

TARTU ÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Rahvamajanduse instituut

Anu Tromm

**PIIRIÜLEST TÖÖALAST RÄNNET MÕJUTAVAD
TEGURID EESTI CV KESKUSE ANDMETE PÕHJAL**

Magistritöö sotsiaalteaduse magistrikraadi taotlemiseks majandusteaduses

Juhendajad: Pille Mõtsmees, Liis Roosaar

Tartu 2012

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendajate allkirjad)

Kaitsmisele lubatud „ 2012 a

Rahvamajanduse instituudi juhataja

prof. Raul Eamets

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. TÖÖALASE RÄNDE TEOREETILISED KÄSITLUSED JA EUROOPA MIGRATSIOONIVOOD	7
1.1. Töölase rände teoreetilisi käsitlusi	7
1.2. Euroopa migratsioonivood ja Euroopa Liidu tööjõu vaba liikumine.....	19
1.2.1. Ida-lääne suunaline ränne ja Euroopa Liidu tööjõu vaba liikumine	19
1.2.2. Ida-lääne suunalise töölase rände positiivseid ja negatiivseid külgi	24
1.3. Eesti tööalane ränne	30
1.3.1. Eesti rändestatistika.....	31
1.3.2. Rännet mõjutavad majanduslikud tegurid Eestis	35
1.4. Varasemad empiirilised uurimused Eesti piiriülese töörannde kohta.....	38
2. PIIRIÜLEST TÖÖALAST RÄNNET MÕJUTAVATE TEGURITE MODELLEERIMINE EESTI CV KESKUSE ANDMETE PÕHJAL	50
2.1. Ülevaade CV Keskuse andmetest	50
2.2. Modelleerimisel kasutatavate andmete statistiline kirjeldus.....	56
2.3. Piiriülest tööalast rännet mõjutavate tegurite ökonomeetiline analüüs	66
KOKKUVÕTE.....	75
VIIDATUD ALLIKAD	78
LISAD	84
Lisa 1. Mõisted.....	84
Lisa 2. Firma nimi, näited analüüsides väljajäetavatest väärtustest.....	86
Lisa 3. Mudelis kasutatavate andmete statistiline kirjeldus	88
Lisa 4. Eesti hõivatute jagunemine aastate lõikes ameti pearühmade kaupa.....	90
Lisa 5. Mudelis kasutatud muutujate multikollineaarsuse testimise tulemused	91
Lisa 6. Marginaalsed efektid probit-mudelile välisriigis töötamise soovi kohta CV Keskuse andmete põhjal.....	92
SUMMARY	94

SISSEJUHATUS

Euroopa ida-lääne suunaline ränne, mida võib pidada üheks suurimaks demograafiliseks muutuseks Euroopas, sai alguse 1990. aastate alguses. Ida-eurooplaste ränne läände on Euroopas kaasa toonud uued migratsiooni vormid, sest väljaränne ei tähenda enam ainult ühekordset püsivat otsust ning ida-lääs rännet iseloomustab aina enam ajutine ja korduv iseloom. Tänu rände lühiajalisusele ning liikumisvabadusele on rändeotsust aina kergem vastu võtta ning levinuimaks rändeliigiks 2000. aastatel on saanud tööalane ränne. Teadmine, et rännata on võimalik ajutiselt, lisab potentsiaalsele väljarändajale valmisolekut ära minna. Seda toetavad muuhulgas üldine valikuvõimaluste avardamine, infrastruktuuri areng, reisimise lihtsustumine, globaliseerumine, info- ja kommunikatsioonitehnoloogiate areng. Võimalus rohkem valida muudab elu- ja töökoha valiku printsiipe ning soodustab rände kasvu. Sellele aitab kaasa ka Euroopa Liidu avatud tööjõuturu poliitika, sest isikute vaba liikumise põhimõtte rakendamine kõigile Euroopa Liidu kodanikele ning tööjõu mobiilsuse suurendamine aitavad kaasa paindliku tööjõuturu tekkele ning piirkonna konkurentsivõime suurenemisele. 20–30 aasta perspektiivis on Euroopas vajalik Euroopa-sisene inimeste liikumine, sest rahvastik vananeb, sündimismäärad on madalad ning tööealine elanikkond väheneb.

