, kes soovivad lisa teenida. Seega on varasema töökogemuse olemasolu küll oluline, kuid lihtsamate tööde puhul ei saa selle puudumine renditöö korral takistuseks, kui isik on muidu tööle sobiv. Seetõttu on noortel tõepoolest võimalus renditöö kaudu tööturule siseneda ning vajalikke kogemusi omandada, alustades lihtsamatest töödest.

Regressioonanalüüsi tulemusena selgus, et statistiliselt olulised tunnused Eesti-Soome ja Eesti-Norra renditöörände erinevuste võrdlemiseks olid sugu, emakeel, vanus, elukoht

ja haridus. Eristamaks neid muust kirjeldavast statistikast, kajastab järgnev joonis, milliste tunnuste osas on Norra ja Soome renditööle minejate sotsiaal-demograafilises profiilis statistiliselt olulised erinevused.



Joonis 1. Norra ja Soome renditöötajate sotsiaal-demograafiline profiil statistiliselt oluliste erinevustega tunnuste osas (autori koostatud).

Piiriüleste renditöötajate profiili kaardistamine on vajalik nii riigile kui ettevõtjatele. Riik peab tagama, et tema kodanikke koheldaks võrdväärselt ja õiglaselt ning andma seejuures erilist kaitset nõrgematele. Samuti aitab renditöö riigil tööturgu reguleerida, sest katab ära mitmed puudujäägid, nt noorte töötuse. Rendiagentuuridele on renditöötaja profiili tundmine vajalik, et pakkuda paremat teenust ja tõsta seeläbi renditöö mainet ühiskonnas. See omakorda aitab muuta tööturgu paindlikumaks, mis sobib hästi ettevõtjatele. Ettevõtjatele on renditöötaja profiili tundmine kasulik selleks, et arvestada ja planeerida, milliseid ajutisi töökohti on võimalik renditööga täita. Piiriülese renditöötaja profiili on kasulik kaardistada Eesti-Soome ja Eesti-Norra suuna näitel, sest need on ühed eelistatuimad sihtriigid eestlaste seas ning annavad seega infot suurema osa piiriüleste renditöötajate kohta.

Käesoleva töö tulemustest selgus, et renditöö on töövaldkond, milles osalevad tihtipeale inimesed, kes kuuluvad riskirühmadesse (tööturuteenuste ja –toetuste seaduse § 10 lg

5), on tööturult mingil põhjusel tõrjutud või raskendatud olukorras ning vajavad seetõttu suuremat kaitset. Näiteks kasutavad renditööd naised, kes kasvatavad väikseid lapsi või kellel on pärast lapsehoolduspuhkust raskusi püsiva töökoha leidmisel. Samuti noored, kellel puudub kogemus tööturul osalemisest ja inimesed, kes omavad madalamat haridust. Riigi jaoks on positiivne, kui inimesed töötavad ja makse maksavad, tööandjatele on kasulik, kui töötajatel on töökogemust, oskusi ja teadmisi. Samas ei taheta tööle võtta inimesi, kes ei saa täisajaga panustada (lapsi kasvatavad vanemad, õpilased) või kellel puudub töökogemus (tööturule sisenejad, noored). Renditöö aitab just neid gruppe, pakkudes võimalust tööturule sisenemiseks ja püsiva töökoha leidmiseks. (Private employment services ... 2012: 1) Teiselt poolt, lapsi kasvatavad vanemad või õpilased ei soovigi alati püsivat töökohta, vaid vajavad paindlikku töögraafikut või ajutist tööd, milleks sobib jällegi renditöö.

Suurenemas on ka vanemate inimeste osakaal renditööjõus, kes kasutavad renditööd erinevatel põhjustel. Inimesel, kes kaotab vanemas eas töö ja kellel puudub kõrgem haridus, võib tekkida raskusi uue püsiva töökoha leidmisega, kuid renditööd oleks tal lihtsam leida. Varasemates uuringutes pensioniealiste tööl käimise motiivide kohta on leitud, et need võivad olla finantsilised, sotsiaalsed, isiklikud või generatiivsed. Enamasti töötavad pensioniealised seetõttu, et teenida lisasissetulekut ja säilitada varasemat elustandardit. Samaväärsed on ka personaalsed motiivid. Nimelt soovitakse säilitada oma staatust, omada väljakutseid ja ennast arendada, oma teadmisi ja oskusi säilitada. Väiksema tähtsusega, kuid ka olulised on sotsiaalsed ja generatiivsed motiivid ehk teiste inimestega suhtlemine ja ühiskonda panustamine oma kogemuste edasi andmise näol. (Torka et al. 2012: 171-172) Arvestades, et vanematel inimestel ja pensioniealistel võib esineda raskusi töö leidmisega, siis eelnimetatud motiivide täitmiseks sobib hästi renditöö. Kuna Eesti rahvastik on vananev, iive negatiivne ja pensionid väiksed, siis on vanemaealiste ja ka pensioniealiste tööturul osalemine üha vajalikum. Pensioniealiste jõudlus on küll vähenenud, kuid ajutise töö tegemine võib neile igati sobida.

Et renditöö pakub võimalusi ja sobib riskirühmadele, hõlmab endas nii positiivseid kui negatiivseid külgi. Positiivne on see, et ajutine renditöö võimaldab töösuhtes organiseeritud ja reguleeritud paindlikkust, (Private employment services ... 2012: 4)

mis on sobiv eelnimetatutele. Seega on renditöö oluline vahend reguleerimaks tööturgu näiteks noorte suure tööpuuduse korral või puuetega inimeste tööturule aitamises. Renditöö on ka tööandjatele kasulik vahend ajutise tööpuuduse vähendamiseks, aidates ettevõtjatel püsida konkurentsis ning reageerida majanduses toimuvatele muutustele kiiresti, paindlikult ja säästlikult. Renditöö abil saab viia omavahel kokku inimesed, kes otsivad ajutist või lühiajalist tööd ja tööandjad, kellel on muidu probleeme taolise töö tegijate leidmisega. Kuna renditöö on Eestis suhteliselt uus vorm ega ole veel niivõrd levinud, tuleks inimeste informeerimise ja renditöö alase regulatsiooni kaudu tõsta renditöö usaldusväärsust. Ka rendiagentuuride hinnangul viib ebamäärane regulatsioon renditöö mainet alla. (Ottis 2014:23)

Renditöö pahupool seisnebki selle reguleerimatuses. Kui renditööd kasutavad inimesed, kes on sundolukorras – neil on raske tööd leida, kuid vajavad seda hädasti – siis lepivad nad paljude puudustega ega ole tihtipeale ka võimelised enda õiguste eest seisma. Eriti keeruline võib olla oma õiguste tundmine võõras riigis ehk piiriüleste renditöötajate puhul. Seetõttu on vaja siseriikliku seadusandluse kaudu muuta renditöötajate staatust turvalisemaks.

Renditöö mõisted tuleks selgemalt ja üheselt arusaadavalt sätestada, et renditööl oleksid selged piirid. Renditöö usaldusväärsuse tõstmiseks ja atraktiivsemaks muutmiseks ühiskonnas ja tööajate seas, oleks vaja renditööst rohkem rääkida ja infot anda, mida saaks teha näiteks koostöös Eesti Personalirendiettevõtete Liiduga või Eesti Töötukassaga. Mitmetes Euroopa liikmesriikides teevad rendiagentuurid koostööd avaliku sektori tööhõive organisatsioonidega. Näiteks Hollandis korraldavad rendiagentuurid "kiir-kohtinguid" avaliku sektori tööhõive organisatsioonides, kus tööotsijad saavad kohtuda tööjõuvärbajatega ja suurendada niimoodi töö leidmise tõenäosust. (Private employment services ... 2012: 6)

Võimalik, et tuleks kaaluda tööjõurendiagentuuridele rangemate nõuete kehtestamist tööjõurendiga tegelemiseks, et tagada rendiagentuuride usaldusväärsus. Kuni 2006. aastani oli Eesti rendiagentuuridel vaja luba tööjõurendiga tegelemiseks, mida tuli uuendada iga kolme aasta tagant, kuid praegu piisab tööturuteenuste ja –toetuste seadusest tulenevalt vaid registreerimisest. Norras peab rendiagentuur olema registreeritud ja omama lisaks vastutuskindlustust. Soomes peavad rendiagentuurid

teavitama tööjõurendiga tegelemisest, kuid rohkem spetsiifilisi nõudeid pole. (Temporary agency work ... 2009: 36) Ka Eesti rendiagentuuridel võiks olla kohustus kindlustuse omamiseks, et katta juhud, mil välismaine kasutajaettevõte satub näiteks makseraskustesse ega suuda renditöötajale töötasu maksta. Sellisel juhul ei peaks töötaja kannatama, vaid rendiagentuuri, kes on kasutajaettevõtja välja valinud, kindlustus kataks saamata jäänud tasud.