Eestist läheb rohkem inimesi mujale tööle kui siia saabub, kuigi Eesti rändestatistika annab tunnistust ka sellest, et teatud aja möödudes osa läinutest naaseb Eestisse. Peamiseks ajendiks tööalaselt välisriiki suundumiseks on kõrgemad sissetulekud, tööpuudus Eestis ja paremad töötingimused, Eestisse tagasi pöördatakse kas majanduslikel (töösuhte lõppemine välisriigis, paranenud sissetulekuvõimalused Eestis) või mittemajanduslikel põhjustel (pere). Enamus sihtriikidest asub Euroopas. Euroopa riikide kui vastuvõtivate riikide seisukohast ei tohiks Eestist saabuvate sisserändajate arv oluliselt mõjutada riigi näitajaid, sest tegemist on suhteliselt väikese inimeste arvuga võrreldes sihtriikide kogurahvaarvu ja -tööealise rahvastikuga. Eesti kui väikese riigi jaoks on aga iga kodanik tähtis. Hinnangute kohaselt kaotab Eesti pikas perspektiivis

ligikaudu 3% oma SKP-st tööealise elanikkonna väljarände tõttu. Seetõttu on oluline teada, kui paljud lahkuvad Eestist, kes naasevad teatud aja möödudes tagasi Eestisse ning millised tunnused välisriigis töötanud inimesi kõige sagedamini kirjeldavad.

Käesoleva töö eesmärgiks on selgitada Eesti CV Keskuse andmete põhjal, millised on piiriülest tööalast rännet mõjutavad tegurid. Eesmärgi saavutamiseks püstitatakse järgmised uurimisülesanded:

- ✓ anda ülevaade tööalase rände teooriatest;
- ✓ kirjeldada Euroopas toimuvat rännet;
- ✓ tuua välja senised Eesti tööalase rände kohta käivad tulemused;
- ✓ kirjeldada uurimistöös kasutatavaid andmeid ning analüüsi kaasatavaid muutujaid;
- ✓ viia läbi andmete ökonomeetiline analüüs, et leida Eesti tööalast piiriülest rännet mõjutavad tegurid;
- ✓ tõlgendada tulemused, tuua välja käesoleva töö kitsaskohad ning edasised uurimisvõimalused.

Olulisemate autoritena, kelle uurimusi magistr töö teoreetilise tagapõhja kirjutamisel kasutati, võib välja tuua: Chiswick (2002), Eamets, Philips (2004), Samers (2010), Piore (1972), Reich *et al.* (1973), Sjaastad (1962), Becker (1962), Krieger (2004). Eesti varasemate uurimistulemuste kirjeldamisel toetutakse peamiselt järgmistele autoritele: Veidemann (2009), Anniste (2011), Krusell (2009), Randveer ja Rõõm (2009), Kruusvall ja Tomson (2004). Töö empiirilises osas kasutatakse CV Keskuse internetikeskkonda sisestatud CV-de andmeid. Et CV peamiseks eesmärgiks on konkureerimine vabadele töökohtadele, on ootuspärane, et CV-s sisalduv informatsioon on tõene ja kajastab piisavalt adekvaatselt isiku elulooga seotud aspekte. Käesolevas töös uuritakse andmeid CV viimase uuendamise seisuga, mis jääb vahemikku 01.2008–01.2010. CV-des esitatud informatsiooni töödeldakse kodeeritud muutujate kujul ning saadud tulemused võrreldakse seniste Eestis tehtud tööalase rände uurimistöödega. Peamised andmetega seotud probleemid tulenevad asjaolust, et CV-d haldab iga inimene ise ning sisestatavad väärtused võivad olla mitmetimõistetavad, (tahtmatult) ekslikud, ebaloomilised, puudulikult sisestatud. Ka on inimesel CV Keskuse keskkonda

võimalik sisestada kuni 5 CV-d, mistõttu oli vajalik välja selekteerida erinevatest võimalikest variantidest üks, mida analüüsisesse kaasata.

Käesolev töö koosneb kahest peatükist. Esimeses osas tuuakse välja tööalast rännet puudutavaid teoreetilisi kontseptsioone, antakse ülevaade Euroopa rändelastest suundumustest ning Eesti senistest tööalast rännet puudutavatest uurimistöödest. Teine osa keskendub andmete analüüsile: kirjeldatakse valimi koostamise põhimõtteid ning võimalikke andmetega seotud probleeme, tuuakse ära andmete statistiline kirjeldus, viiakse läbi ökonomeetiline analüüs ning tõlgendatakse tulemusi. Antud töös kasutatavad peamised mõisted on ära toodud esimeses lisas.

Autor tänab käesoleva magistritöö juhendajaid Pille Mõtsmees't ja Liis Roosaar't. Samuti avaldab autor tänu CV Keskuse andmete teisendamist rahastanud Euroopa Sotsiaalfondi Tarkade Ostuste Fondi projektile „Ametialase mobiilsuse tegurid ja mõjud Eestis“.