Samuti tuleks tagada, et renditöötajatele kehtivad samasugused õigused ja tagatised nagu tavapärastele töötajatele kasutajaettevõtetes. Kuna piiriülese renditöö puhul on Eestil seda raske tagada, sest kasutajaettevõte asub välismaal ning sõltub sealsetest seadustest, siis peaks Eesti rendiagentuuridel olema sellevõrra suuremad kohustused renditöötajate ees. Töölepingu seaduse § 28 lg 9[1] kohaselt peab rendiagentuur teavitama renditöötajat tema teadmistele ja oskustele vastavatest vabadest püsiva iseloomuga töökohtadest kasutajaettevõttes, kui kasutajaettevõte seda ise ei tee. Et luua renditöötajatele suuremat turvalisust, võiks see kohustus rendiagentuuril olla laiem, nimelt pakkuda renditöötajale ühe töölepingu lõppemisel teist tööd mõnes teises kasutajaettevõttes. Nii saaks tagada renditöötajatele vajadusel püsivama iseloomuga töösuhet, isegi kui konkreetsel kasutajaettevõttel seda pakkuda ei ole, säilitades samal ajal kasutajaettevõtete jaoks vajaliku paindlikkuse.

Eeltoodu põhjal oleks renditöö valdkonnas vaja suuremat reguleeritust ja rohkem teadvustamist. Samas on Eratööbüroode rahvusvaheline liit (CIETT) analüüsinud erinevate riikide regulatsioone renditööjõu osas ja võrrelnud nende ulatust majandusliku edukusega ning leidnud, et väiksemate piirangutega renditöö regulatsioon aitab ära hoida deklareerimata töösuhteid. (Economic Report 2015: 51) Seega, on renditööle kahjulik nii ala- kui ülereguleeritus ja vajalik on leida tasakaal, mis ei piiraks liialt renditööd ja säilitaks selle paindlikkuse, kuid teiselt poolt kaitseks renditöötajaid ja tagaks neile vajaliku turvalisuse. Ülereguleerimist aitaks ära hoida renditöö võimalustest ja ohtudest informeerimine, et inimesed oskaks end ka ise kaitsta.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli piiriülese renditöötaja sotsiaal-demograafilise profiili kaardistamine Eesti-Soome ja Eesti-Norra suunal. Omavahel võrreldi Eesti-Soome ja Eesti-Norra suunal liikuvaid renditöötajaid ning analüüsiti nendevahelisi erinevusi. Tulemuseni jõudmiseks analüüsiti esmalt erinevaid piiriülese tööjõurände alaseid teoreetilisi käsitlusi. Seejärel anti ülevaade varasematest empiirilistest uuringutest piiriülese töötaja ning piiriülese renditöötaja kohta. Töö empiirilises osas tutvustati ja analüüsiti andmeid, valiti välja uuringu jaoks sobiv metoodika, anti ülevaade tulemustest ja viimaks arutleti tulemuste üle.

Renditöö on maailmas ja Euroopas pika ajaloo ning traditsioonidega, kuid Eestis suhteliselt uus tööliik, mis pakub võimalusi paljudele inimestele, sh tööturu riskirühmadele. Renditöö aitab reguleerida tööturgu ja võidelda töötusega. Renditöö aspektide tundmine on oluline riigile, rendiagentuuridele ja ettevõtjatele. Ka inimestel endal on vaja teada renditöö võimalusi, et osata oma töö- ja eraelu sobilikult ja paindlikult planeerida. Seetõttu on Eesti ühiskonnas vaja tutvustada renditöö ohte ja võimalusi ja reguleerida renditöö valdkonda. Alused ja suuna renditöö valdkonna arendamiseks annab renditöötaja sotsiaal-demograafilise profiili tundmine, teadmaks, millist regulatsiooni on vaja ning kellele on renditöö sobiv ja vajalik.

Piiriülese renditöötaja profiili analüüsiti üheksa tunnuse alusel: sugu, vanus, haridus, emakeel, elukoht varasema töökogemuse olemasolu, sihtriigi keele oskus, perekonnaseis ja laste arv. Andmed pärinesid kahe renditööjõu vahendusega tegeleva ettevõtte renditöötajate CV-dest. Andmete analüüsimiseks kasutati nii kvanitatiivset kui kvalitatiivset lähenemist. Esmalt analüüsiti andmeid kirjeldava statistika ja logistilise regressioonanalüüsi alusel ning seejärel viidi kahe tööjõuvärbajaga läbi intervjuud saadud tulemuste kontrollimiseks. Intervjuudele antud vastused kinnitasid statistilise analüüsi tulemusi ning tõid välja sisult huvitavaid ja olulisi aspekte.

Varasemate empiiriliste uuringute ja käesoleva töö tulemusena selgus, et piiriülese renditöötaja profiili ei ole võimalik üheselt välja tuua, sest see sõltub mitmetest asjaoludest, mis on riigiti ja renditöö valdkonniti erinevad. Üldistatuna võib siiski öelda, et piiriülene renditöötaja on pigem naissoost, vallaline ja lastetu linnainimene, eestlane, kes omab kesk-, keskeri- või kutseharidust. Enamasti on tegemist noore inimesega, noorem kui 30-aastat. Soome ja Norra suunalise renditöö puhul tingis vanus mõningaid erinevusi, sest Soomes käisid mõnevõrra vanemad inimesed. Nimelt, Norra suunal olid renditöötajad enamuses alla 30-aastased, samas kui Soome suunal oli kõige rohkem 25-49-aastaseid. Sellest tulenevalt oli Soome renditööle läinute hulgas ka rohkem abielus ja lastega inimesi. Soome suunal peeti soome keele oskust ja varasema töökogemuse olemasolu olulisemaks kui Norra suunal. Norras saab hakkama ka inglise keelega ja varasema töökogemuseta, kui isik muus osas tingimustele vastab.

Naiste suurem osakaal renditöös on osaliselt sõltuvuses renditöö valdkonnast, sest teeninduses töötavad enamasti naised ning tootmises ja ehituses mehed. Samas, tunnevad naised tööjõuvärbajate hinnangul renditöö vastu oluliselt rohkem huvi kui mehed. Naised võivad renditööd eelistada selle turvalisuse tõttu, mehed aga olles riskialtimad, kasutavad suhtlusvõrgustikke ja otsivad tööd iseseisvamalt.

Tööjõuvärbajad selgitasid renditöötajate noort iga sellega, et renditööd teevad tihtipeale õppurid või õpingud äsja lõpetanud inimesed, kes soovivad näha maailma ja hankida kogemusi. Seda kinnitas ka inimkapitali teooria, mille kohaselt on noortel migratsioonist saadavad kasud tulevikus kõige suuremad. Vanemate inimeste osakaal renditööjõus on praegu veel väike, kuid varasemad uuringud on välja toonud, et see tendents aina suureneb.

Valdavalt oli tegemist eesti keelt kõnelevate inimestega, millest võib järeldada, et Soome ja Norra suunal teevad renditööd eelkõige eestlased. Enamus renditöötajatest oli pärit Tallinnast, millele järgnesid Tartu, Lõuna-Eesti ja Ida-Eesti. Üldiselt on ka varasemad uuringud näidanud, et piiriülesed renditöötajad on linnainimesed. Tööjõuvärbajate hinnangul võib see olla tingitud sellest, et renditööd teevad madalama haridusega ja oskustega inimesed, kes jäävad kõrgema palgaliste tööde puhul konkurentsist välja, kuid ei ole nõus madala palga eest Eestis tööd tegema ning lähevad seetõttu samasugust tööd hoopis välismaale tegema, kus selle eest makstakse rohkem.