1. TÖÖALASE RÄNDE TEOREETILISED KÄSITLUSED JA EUROOPA MIGRATSIOONIVOOD

1.1. Tööalase rände teoreetilisi käsitlusi

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. (Krieger 2004: 79) Tegu võib olla ka mitme kombineeritud või sünteesitud kontseptsiooniga, mis tervikuna ei kuulu ühegi selgepiirilise teoreetilise käsitluse alla, kuid võivad osade kaupa sobida mitmega. Enamasti limiteeritakse uurimistöodes käsitletavaid migratsiooni selgitavaid teooriaid mõnest konkreetsemast lähtepunktist tulenevalt ning ka antud töös on see vajalik. Käesolevas töös antakse ülevaade nendest teooriatest, mis võiksid aidata seletada migreerumist välisriiki töötamise eesmärgil. Seejuures püütakse valiku tegemisel arvestada ka Eesti kohta käivaid seniseid tulemusi.

Et paremini mõista migratsiooni erinevaid teoreetilisi käsitlusi, on hea omada ülevaadet sellest, kuidas on võimalik migratsiooni liigitada. Samers (2010: 9–15) toob välja järgmised jagunemised:

- Siseriiklik ja rahvusvaheline migratsioon – migratsioon võib toimuda ühe riigi piires või riikide vahel. Riikidevahelise migratsiooni puhul võib esimene või esimesed riigid olla ka vahepeatusteks, nn transiitriikides, kus migrandid viibivad eesmärgiga liikuda edasi oma tegelikku lõppsihtpunkti.
- Pikaajaline ja lühiajaline migratsioon – OECD definitsiooni kohaselt loetakse lühiajaliseks migreerumiseks välisriigis viibimist alla kolme kuu. Samas võib rahvusvaheline migrant olla „püsivalt ajutine“, mis tähendab, et ta käib tihti koduriigis, et naasta sihtriiki.

- Legaalne ja illegaalne migratsioon – legaalne migrant on saanud sihtriigilt ametliku nõusoleku viibida antud riigis. Seejuures võib eristada neid migrante, kes on saanud ainult elamisloa ja neid, kes võivad lisaks ka töötada.
- Vabatahtlik ja pealesunnitud migratsioon – tihtipeale on piir vabatahtliku ja mittevabatahtliku migreerumise vahel ebaselge. Üldiselt võib jagada pealesunnitud migrandid kahte suuremasse rühma: asüülipalujad või põgenikud ja majanduslikud migrandid. Viimaste migreerumise põhjusteks on tõsised majanduslikud raskused: vaesus, tööpuudus, toimetulekupiirist madalamad sissetulekud, kroonilised haigused, alatoitumine, pikaajalised (inimese poolt põhjustatud) loodusõnnetused.

Rahvusvaheline migratsiooni organisatsioon (IOM – *International Organization for Migration*) liigitab migratsiooni kolmeks suuremaks grupiks: traditsiooniline alaline migratsioon, pikaajaline ajutine migratsioon ja lühiajaline tööjõumigratsioon (sh hooajatöö, juhutöö, piiriülene pendelränne) (Krieger 2004: 9).

Migratsiooniteooriate klassifitseerimisel võib välja tuua järgmised võimalikud liigitused (Krieger 2004: 80–91; Eamets, Philips 2004: 7):

1. Majanduslikud ja mittemajanduslikud teooriad. Majanduslikud teooriad jagunevad makro- ja mikrotasandi teooriateks, mittemajanduslikud on paljude sotsiaalteaduste uurimisobjektiks.
2. Mikro-, meso- ja makrotasandi teooriad.
3. Migratsiooni põhjuseid ja tagajärgi selgitavad teooriad. Enamik teooriaid analüüsivad tingimusi, mis põhjustavad tööjõu rahvusvahelise liikumise.
4. Migratsiooniprotsessi kestvusest ja pidevusest lähtuvad teooriad. Sageli keskendutakse ühekordsele pikaajalisele migreerumisele teise riiki.
5. Migratsiooniteooriaid integreerivad teooriad – kombineeritakse erinevaid käsitlusi, seda nii erinevate tasandite kui teadusharude lõikes eesmärgiga paremini kirjeldada migratsiooni erinevaid aspekte.