Eesti-Norra suunal oli renditöötajatel kesk- või keskeriharidus, Soome suunal aga kutseharidus. Varasemate uuringute kohaselt on nii piiriülestel töötajatel kui piiriülestel renditöötajatel teise taseme haridus, mis klapib käesoleva töö tulemusega. Tööjõuvärbaja tõi välja, et teise taseme haridus on renditöö puhul sobiv, sest need inimesed omavad vajalikke kogemusi ja oskusi, mida näiteks kõrgharitutel pole. Samas toodi välja ka asjaolu, et kõrgharidusega inimesed tunnevad renditöö vastu huvi harva, üldiselt vaid siis, kui Eestis vastava eriala töö puudub ja nad iseseisvalt välismaal tööd ei leia. Varasemate uuringute kohaselt suureneb kõrgharitute osakaal renditööjõus majanduse halbadel aegadel, kui ka neil on raske tööd leida. Arvestades, et renditööd pakutakse enamasti tootmises, ehituses ja teeninduses, siis ei olegi renditöö hetkel kõrgharitute haridusele vastav töö liik, kuid see võiks muutuda.

Enamasti olid piiriülesed renditöötajad vallalised ja lasteta inimesed, mis tuleneb ühelt poolt sellest, et valdavalt on tegemist noorte inimestega, kes ei ole perekonda veel loonud, ning teiselt poolt seosega, et mida rohkem lapsi, seda väiksem on rände tõenäosus. Viimast seost on kinnitanud nii varasemad uuringud kui ka käesoleva töö tulemused. Üldiselt mõjutab perekondlik seis ja laste olemasolu rändeotsuse tegemist renditöötajat tema isiklikul tasandil. Tööjõuvärbajate sõnul ei ole need olulised tunnused otsustamaks, kas isik renditööle sobib või mitte. Ka statistiline analüüs kinnitas seda.

Statistiliselt olulised tunnused ei olnud ka varasema töökogemuse olemasolu ja sihtriigi keele oskus, kuid tööjõuvärbajate hinnangul on need ühed kõige olulisemad tunnused. See näitab, et erinevate uurimismeetodite kasutamine on väga vajalik. Eriti oluline oli varasema töökogemuse olemasolu Soome suunal liikunud renditöötajate puhul. Ka antud töö tulemused näitasid, et Soome läinud renditöötajad omasid varasemat töökogemust 100%-liselt. Norra suunal möönis tööjõuvärbaja, et ka varasema töökogemuseta inimene võib sobida renditöötajaks, kui tema muud omadused vastavale kohale sobivad. Sihtriigi keele oskus oli küll oluline, kuid enamus renditöötajaid seda siiski ei osanud. Rohkem osati soome keelt kui norra keelt. Soome puhul leidsid tööjõuvärbajad, et eestlased on võimelised töö käigus soome keelt suhtlustasandil omandama ning seetõttu võib tööle saada ka ilma keelt esialgu oskamata. Samas on soome keele oskus Soomes töötamisel väga oluline. Norras võib hakkama saada ka

inglise keelega, kuid norra keele oskamine annab olulise eelise renditööle saamisel. Pikemaajaliselt soovitatakse norra keel ära õppida.

Võrreldes piiriülest renditöötajat piiriülese töötajaga, erinevad nad teatud määral oma tunnustes. Kuigi mõlema puhul sõltub sooline jaotuvus renditöö riigist ja valdkonnast, teevad renditööd siiski rohkem naised ja piiriülest tööd mehed. Norra suunal toodi välja, et renditööd teevad üldiselt nooremad inimesed, samas kui Soome suunal renditööd tegevate inimeste vanus klappis piiriüleste töötajatega, jäädes suuremas osas vahemikku 25-49-aastat. Renditööliste puhul oli varasema töökogemuse olemasolu küll vajalik nagu piiriülese töötaja puhulgi, kuid renditöö korral toodi välja, et võib saada hakkama ka ilma.

Kokkuvõttes selgus piiriülese renditöötaja sotsiaal-demograafilisi tunnuseid analüüsides, et tegemist on valdavas enamuses inimestega, kes kuuluvad ühel või teisel põhjusel tööturu riskirühmadesse, näiteks noored ja vanemad inimesed, madalama haridusega, varasema töökogemuseta inimesed ning naised. Tulemus erineb paljuski üldisest piiriülesest töötajast, kelle puhul on pigem tegemist meesterahvaga, kes ei ole nii noor (25-49-aastane) ja omab varasemat töökogemust. See näitab, et renditöötaja vajab rohkem kaitset, eriti piiriüleses situatsioonis, sest võõras riigis on inimesel raske enda eest seista ja oma õigusi tunda, eriti kui ei osata kohalikku keelt. Siinkohal saab Eesti riik neid aidata. Riigipoolselt peaksid olema sätestatud selgemad regulatsioonid renditöö korraldamiseks ja seaduses tuleks sätestada renditöötajate suurem kaitse, näiteks rendiagentuuridele suuremate kohustuste panemisega. Ka rendiagentuurid nimetavad kehtivat ebamäärasust puuduseks, mis viib alla renditöö mainet.

Teiselt poolt ei tohi renditööd kindlasti üle reguleerida, sest renditöö üks olulisemaid väärtusi seisneb selle tööliigi paindlikkuses, mis võimaldab inimestel ühildada töö- ja eraelu. Renditöö kaudu saavad inimesed omandada kogemusi ja oskusi erinevate kasutajaettevõtete juures ning luua endale baasi püsivama töökoha leidmiseks. Riik peaks kindlasti tähele panema, et renditöö pakub võimalusi ka vanematele inimestele. Arvestades Eesti riigi vananevat rahvastikku, negatiivset iivet ja väikseid pensione, on igati kasulik, kui pensioniealistel on võimalus ajutise töö abil teenida lisasissetulekut ning säilitada ka oma sotsiaalne staatus. Oluline on vältida nii ala- kui ülereguleeritust

ja leida tasakaal renditöö valdkonna poolt pakutavate võimaluste ja paindlikkuse ning ohtude vältimise vahel.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Anniste, K. Eestlaste väljaränne Soome, uuringu kokkuvõte. – Tartu Ülikooli Geograafia osakond. Tartu: 2011, lk 7-10.

2. Asari, E. M. Eesti keele oskuse ja kodakonduse mõju mitte-eestlaste tööturu-võimalustele. – Trepist alla ja üles: edukad ja ebaedukad post-sotsialistlikus Eestis. Tallinn: Teaduste Akadeemia Kirjastus, 2002, lk 210 – 235. Viidatud Mägi, K. Elukohasegregatsiooni mõju rahvastikurühmade rände sihtkohtadele: perioodil 2000-2010 toimunud Tallinnast väljarände näitel. TÜ ökoloogia ja maateaduste instituut, 2013, lk 27 vahendusel.

3. Batueva, V. Eraisikute investeerimiskäitumist mõjutavad tegurid Eesti väärtpaberiinvestorite näitel. Tartu Ülikool, ettevõttemajanduse instituut, 2010, 91 lk. (Bakalaureusetöö) [http://www.ut.ee/Ural/ariste/loputood/Batueva.BA.pdf]. 03.04.2015.

4. Company. UnicJob. [http://unicjob.ee/index.php?id=company]. 17.03.2015.

5. Direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta. Vastu võtnud Euroopa Parlament ja Nõukogu 19. Novembril 2008. A. – Euroopa Liidu Teataja, L 327/9. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:ET:PDF]. 26.01.2015.

6. Eamets, R., Philips, K. Tööjõu vaba liikumine Euroopa Liidus ja selle mõju Eesti tööturule. – Tartu Ülikooli Euroopa Kolledži Toimetised Nr. 20, Tartu, 2004, lk 8, 12-15.

7. Economic Report. CIETT. 2015 Edition. [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf]. 14.05.2015.

8. Eesti majanduse tegevusalade klassifikaator (EMTAK 2008). Eesti Statistikaamet. [http://metaweb.stat.ee/classificator_correspondence_code_list.htm?publishedId=2364492&source=false]. 17.11.2014.

9. Eliasson, K., Lindgren, U., Westerlund, O. Geographical Labour Mobility: Migration or Commuting? – Regional Studies, Vol. 37.8, pp 827-835, November 2003. Carfax Publishing, 2003, pp 828.

10. Espenberg, K. Et al. Töötingimused renditööl. Lõppraport. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE, Tartu, 2014, lk 4-7, 20, 50, 59.

11. Euroopa Liidu Lepingu ja Euroopa Liidu Toimimise Lepingu konsolideeritud versioon. Euroopa Liidu Teataja, 2012/C 326/01, 26. Oktoober 2012. [https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c_32620121026et.pdf]. 26.01.2015.

12. Euroopa Majanduspiirkonna leping. Väljaandja Vabariigi Valitsus 02. Mail 1992. A. – Riigi Teataja. [https://www.riigiteataja.ee/akt/754031]. 26.01.2015.

13. Fangen, K., Paasche, E. Young adults of ethnic minority background on the Norwegian labour market: The interactional co-construction of exclusion by employers and customers. SAGE Publications, Oslo, 2013, lk 609.

14. Fossland, T. Crossing borders – getting work: Skilled migrants' gendered labour market participation in Norway. Norsk Geografisk Tidsskrift-Norwegian Journal of Geography Vol. 67, TromsØ, 2013, p 276.

15. Friberg, J. H., Tronstad, K. R., Dolvik, J. E. Central and Eastern European labour migration to Norway: trends, conditions and challenges. OECD Free Movement of Workers and Labour Makret Adjustment: Recent Experiences from OECD Countries and the European Union. OECD Publishing, 2012, pp 147, 151-154.

16. Friberg, J. H. Labour Migration to the Nordic countries from Poland and the Baltic Region – New Patterns, new challenges. Fafo Institute for labour and social research, Helsinki, 2014.

17. Garson, G. D. Statnotes: Topics in multivariate analysis: Multiple regression. North Carolina State University, Department of Public Administration, 2010. Viidatud Starkweather, J. Categorical variables in regression: implementation and interpretation. University of North Texas, 2010. [http://www.unt.edu/rss/class/Jon/Benchmarks/CategoricalRegression_JDS_June2010.pdf]. 03.04.2015.

18. Guarantee Pension. Kela. [http://www.kela.fi/web/en/guarantee-pension]. 18.11.2014.

19. Hadler, M. Intentions to Migrate Within the European Union: A Challenge for Simple Economic Macro-Level Explanations. – European Societies, 8(1), 2006, pp. 111-140, p 114.

20. Hagen-Zanker, J. Why do people migrate? A review of the theoretical literature. – Maastricht University, Maastricht, 2008, lk 4, 5-7, 9, 11-18.

21. Harbison, S. F. Family Structure and Family Strategy in Migration Decision Making. New York, Pergamon Press, 1981. Viidatud Hagen-Zanker, J. Why do people migrate? A review of the theoretical literature. – Maastricht University, Maastricht, 2008, p 12 vahendusel.

22. Hein de Haas. Migration and development: a theoretical perspective. – International Migration Institute, University of Oxford. International Migration Review Volume 44 (1), 2010, p 7-8.

23. Hodge, P. Lies, damn lies and CVs. Director, May, 2008, p 65.

24. Järv, K. Tööjõu liikumine Euroopa Liidu riikide vahel. Peaeriaine uurimus. TÜ majandusteaduskond, ökonomeetria õppetool, 2002, lk 33. Viidatud Eamets, R., Philips, K. Tööjõu vaba liikumine Euroopa Liidus ja selle mõju Eesti tööturule. – Tartu Ülikooli Euroopa Kolledži Toimetised Nr. 20, Tartu, 2004, lk 12 vahendusel.

25. Kallaste, E., Philips, K. Eesti tööealise elanikkonna töötamise potentsiaal Euroopa Liidu riikides. PRAXISe Toimetised Nr 13, märts 2004, lk 2-3, 12-15, 21-23.

26. Kaska, M., Paas, T. Cross-border labour flows from Estonia to neighbouring countries. Tartu ülikooli majandusteaduskond, 2013, p 8.

27. Kirch, M., Siplane, A. Vabaabielude regulatsioon ja laste kaitse. Riigikogu lühiuuring, 15.11.2001 nr 6-7/ 111. [http://www.riigikogu.ee/msi_arhiiv/tell01_111.html]. 14.01.2015.

28. Konkurentsivõime kava "Eesti 2020". Kinnitatud Vabariigi Valitsuses 08.05.2014). [https://riigikantselei.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/eesti2020_08.05.2014_kodulehele.pdf]. 06.11.2014.

29. Krieger, H. Migration Trends in an enlarged Europe. Quality of life in Europe. – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg, 2004, lk 35, 79-82.

30. Krusell, S. Eesti residentide töötamine välisriigis. – Eesti Statistikaamet, Eesti Statistika kvartalikiri 2/09, 2009, lk 3-4, 10. 52.

31. Krusell, S. Eesti elanike töötamine välismaal. – Eesti Statistikaamet, 2013. [http://www.stat.ee/dokumendid/71335]. 27.10.2014.

32. Krusell, S. Muutuv majandus ja tööturg. Statistikaamet, Tallinn, 2014, lk 8.

33. Krusell, S., Müürsepp, R. Majandus- ja sotsiaalülevaade. – Eesti statistika aastaraamat 2014. Tallinn: Statistikaamet, 2014, lk 26-29.

34. Kumpikaite, V., Zickute, I. Synergy of Migration Theories: Theoretical Insights. Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, 2012, 23(4), pp 388-389.

35. Looking for a job in Norway. UnicJob. [http://www.unicjob.ee/index.php?id=looking-for-a-job-in-norway]. 17.03.2015.

36. Massey, Douglas S. Et al. Theories of International Migration: A review and Appraisal. – Population and Development Review, Vol 19, No 3, September 1993, pp 431-466.

37. Michon, I. F. Temporary Agency Work in Europe. [http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/temporary-agency-work-in-europe]. 23.01.2015.

38. Morokvasic, M. Birds of Passage are also Women. International Migration Review 18(4), 1984, pp 886-907. Viidatud Hagen-Zanker, J. Why do people migrate? A review of the theoretical literature. – Maastricht University, Maastricht, 2008, p 12 vahendusel.

39. Novick, D. The print business is too intimate to get away with lying to potential employers. PrintWeek, 16. October, 2009, p 18.

40. OECD (2012). Jobs for Immigrants (Vol. 3): Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland. OECD Publishing, 2012. [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/jobs-for-immigrants-vol-3_9789264167537-en#page1]. 20.11.2014.

41. Oja, K. Värbamine – võrrand mitme tundmatuga. Tööline kui firma trumpäss. Äripäev, 6. detsember, 2012, lk 12.

42. Olejarova, E. Labour Migration as a Socio-Economic Phenomenon. – Slovakia and Czech Republic in a Comparative Perspective. Hungary, 2007, pp 12-21.

43. Ottis, M. Tööjõurent Eestis ja selle analüüs. Eesti Maaülikooli Majandus- ja sotsiaalinstituut, Tartu, 2014, lk 23. (Bakalaureusetöö)

44. Paas, T., Kaska, M. Geographical labour mobility and cross-border labour movements between neighbouring countries. Geocomplexity discussion paper, 2014, No 2.

45. Piiriülesed töötajad. Teie Euroopa, 09.03.2015. [http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/cross-border-commuters/index_et.htm]. 08.05.2015.

46. Pintson, T. Palgavõit väljarändel, demograafiliste tunnuste alusel: Eesti-Soome migratsiooni näide. Tartu Ülikooli Majandusteaduskond, Tartu 2012, 54 lk. (Bakalaureusetöö)

47. Private employment agencies, promomotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors: issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on the Role of Private Employment Agencies in Promoting Decent Work and Improving the Functioning of Labour Markets in Private Services Sectors (18-19 Ovtober 2011). Geneva: International Labour Office, 2011, 80 lk. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_164611.pdf]. 08.05.2015.