Kõik migratsiooniteooriad püüavad üldjoontes vastata kolmele küsimusele (Krieger 2004: 79): Miks migreeruda? Miks jääda? Miks paljud inimesed ei kaalu mitte kunagi migreerumist, kuigi see oleks neile kasulik? Teooriate eesmärgiks on antud küsimustele vastates selgitada migratsiooni põhjuseid ja tagajärgi, migrantide seotust tööga (ehk

sissetuleku allikad), migratsiooni reguleerimist ja migrantide grupilist kuuluvust (Samers 2010: 15–19). Migratsiooniteooriate paljus annab aimu sellest, kuidas mitmetahuline ja keerukas otsus võib migreerumine olla.

Järgnevalt kirjeldatakse tööjõu migratsiooni puudutavaid teooriad. Siinkohal vajab ära mainimist, et antud nimekiri ei ole lõplik ega kõikehõlmav. Eesmärgiks on anda ülevaade sellest, milliseid võimalikke erinevaid aspekte migratsiooni uurimisel jälgitakse.

Neoklassikalises makrotasandi majandusteoorias põhjustavad tööjõu liikumist riikidevahelised palgaerinevused, mis kujunevad tööjõu pakkumise ja nõudluse erinevuste tõttu. Analüüsitakse tingimusi, mis viivad regionaalsed tööturud tasakaalu. Riikides, kus tööjõudu on suhteliselt vähem kui kapitali, kujuneb turu tasakaalupalk kõrgemaks kui riikides, kus kapitali on vähe, kuid tööjõu pakkumine suur. Palgaerinevuse tõttu siirduvad madalama palgatasemega riikidest kõrgema palgatasemega riikidesse. Nii kasvab tööjõu pakkumine kõrgete palkadega riigis ning seetõttu hakkavad palgad langema. Madalad palgad teises riigis aga tõusevad, sest tööjõudu on endisest vähem üle. Migratsiooni tulemusena tekib uus tasakaalupalk (tööjõu pakkumine on vähenenud ja palgad tõusnud kapitalivaeses riigis ning tööjõu pakkumine on suurenenud ja palgad alanenud kapitalirikas riigis). (Philips *et al.* 2004: 8–9)

Neoklassikaline majandusteooria tugineb migratsiooniprotsesside selgitamisel järgmistele eeldustele (Eamets, Philips 2004: 9; Philips *et al.* 2002: 58):

- migratsiooniga ei kaasne kulutusi;
- migratsioon on riskivaba;
- migrantidel on täiuslik ja tasuta informatsioon;
- migrantid käituvad ratsionaalselt (on *homo economicus*'ed);
- migrantid on autonoomsed isikud ilma sotsiaalse taustata;
- puuduvad migratsiooni takistavad barjäärid (seaduslikud, kultuurilised, keelelised);
- töötajad on homogeenid ja teineteisega täielikult asendatavad;
- palgad on täielikult paindlikud.

Kuigi reaalsuses teooria eeldused ei ole täielikult täidetud, võib arvata, et riikidevahelised palgaerinevused on üheks tööalase rände põhjuseks Eestist välja sinise suhteliselt madala palgataseme tõttu võrreldes näiteks EL-15 liikmesriikidega (vt ka ptk 1.3.2).

Neoklassikalise majandusteooria mikrotasandi lähenemine keskendub rahvusvahelise migratsiooni põhjuste analüüsimisel riikidevahelistele erinevustele indiviidide töötasus ja tööhõive võimalustes. Tööjõu migreerumise otsust vaadeldakse kui indiviidi otsust sissetulekute maksimeerimiseks, mis sõltub sellest, millised on migratsiooniga seotud kulud ja tulud. Potentsiaalse migratsioonist saadava puhastulu arvutamisel hinnatakse töötasu suurust sihtriigis ning tõenäosust leida sobiv töökoht. Seda võrreldakse senise situatsiooniga kodumaal ning migratsiooniga kaasnevate kulutustega (reisi-, kolimis-, psühholoogilised kulud jt). (Eamets, Philips 2004: 8, 9; Philips *et al.* 2002: 58) Majanduslikud põhjused on eelkõige need, mis panevad inimesi tööalaselt Eestist välja rändama, mistõttu oodatav kõrgem sissetulek kaalub tihtipeale üles tehtavate kulude suuruse.