48. Private employment services are an ally of young people to enter the labour market and accompany them in their careers. Position Paper. Ciett, 31 May 2012, p 4. [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/ILO/2012.05.31_-_Ciett_position_paper_on_youth.pdf]. 17.05.2015.

49. Põder, K., Lauri, T. Kui avalik sektor käitub nagu erasektor: Tallinna koolivaliku kihistav mõju. Riigikogu Toimetised, 2014, nr 30. [http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=16392]. 03.04.2015.

50. Räpp, L. Ajutine tööalane ränne Hollandis töötavate Eesti renditöötajate näitel. Tartu Ülikooli Majandusteaduskond, Tartu, 2012, lk 20, 30, 35, 41. (Magistritöö)

51. Sandell, M. R. Women and the Economics of Family Migration. The Review of Economics and Statistics, 59(4), 1977, pp 406-414. Viidatud Hagen-Zanker, J. Why do people migrate? A review of the theoretical literature. – Maastricht University, Maastricht, 2008, p 12 vahendusel.

52. StaffPoint – tööelu suunanäitaja. StaffPoint. [https://www.staffpoint.ee/staffpointi-kontsern/]. 17.03.2015.

53. Stark, O., Wang, W. Q. Migration Dynamics. Economics Letters 76, 2002, pp 159-164. Viidatud Hagen-Zanker, J. Why do people migrate? A review of the theoretical literature. – Maastricht University, Maastricht, 2008, p 17 vahendusel.

54. Summerfield, F. Help or Hindrance: Temporary Help Agencies and the United States Transitory Workforce. University of Guelph Deparment of Economics, 2010, 38 pp.

55. Tammur, A. Enamik Eestist väljarändajaid läheb enidslet Soome. Pressiteade. Statistikaamet, Tallinn, 2013, lk 1.

56. Tarum, Häli. Eesti tööealise elanikkonna väljarändepotentsiaal aastal 2013. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2/2014, lk 5.

57. Temporary agency work and collective bargaining in the EU. Dublin: Eurofund, 2009, 54 pp. [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0807019s/tn0807019s.pdf]. 08.05.2015.

58. Tooding, L. M. Seosemudelid. – Andmete analüüs ja tõlgendamine sotsiaalteadustes Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 2007, lk 254 – 310. Viidatud Mägi, K. Elukohasegregatsiooni mõju rahvastikurühmade rände sihtkohtadele: perioodil 2000-2010 toimunud Tallinnast väljarände näitel. TÜ ökoloogia ja maateaduste instituut, 2013, lk 27 vahendusel.

59. Torka, N., Goedegebure, I., Ewijk, van I., Looise, J. K. On the Motives and Needs for Work beyond Age 65: Comparing Voluntary Workers versus Agency Workers. - Zeitschrift für Personalforschung. Twente: 2012, pp 171-172.

60. Töölepingu seadus. Väljaandja Riigikogu 17. Detsembril 2008. A. – Riigi Teataja I osa, 2014, nr 146. – Riigi Teataja. [https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146]. 26.01.2015.

61. Tööturuteenuste ja –toetuste seadus. Vastu võetud 28.09.2005. a. – Riigi Teataja I osa, 2014, nr 8. [https://www.riigiteataja.ee/akt/104062014008]. 08.05.2015.

62. Veidemann, B. Eesti tööealise rahvastiku väljarändepotentsiaal aastal 2010. Poliitikaanalüüs. – Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 8/2010. Tallinn, 2010, lk 11.

63. Voss, E., Vitols, K., Farvaque, N., Broughton, A., Behling, F., Dota, F., Leonardi, S., Naedenoen, F. The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good

practice and the impact of social dialogue. Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market, Hamburg, 2013, lk 7-9, 15, 44-45, 52-53, 79.

64. Wright, R. E. Logistic Regression. – Reading and understanding multivariate statistics. Washington: American Psychological Association, 1995, pp 217 – 244. Viidatud Mägi, K. Elukohasegregatsiooni mõju rahvastikurühmade rände sihtkohtadele: perioodil 2000-2010 toimunud Tallinnast väljarände näitel. TÜ ökoloogia ja maateaduste instituut, 2013, lk 27 vahendusel.

65. Üldine teave Norras töötamise kohta. UnicJob. [http://www.unicjob.ee/index.php?id=uldine-teave-norras-tootamise-kohta]. 17.03.2015.

LISAD

LISA 1 – Intervjuu plaan

Uurimuse eesmärk on kirjeldada renditöötajate sotsiaal-demograafilist profiili, mis põhineb nende CV-dest saadud tunnustel. Töö keskendub Eesti-Soome ja Eesti-Norra renditööjõu piiriülesele liikumisele ja nende kahe suuna võrdlemisele. Võrreldavaid tunnuseid on kokku 9: sugu, vanus, emakeel, sihtriigi keele oskus, elukoht kandideerimisel, varasema töökogemuse olemasolu, haridus, perekonnaseis, laste arv.

Intervjuu eesmärgiks on saada infot, kuidas avalduvad uurimuse aluseks olevad tunnused tööjõuvärbajatele nende töö käigus. Saadud infot võrreldake statistilise analüüsi tulemustega ning vaadatakse, kui palju need üksteist kinnitavad.

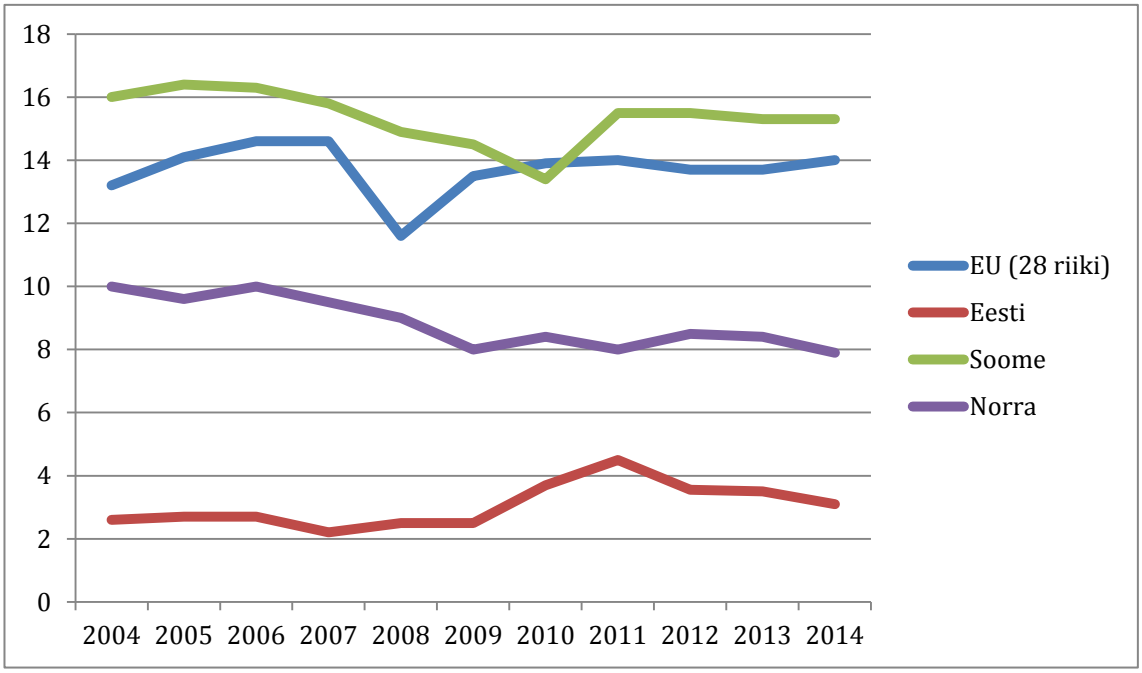
Huvigruppideks on Eestist Soome või Eestist Norra rendiagentuuri vahendusel tööle läinud renditöötajad.

Intervjuu andmeid kasutatakse anonüümselt ning tagatakse nende konfidentsiaalsus, vastaja isikut ei seostata vastustega muud moodi kui öeldakse, et tegemist on tööjõuvärbaja antud vastustega ning millisesse riiki renditööjõudu vahendatakse.

Teema	Mida tahan kontrollida?	Intervjuu küsimus
Sugu	Statistilisest analüüsist selgus, et naised teevad ülekaalukalt rohkem renditööd.	Kas piiriülest renditööd eelistavad rohkem mehed või naised? Millised on soolised erinevused piiriülese renditöö puhul?
Vanus	Norra lähevad noored, Soome vanemad inimesed.	Millises vanuses inimesi läheb teie agentuuri kaudu rohkem Soome/Norra renditööle?
Emakeel	Valdav osa räägib emakeelena eesti keelt.	Kas teie agentuuri kaudu lähevad Soome/Norra renditööle eesti keelt või muud keelt emakeelena kõnelevad inimesed?
Sihtriigi	Üldiselt ei osata, Soome puhul	Kas renditöötajad oskavad

keeleoskus	osati rohkem. Soovin teada, kas see on tööjõuvärbajate jaoks oluline, et osatakse ehk siis kas see on suur puudus, kui ei osata.	soome/norra keelt? Kas soome/norra keele oskamine on renditöö tegemisel Soomes/Norras oluline?
Elukoht kandideerimisel	Kõige rohkem minnakse Tallinnast, Norra puhul väga suur ülekaal tallinlastel.	Millisest Eesti piirkonnast minnakse Soome/Norra renditööle kõige enam? Piirkonnad: 1) Põhja- Eesti, va Tallinn; 2) Tallinn; 3) Lääne-Eesti; 4) Lõuna-Eesti, va Tartu; 5) Tartu linn; 6) Ida-Eesti; 7) Elatakse kandideerimisel juba Soomes/Norras.
Varasema töökogemus olemasolu (jah/ei)	Ainult väiksel osal Norra läinud naistel ei olnud varasemat töökogemust, kõigil teistel oli.	Kas renditöötajad omavad varasemat töökogemust? Kui oluline töö saamiseks on, et oleks varasem töökogemus?
Haridus	Norra puhul kesk- (naised) või keskeriharidus (mehed) ja Soome puhul kutseharidus.	Millise haridustasemega inimesed lähevad renditööle kõige enam, millisega kõige vähem – põhi-, kesk-, keskeri-, kutse- või kõgrharidusega?
Perekonnaseis	Norra puhul suurem enamus vallalised, Soome puhul vallalisi ja abielus inimesi u sama palju, lahutatuid vähem.	Millises perekonnaseisus inimesed lähevad renditööle – vallalised, abielus või lahutatud?
Laste arv	Lapsi oli 1-3, kõige sagedamini lapsi polnud, va Norra meeste puhul, neil oli sagedamini 1 laps.	Kas Soome/Norra lähevad renditööle pigem lastega või lasteta inimesed?
Lahtine küsimus	Varasemad uuringud on näidanud, et renditööd teevad enamasti töötud, õpilased, vanemad inimesed või inimesed, kes loodavad selle kaudu põsiv töökoht saada.	Kas on tekkinud nn keskmine renditöölise profiil? Milline see on?
Lahtine küsimus		On teil veel tähelepanekuid eeltoodud tunnuste või Soome/Norra tööle läinud renditöötajate kohta?

LISA 2 – Ajutise tööjõu osakaal kogu tööjõust Euroopa Liidus, Eestis, Soome ja Norras aastatel 2004-2014 (%)



Allikas: Eurostat.

LISA 3 – Rahvusvahelist tööjõu rännet käsitlevate varasemate uuringute fookused ja peamised järeldused piiriülese töötaja puhul

Varasem uuring	Uurimuse fookus	Peamised järeldused
Üldises piiriüleses tööjõurändes osalevate isikute profiil		
Eliasson et al. (2003: 828-835)	Pendelrände ja püsiva migratsiooni eristamine	- Migreeruvad pigem noored, vallalised ja varem töötud olnud või mitte veel tööalaselt aktiivsed inimesed; - rännet soodustab kohalik tööpuudus; - kõrgema haridusega inimesed rändavad rohkem.
Euroopa Liidu siseses piiriüleses tööjõurändes osalevate isikute profiil		
Hadler (2006: 114-131)	Inimeste mobiilsus Euroopa Liidus	- Rände põhjusteks on majanduslikud aspektid (nt karjäär) ja elukvaliteet (nt parem sotsiaalne elu); - vähemarenenud riikide kõrgelt arenenud piirkonna inimesed rändavad vähem; - migreerumise tulud peavad ületama kaasnevaid kulutusi, sissetulek peab kasvama vähemalt kahekordseks; noored lasteta linnaelanikud (pigem mehed) rändavad rohkem.
Piiriüleses tööjõurändes osalevate eestlaste profiil: EL-s, Soome ja Norra suunal		

Kallaste, Philips (2004: 2-3, 10-14, 32)	Eesti tööealise elanikkonna töötamise potentsiaali Euroopa Liidu riikides aastatel 2000 ja 2003	- välismaale soovivad minna enam noored mehed, kellel on lõpetamata kõrgharidus või õppurid; - eesmärk on saada suuremat palka; - peamiseks sihtriigiks on Soome; - noored vanuses 15-29; - eelkõige kõrg- või keskeriharidusega; - vallalised; - linnainimesed, enamasti Loode-Eestist, sh Tallinnast.
Krusell (2009: 3-4, 10)	Eestimaalaste väljarändekavatsused	- Keskmisest enam plaanivad või töötavad välismaal mehed; - rahvuselt eestlased (94,9%); - noored vanuses 15-29 aastat; - enamasti madalama haridustasemegea või kutse- ja keskeriharidusega; - valdavalt töötati ehituses.
Veidemann (2010: 11)	Eestimaalaste väljarändekavatsused ja tegelik väljaränne	- 15 – 24-aastased (36%); - pigem mehed (60%), kuigi naised registreerivad elukoha vahetust rohkem; - pendelränne on tavalisem meeste puhul.
Krusell (2013: 3)	Eesti elanike töötamine välismaal	- Peamiseks põhjuseks on oodatav suurem sissetulek; - olulised on ka paranev keeleoskus, uued töökogemused, enesetäiendus ja paremad töötingimused; - elamistingimused ja perekondlikud põhjused ei ole olulised; - varasem töökogemus on oluline; - mida kõrgem haridus, seda parem töökoht ja suurem tööga rahulolu.
Tammur (2013: 1)	Eestlaste väljaränne	- Peamiseks põhjuseks on suurema majandusliku heaoluga riiki elama asumine; - lahkuvad pigem naised; - aktiivsemad on 20 – 44-aastased; - rändavad pigem Eesti kodanikud (90%); - väljaränne on intensiivistunud.

Anniste (2011: 7-10)	Eestlaste väljaränne Soome 1993. Ja 2005. Aastal	- 1990ndatel olid peamised rände põhjused NSVL lagunemine ja ingerisoome päritolu, rändasid (vaba)abielus olevad inimesed kogu perega (püsiv); - 2005. a. Eesti liitumine EL-ga, suurema sissetuleku järele minemine, rändasid nii vallalised kui abielus inimesed nii ajutiselt kui püsivalt; - rändavad pigem tööeas noored (30a), pigem eestlased; - mehed rändavad töö ja naised perekonna tõttu; - enamasti on kutseharidus, kuid naistel on kõrgem haridus kui meestel; - oskustöölised, teenindajad.
Pintson (2012)	Olulisemaid demograafilised tunnused, mis seostuvad väljarändajate palgavõiduga Eesti-Soome migratsiooni näitel	- Naisi esines valimis rohkem (54%); - enamasti läksid Soome tööle eestlased (77.2%); - vanuse poolest esines kõige rohkem 25-34-aastaseid (30.6%) ja 35-49-aastaseid (38.3%). Alla 25-aastaseid ja üle 50-aastaseid oli vähem, vastavalt 12.2% ja 18.4%; - kõige enam käisid Soomes tööl kesk- ja keskeriharidusega inimesed (54.1%). Alg- (11.4%), kutse- (10.9%) ja kõrgharidusega (11.9%) inimeste osakaal oli sarnane. Kõige vähem esines põhiharidusega inimesi (8.7%).
Friberg et al . (2012: 147, 151-154)	Kesk- ja Ida- Euroopast pärit inimeste immigreerumine Norra	- Enne 2004 domineerisid sisserändes Norra naised, 2004 – 2007 kasvas meeste sissevool 30%-lt 70%-le; - Norra rändavad mehed vanuses 25-54.
Friberg (2014)	Poola ja Balti riikide elanike ränne Põhja-maadesse	- Rändavad enamasti vanemas eas mehed, kes tulevad väiksematest linnadest või maakohtadest ja omavad kutse- või ülikooliharidust; - tööd saavad enamasti ehitusel, töötlevas tööstuses, põllumajanduses ja teeninduses.