Et migrante huvitavad loodetavad suurenevad reaalsed sissetulekud teise riiki tööle suundudes, liigutakse madalate palkadega riikidest kõrgemate palkadega riikidesse. Seejuures võib aga probleemiks kujuneda asjaolu, et oskused ei pruugi olla täielikult sihtriiki ülekantavad. **Migrantide U-kujulise ametialase mobiilsuse teoorias** käsitletakse oskuseid laia mõistena, kuhu alla kuuluvad nii kvalifikatsioon, omandatud kutsetunnistused ja litsentsid, sihtriigi keeleoskus, informatsioon sihtriigi tavade kohta, aga ka ülesannete-põhised oskused jne. Mida vähem on oskused teise riiki ülekantavad (nt kutsetunnistuse või omandatud hariduse mittetunnustamine sihtriigis), seda suuremaks kujuneb ametialane langus lähteriigi viimase töökoha ja sihtriigi esimese töökoha vahel. See tähendab enamasti ka loodetust madalamat sissetulekut sihtriigis. Pärast migreerumist investeerivad migrandid oma oskuste täiendamisse. Need investeeringud tähendavad sihtriigi tööturu, keele ja tegutsemistavade tundmaõppimist, samuti uute oskuste ja vajaminevate litsentside, sertifikaatide omandamist jne, eesmärgiga parandada läbilöögivõimet tööturul. Selle tulemusena hakkavad isiku ametialane staatus ja sissetulekud koos sihtriigis viibitud ajaga kasvama. Antud ametialane liikumine (algselt ametialane langus võrreldes lähteriigi viimase töökohaga,

millele järgneb tõus, mida kauem sihtriigis viibitakse) kujutab endast U-kujulist kõverat. (Chiswick *et al.* 2002: 2–3) Immigrandid kogevad vähest või mitte üldse ametialast langust ning sellele järgnevat tõusu, so „U“ kuju on lame, kui (Chiswick *et al.* 2002: 3–4):

- lähte- ja sihtriigid on sarnased;
- indiviidi oskused on teise riiki lihtsasti ülekantavad;
- immigrandil puuduvad oskused või on neid väga vähe – nad tõenäoliselt ei tee lisainvesteeringuid sihtriigis oma oskuste parandamiseks.

Eestit ja Soomet võib pidada kultuuriliselt ja keeleliselt suhteliselt sarnasteks riikideks, seega võib oodata, et arvestatavat ametialast langust pigem ei tule ette (so „U“ kuju on lame), seda eriti kõrgelt kvalifitseeritud töötajate puhul, aga tõenäoliselt on see nii ka vähesemate oskustega töötajate puhul. Samas on oluline täheldada, et kui välisriiki suundutakse eesmärgiga töötada seal lühiajaliselt, siis pigem puudub motivatsioon oma oskustesse sihtriigis investeerida ning seetõttu võib oodata ametialast langust, sest tegemist on ajutise liikumisega, mille peamiseks eesmärgiks on pigem paremad materiaalsed väljavaated kui näiteks ametikoha sotsiaalne staatus.

Sotsiaalsete võrgustike teoorias defineeritakse sotsiaalseid võrgustikke suhetena, mis ühendavad praeguseid ja endiseid migrante ning mitte-migrante nii siht- kui lähteriikides. Sotsiaalsed võrgustikud võimaldavad inimestel saada peavarju, informatsiooni töövõimaluste ja tervishoiusektori teenuste kohta, töökohti, finantstuge ja muid ressursse migreerumiseks jne. Toetumine sotsiaalvõrgustikele võimaldab migrantidel vähendada migreerumisega seotud kulusid ja riske, oodatav puhastulu mujale siirdumisest on suurem ning suur osa migratsiooniga kaasnevatest kuludest (näiteks reisi-, informatsiooni-, sisseelamis-, tööotsimiskulud jt) kaetakse vastava võrgustiku poolt või abil. Väiksemad on ka psühholoogilised kulud. Seetõttu suurendab võrgustike laienemine järgmiste potentsiaalsete sisserändajate arvu. Lisaks võrgustikega seotud positiivsetele aspektidele tuuakse kirjanduses välja ka negatiivseid ilminguid. Sellise näitena võib ära tuua ülemaailmselt levinud inimkaubanduse. (Samers 2010: 86–87; Eamets, Philips 2004: 12)

Võrgustikest saab peaaesjalikult rääkida Soome puhul, mis on tööalaselt rändavate eestlaste peamine sihtkoht – sellest tulenevalt on tõenäoline, et informatsioon

töökohtade kohta liigub rohkem sõprade-tuttavate kaudu ning vähem formaalseid kanaleid pidi. Tööandja seisukohast võib see olla positiivne, sest aitab kokku hoida täiendava töötaja otsimisega seotud kulusid ning samal ajal annab sotsiaalse garantii, sest sellest sõltub ka soovitaja enda maine tööandja silmis ning tööandja saab probleemide korral uue töötajaga pöörduda muuhulgas vajadusel soovitaja poole. Võrgustike olulisus tööandjate jaoks selgub ka Anderson *et al.* (2006: 75) uuringust, mille kohaselt kasutavad tööandjad juba värvatud võõrtöölise võrgustikke leidmaks endale uusi töötajaid.