Allikas: autori koostatud.

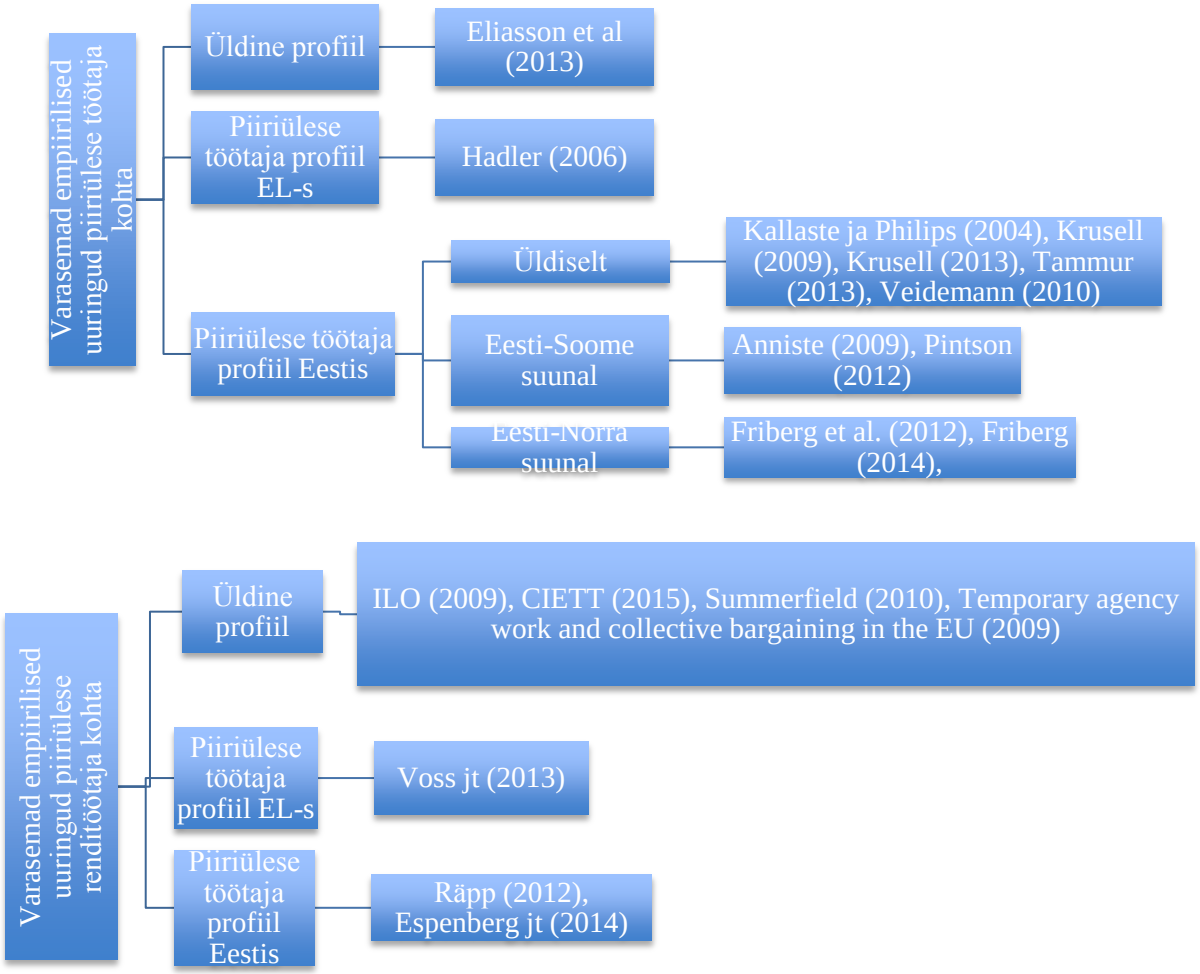
LISA 4 – Rahvusvahelist tööjõu rännet käsitlevate varasemate uuringute fookused ja peamised järeldused piiriülese renditöötaja puhul

Varasem uuring	Uurimuse fookus	Peamised järeldused
Üldine piiriülese renditöötaja profiil		
ILO (2011: 28-30)	Renditöö trendid rahvusvaheliselt	- Suurem osakaal renditööjõus on naistel; - mehed on enamasti hõivatud ehituses ja tootmises, naised teeninduses; - suurem osa on alla 30-aastased; - vanemaealiste osakaal on kasvanud; - madalate või keskmiste oskustega inimesed; - 25% madalama haridusega, 50% kesk-, keskeri- ja kutseharidusega, 25% kõrgharidusega.
CIETT (2015: 58-60)	Renditöötajate profiil rahvusvahelisel tasandil	- Sooline tasakaal sõltub sotsiaal-majanduslikest aspektidest, ajaloost ja traditsioonidest; - 66% alla 30-aastased; - 80% omab teise astme või kõrgemat haridust (sh kõrgharidus 26%).
Summerfield (2010: 2, 19-23)	Rendiagentuuri mõju töötaja ja tööandja kokkuviimisel USA-s	- Naistel on rendiagentuuridest suurem kasu kui meestel; - laste olemasolu on pigem takistav faktor.
Piiriülese renditöötaja profiil Euroopa Liidus		
Temporary Agency Work ... (2009: 8-9)	Renditöö Euroopa Liidus	- Noortel on renditöös suur osakaal: Soomes moodustavad alla 25-aastased 46% renditööjõust, Norras 29%. Soomes on üle 45-aastaseid renditööjõus 5%, Norras 12%.

Voss et al. (2013: 7-8, 44-45 ja 52)	Renditöötajate migratsioon Euroopa Liidus	- Renditöötajate profiil EL-i liikmesriikides on ebaühtlane; - Meeste ja naiste osakaalu rändes mõjutab töö valdkond, mis eri riikides on erinevad; - Mehed töötavad enamasti ehitus- ja naised teenindussektoris; - Enamus renditöötajaid on noored kuni 30, kuid vanemate osakaal on suurenenud; Enamik renditöötajatest omab kesk-, keskeri- või kutseharidust, kuid kõrgharidusega inimeste osakaal oli 2011. a suurem kui 2006. a.
Piiriülese renditöötaja profiil Eestis		
Espenberg et al. (2014: 6-7)	Eestlastest renditöötajate profiil	- Tüüpilist renditöötajat ei ole võimalik välja tuua; - mehed enamasti hõivatud ehitus- ja tootmisvaldkondades, naised kontoritöötajatena; - naisi on veidi enam kui mehi; - enamusel kesk- või kutseharidus; u 2/3 renditöötajatest on 25-49-aastased, u 1/3 nooremad (18-24), teisi on vähe.
Räpp (2012: 20, 30, 35, 41)	Ajutine tööalane ränne Hollandis Eesti renditöötajate näitel	- Enamuses oskustöölised (81%); - levinuim keskharidus (31%); - abielus inimesed teevad migreerumisotsuse perekondliku otsusena; - oluline on sihtriigi keele oskamine, kuid EL-s võib saada hakkama ka inglise või saksa keelega.

Allikas: autori koostatud.

LISA 5 – Varasemate empiiriliste uuringute käsitluse skeem



Joonis 2. Varasemad empiirilised uuringud eristatuna piiriüleste töötajate ja piiriüleste renditöötajate osas (autori koostatud).

SUMMARY

SOCIO-DEMOGRAPHIC PROFILE OF TEMPORARY AGENCY WORKERS IN THE CROSS-BORDER LABOUR FORCE OF ESTONIA-FINLAND AND ESTONIA-NORWAY

Kristiina Padu

Temporary agency work has a long history and traditions in the world and in Europe, but is quite new labour relationship form in Estonia. Temporary agency work offers opportunities for many people, but is especially important for the risk groups in the labour market. It helps to fight unemployment and regulate labour market. Knowing different aspects of temporary agency work is essential and useful for the government, private employment agencies and entrepreneurs. It is also helpful for temporary agency workers themselves, because it gives them the ability to plan their private and work life the way it is most appropriate and benefitting for them. Therefore, there is a need in Estonian society to regulate the field and to introduce the opoortunities and dangers temporary agency work holds. Knowing the socio-demographic profile of temporary agency workers gives basis and direction how to regulate the field and for who temporary agency work is suitable, therefore needs to be introduced.

The goal of this thesis was to map the socio-demographic profile of temporary agency workers in cross-border labour force between Estonia and Finland and Estonia and Norway. To find out what kind of people participate in cross-border temporary agency work, nine different socio-demographic characteristics were analysed: gender, age, education, domicile, marital status, number of children, having a work experience, speaking the language of destination country (finnish/norvegian) and native language. Such mapping is necessary and relevant, because temporary agency work has not been studied enough in Estonia and the field lacks of sufficient information. So far the only in-depth study dates back to 2007, but

in the meantime economic situation and legal regulation have changed. It is beneficial to map the socio-demographic profile of temporary agency workers in the example of Estonia-Finland and Estonia-Norway direction, because Finland and Norway are one of the most popular destination countries amongst Estonian temporary agency workers and cross-border workers over all. The information that will be the outcome of the mapping is necessary and beneficial for shaping and implementing different labour force migration politics in Estonia.

To accomplish the goal of the thesis, following assignments were put up:

1) Give an overview of relevant theories, relying mainly on the push and pull factors theory and more concretly on the micro, meso and macro level theories;
2) Give an overview of previous empirical studies of cross-border temporary agency work;
3) Describe StaffPoint OÜ's and UnicJob's activity and participation in Estonian temporary agency work market;
4) Evaluate and process data collected from StaffPoint OÜ and UnicJob and pick an appropriate methodology for processing this data;
5) Carry out statistical analyses of socio-demographic characteristics of temporary agency workers and to generalise and systematise the results;
6) Compare and analyse Estonia – Finland and Estonia – Norway labour force migration under the results of statistical analyses and interviews;
7) On the basis of the results of mapping, bring out positive and negative sides of temporary agency work and the ways this knowing is beneficial for the government and entrepreneurs.

The results were similar to the previous empirical studies and the results of statistical analyses were uphold by the results of interviews. It turned out, that it is not possible to bring out an undubious profile of temporary agency workers. It depends on many circumstances that differ in many ways between countries and industries. Generally, it can be said, that temporary agency worker is likely female, single, without children, lives in a city, is Estonian and has secondary, secondary specialised or vocational education. Typically, temporary agency worker is young, less than 30–years–old. In the directions of Finland and Norway, the age characteristic had some

differences. Temporary agency workers in Finland were a bit younger than those who worked in Norway. Namely, in Norway most of them were under 30, but in Finland they were mostly 25–49. Hence, among the temporary agency workers who worked in Finland, there were more people who were married and had children. In the case of temporary agency workers in Finland, the ability to speak finnish was valuated more important than it was to speak norwegian in Norway, because in Norway it is possible to cope with english.

Cross-border temporary agency worker differs to some extent from the cross-border worker. Even though, the gender is affected by the specific country and working industry, cross-border temporary agency worker is generally a women, while cross-border worker is a man. In Finland, in either case, workers were 25-49-years-old, but workers in Norway were slightly younger than cross-border workers and temporary agency workers in Finland. Previous working experience was necessary for both, but in the case of temporary agency work, it is possible to cope without previous experience if otherwise the characteristics for a job are corresponding.

The share of women in temporary agency work is high, because it is interdependent with the industry of the job offered. Mainly, women work in service and men in construction or manufacturing. However, the evaluation of the employment agency consultants was that women tend to be more interested in the temporary agency work than men. Women might prefer agency work more than men, because it is more secure. Men are venturesome and use communication networks to find a job independently.

Employment agency consultants explained that the young age of temporary agency workers comes from their wish to travel around and see the world during or after their studies and temporary agency work is one of the ways to do this. The theory of human capital confirms it, by saying that young people gain the most from migration for their future. The proportion of older people in temporary agency workers is still quite small but is rising.

Temporary agency workers spoke mostly estonian as their native language. It can be concluded that the temporary agency workers in the direction of Finland and Norway are mostly estonians. Most of them are from Tallinn, but also from Tartu, South-

Estonia and East-Estonia. Previous empirical studies have also shown that cross-border temporary agency workers are city people. Employment agency consultants say that the reason could be that people in the city, who have low knowledge level and low skills, are not willing to work for the income they get for their work here. So they rather do the same work abroad for bigger income.

Temporary agency workers in the direction of Estonia-Norway had secondary or secondary specialised education, in the direction of Finland they had vocational education. These results correspond with the previous empirical studies which also showed that cross-border workers have mainly completed secondary level education. Employment agency consultants brought forth that secondary level education for temporary agency workers is suitable, because it means these people have required skills and knowledge for these kinds of jobs, whereas people with higher education do not. On the other hand, it was said that highly educated people are rarely interested in temporary agency work. Only if they do not find specialised job in Estonia and they can not find it independently abroad, they turn to temporary agency work. Previous studies show that the proportion of people with higher education grows in the times of economic crises, when it is also for them, harder to find a job. Taking into consideration that temporary agency jobs are offered mainly in construction, manufacturing and services, it is not adequate for someone with higher education, but this could change.

Temporary agency workers were mainly single and without children. On the on hand, the reason is that most of them were young people, who have not started families yet. On the other hand, analyses showed and previous studies confirm that the more children people have, the less likely they decide to work abroad. Generally, the number of children or marital status of a person is relevant for that person on personal level. It is not relevant for the employment agency for deciding whether a person suits for a job or not. Statistical analyses confirmed that.

Having a previous working experience and speaking the language of destination country were not statistically significant, but the employment agency consultants stated that these were among the most important characteristics. This shows that it is important to use different kinds of methodological approaches. Previous working experience was especially important for temporary agency workers who worked in

Finland. The results of this thesis also showed that all temporary agency workers in Finland had previous working experience. In case of Norway, the employment agency consultants conceded that a person without previous working experience can be chosen if he/she otherwise qualifies for the job. Speaking finnish or norvegian was important for employment agency consultants, but statistical analyses did not confirm that, most of the temporary agency workers did not speak either finnish or norvegian. In the case of Finland, the employment agency consultants stated that Estonians are capable of learning finnish while working in Finland and it is possible to hire them without speaking it at first place. In Norway, one can manage with english, but speaking norvegian gives a strong advantage when applying for a job. For long-term employment it is recommended to learn norvegian.

All in all, great number of temporary agency workers belong to the risk groups of labour market, for example, young and old people, people with lower education, without previous working experience and women. This result differs from the average cross-border worker, who is generally male, not so young (25-49-years-old) and has previous working experience. It shows that temporary agency worker needs more protection, especially in the case of cross-border temporary agency work, because it is harder to stand for your rights in a strange country which official language one does not speak. At this point, Estonian government can help them by regulating temporary agency work more precisely and protecting temporary agency workers more, for example, by stipulating more obligations on employment agencies. Employment agencies also see the vague legislation as a shortcoming that harms their reputation.

On the other hand, it is important not to over regulate the field of temporary agency work, because one of its biggest values is its flexibility, that enables people to join their private and working lives. Through temporary agency work people can pick up new experiences and skills by working with different employers and to move towards a permanent employment contract. Temporary agency work offers opportunities for older people as well. Considering the aging society of Estonia, negative natural growth and small pensions, temporary agency work could be a way for older people who wish to remain their social status and earn extra income while being pensioners. It is important to avoid both, under and over regulating the field

and to find a balance between the opportunities temporary agency work can offer and the dangers it carries.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kristiina Padu,
(*autori nimi*)

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

Tööjõurendiettevõtete toel piiriüleses tööjõurändes osalejate sotsiaal-demograafiline profiil Eesti-Soome ja Eesti-Norra suunal,

(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendajad on Tiiu Paas ja Eneli Kindsiko,
(*juhendaja nimi*)

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace´i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

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

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

Tartus, **21.05.2015**