Duaalse tööturu teooria looja Piore (1972: 2–3) jagab tööturu kaheks segmendiks: primaarseks ja sekundaarseks. Esimeses domineerivad kohalikud töötajad, töökohad on hästitasustatud, stabiilsed, heade töötingimustega ning suuremate karjääritegemise võimalustega. Tööandjad võivad investeerida arvestataval hulgal töötajate väljaõppesse ning töötaja vallandamine võib olla kulukas ja/või keeruline. Sellele vastandub sekundaarne segment, kus domineerivad migrandid, töökohad on vähetasuvad, ebastabiilsed, halbade töötingimustega, väheste karjäärivõimalustega, tööandjad investeerivad väljaõppesse minimaalselt ning töötajate vallandamine võib olla lihtsam. Neid töökohti kohalikud ei soovi ning seetõttu otsivad tööandjad nendele ametikohtadele võõrtöölisi.

Kuna duaalset tööturu teooriat peetakse üldiselt liiga lihtsustatuks, on seda teiste autorite poolt täiendavalt edasi arendatud. Nii eksisteerib Reich *et al.* (1973: 359–364) kohaselt tööturul loendamatu arv segmente ning tööturg on püsivalt segmenteerunud. Näiteks võib üheks segmendiks lugeda sarnaseid töökohti ettevõttes. Igat segmenti reguleerivad oma selged tegutsemisreeglid, mis annavad teatud segmenti kuuluvatele töötajatele suuremad edutamise võimalused, kõrgemad palgad, paremad töötingimused kui teistele. Töötajad jagunevad konkreetse segmenti osaliselt hariduse, kvalifikatsiooni, keele ja teiste oskuse põhjal, aga samuti mängivad rolli eeldused töökohale sobivuse ja tootlikkuse kohta, mida mõjutavad nahavärv, rahvus, sugu ja muud omadused. See võib tähendada nii positiivset (teatud tüüpi töötajaid peetakse sobilikuks hästitasustatud ametikohtadele) kui ka negatiivset (töötaja on sobilik ainult madalalpalgalisele raskete töötingimustega positsioonile) stereotüpiseerimist. Samers (2010: 150) lisab teooriale rahvusvahelise mõõtme: segmenteerumise tõttu on välja

kujunenud nišid (seda eriti jõukamates riikides), kus ametikohtadel domineerivad peaaesjalikult migrandid: põllumajandus, tekstiilitööstus ja muu kergetööstus, ehitus, toiduainetetööstus, väikesed toidupoed, iluaiandus, jaemüük, tänavakaubandus, hooldusteenused, puhastusteenused ja toitlustus (i.k. 3 „C“-d: *caring, cleaning, catering*), intiimteenused. Olenevalt sektorist võib mõnda tööd, mida migrandid teevad, pidada rämpaseks, ohtlikuks ja raskeks (i.k. 3 „D“-d: *dirty, dangerous, difficult*), tihtipeale on tegemist vähetasustatud ja/või väheseid oskusi nõudvate töödega

Tööturu segmenteerumise teooriate kohaselt peaks eestlaste nahavärv Euroopas töö saamiseks olema sobilik ning määravamaks töökoha saamisel on seetõttu indiviidi teised karakteristikud, nt keeleoskus, kvalifikatsioon, haridus, kultuuriline tasust. Seejuures aga jääb oht, et Eesti kvalifitseeritud tööjõud asub välisriigis tööle oma oskustele ja kvalifikatsioonile mittevastavatele kohtadele, sest antud teooriate kohaselt koondub võõrtööjõud pigem väheseid oskusi nõudvatele ametikohtadele. Rahvus võib olla oluline, sest Kesk- ja Ida-Euroopa kodanike suhtes on EL-15 riikides väljakujunenud teatud hoiakud: näiteks uurivad Pemberton ja Stevens (2009: 1296) ning Anderson *et al.* (2006: 72–74) Ühendkuningriigi tööandjate arvamusi Ida-Euroopast pärit võõrtööjõu suhtes ning selgub, et uutest EL-i liikmesriikidest pärit võõrtööjõudu peetakse töökaks, motiveerituks, paindlikuks, usaldusväärseks, ida-eurooplased on nõus töötama vähese tasu eest ja antisotsiaalsetel aegadel (öösel, pühade ajal, nädalavahetustel) ilma täiendavate lisahüvitisteta nagu haiguse- ja puhkusetasud, kuid enamasti on tegemist konkreetse töö jaoks üle kvalifitseeritud isikutega.

Soo-põhistest migratsiooniteooriatest tuuakse käesolevaga välja teooria, kus käsitletakse naiste tööjõudu. Nõudlust migrantidest naiste tööjõu järele esineb sihtriigis peamiselt eelpoolmainitud 3 „C“ valdkondades. Seda nähtust esineb üle Euroopa, Põhja - Ameerikas ja ka Aasia riikides. (Samers 2010: 101) Migratsiooni feminiseerumise taga on nõudlus hooldusteenuste järele, mis on aina kasvanud, sest (Samers 2010: 102):

- jõukamate riikide valitsused on vähendanud oma rolli hooldusteenuste pakkumisel;
- toimub rahvastiku vananemine jõukamates riikides, seda eriti Euroopas;
- leibkondades, mille mõlemad liikmed teenivad sissetulekut, väheneb aeg, mida nii mehed kui naised on nõus majapidamistöödele kulutama;

- vähem kohalikke on nõus sellist tüüpi tööd tegema või on nende tööjõud liiga kulukas naisimmigrantidega võrreldes;
- majapidamiste suurus on viimasel ajal märgatavalt kasvanud ning koos sellega on tekkinud nähtus, kus oluline on kodu väljanägemine (nn „trofeekodud“). Seda esineb eriti Ühendkuningriigis ja USA-s.

Põhjused, miks naisimmigrantidest tööjõud aitab kulusid kokku hoida ja miks naised võtavad vastu madalalpalgalist tööd ning halvemaid töötingimusi, võivad seisneda selles, et naiste õiguslik staatus on ebakindlam, eksisteerivad soopõhised immigratsioonipoliitikad ja/või seksistlikud traditsioonid mõnes töövaldkonnas, naiste tööle saamise võimalused on piiratud ja levib vaesus. Tööjõukulude kontrolli all hoidmist ehk madalate palkade maksmist toetavad nii hinnakonkurents ettevõtete vahel kui ka kuluteadlikud majapidamised. Nõudlust koristajate ja restoranitöötajate järele võib selgitada ka teiste teooriatega (näiteks duaalne tööturu teooria), kuid nendes ei arvestata sooga. Paljud teenindusalased tööd on tööandjatele, aga tihtipeale ka naisimmigrantidele endile stereotüüpselt naiste tööd. Selle tulemusel võib naisimmigrantidel puududa juurdepääs teatud tüüpi ametikohtadele. (Samers 2010: 103)

Currie (2009: 112) toob välja, et EL-8 liikmesriikidest pärit naised, kes suunduvad Ühendkuningriiki tööle, kogevad enamasti ametialast langust. Ta viitab ka sellele (*Ibid.* 114), et EL-8 pärit naised töötasid rohkem hooldus- ja koristusteenuste valdkonnas, lisades, et kuigi tegemist on pigem üldiste tööturu trendidega (naised koonduvad teatud sektoritesse), on sellel migratsiooniga seoses oma tähendus. Nimelt on tegemist töödega, mida peetakse üldtunnustatult sobilikuks naisvõõrtööjõule (nt eramajapidamistes majapidajannad, lapsehoidjad, vanurite hooldajad), kusjuures tihtipeale on tegemist mitteametlike kokkulepetega pere ja naistöötaja vahel (*Ibid.*: 126). Raghuram (2009: 99) vaatleb naiste tööalast migratsiooni ajude äravoolu kontekstis ning jõuab järeldusele, et kvalifitseeritud naistööjõu rahvusvaheline ränne on oluline nn feminiinsetes sektorites (nt meditsiin).

Kui rääkida teatud ametite võimalikust feminiseerumisest, siis on naised ka Eestis koondunud mõnedesse ametiala gruppidesse rohkem kui mehed (2010. aastal oli naiste osakaal Statistikaameti andmete kohaselt meestest suurem näiteks teenindus- ja müügitöötajate ning tippspetsialistide hulgas). Samas uurib Raghuram peamiselt

tervishoiusektorit ning muudest sektoritest palju ei kõnelda. Kvalifitseeritud ja kõrgeltharitud naised on igas majandussektoris ning tegemist ei pruugi olla ainult valdkondadega, kus domineerivad peaaesjalikult naised. Samuti on ootuspärane, et on piisavalt (võib-olla ka suur osa) naised, kes välisriiki tööle suundudes ei koge ametialast langust. Probleem võib pigem esineda väheste kogemustega haritud või mitteharitud noorte naiste puhul, kes lepivad vähenõudlikuma tööga välisriigis, et omandada kogemusi, keelt, oskusi, teadmisi jne. On tõenäoline, et kui nad Eestis tööle asuksid, siis oleks see samamoodi madalamat kvalifikatsiooni nõudev töö.

Inimkapitali teoorias vaadeldakse migratsiooni kui investeeringut, kus praegused kulud on tehtud selleks, et saada suuremaid sissetulekuid tulevikus. Migratsiooni ajendiks on tulu, mis saadakse tänaste rahaliste (so otseste) ja mitte-rahaliste (so kaudsete) kulude ning tuleviku oodatavate tulude vahest. Kulud tuleb kanda kohe, kuid oodatav tulu (nii otsene kui kaudne) jaotub pikema perioodi peale. Otsesteks kuludeks on töökoha kaotamine endises elukohas, kolimis- ja transpordikulud, kulud uue töö leidmiseks ning uues keskkonnas kohanemiseks. Kaudseteks kuludeks on töökoha kaotamisega seotud alternatiivkulud, mis tähendab potentsiaalsest sissetulekust loobumist sel ajal, kui vahetatakse töökohta, reisitakse ja õpitakse uues töökohas. Kaudsete kuludena vaadeldakse ka psühholoogilisi kulusid, mis tulenevad sõpradest, perekonnast ja lähedastest lahkumisest ning ebamugavuse ja ebakindlusega seotud kulusid. Tuluks on eeldatav kõrgem tulevane palk ja paremad elamistingimused. Migratsioon on vahend, mille kaudu saab investeerida oma inimkapitali. Inimkapital määrab ära indiviidi tööjõu hinna (so palga), sest selle toob ta tööturule kaasa. Seetõttu hakkavad investeeringud oma inimkapitali (so oskustesse, haridusse, võimetesse jne) kujundama indiviidi tööjõu hinda. (Sjaastad 1962: 83–87) Nii näiteks tähendab kõrgem haridustase eeldatavasti suuremaid sissetulekuid tööjõuturu spetsiifilistes segmentides. Samuti annab kõrgem haridustase parema võime koguda ja töödelda informatsiooni, mis vähendab riske ja suurendab migreerumise tõenäosust. Sellele vastukaaluks aga arvatakse ka, et kõrgem haridustase ei mõjuta või vähendab soovi migreeruda, sest sihtriikides domineerivad võõrtööjõuturul vähekvalifitseeritud migrantid, mistõttu ei ole kõrgelt kvalifitseeritud tööjõule migreerumine tulus. (Krieger 2004: 25) Erinevatest uuringutest inimeste investeeringutest oma inimkapitali selgub muuhulgas, et (Becker 1962: 10):

- üldiselt suurenevad sissetulekud vanuse kasvades aeglustavas tempos;

- töötuse määr on oskuste tasemega negatiivselt seotud, so mida rohkem oskusi, seda vähem tõenäolisemalt ollakse töötu;
- noored vahetavad töökohti tihedamalt, nad õpivad ja saavad töökohal väljaõpet rohkem kui vanemad inimesed;
- professionaalide ja teiste kvalifitseeritud töötajate sissetulekud on parempoolselt asümmeetrilised (so keskväärtusest kõrgemad);
- võimekamad inimesed omandavad rohkem haridust.

Inimkapitali teooria on tihedalt seotud elutsükli teooriaga, mis uurib, kuidas inimesed jaotavad oma ressursse ja teevad valikuid (nt millal õppida, töötada, puhata, pensionile minna) üle eluea. Elukaar jaotatakse etappideks, millest käesoleva töö kontekstis on kõige huvipakkuvamad varane küpsusiga (vanuses 20–35) ning hiline küpsusiga (vanuses 35–60), mis katavad suures osas ära aktiivse tööea. Varases küpsuseas alustatakse muuhulgas iseseisva tööeluga, luuakse karjääri, omandatakse teadmisi täiendõppena, hilises küpsuseas jõutakse karjääriredelil tippu, ollakse produktiivselt tegevad (Inimese... 2012). Lievegoed (1976: 61, 64–65) leiab, et noor täiskasvanu (20-ndad eluaastad) vahetab tihti töökohti eesmärgiga õppida ja ennast proovile panna, hiljem (20-ndate lõpust 30-ndate keskpaigani) ei vahetata enam elukutset ja eesmärgiks on valitud suunal tippujõudmine. Becker (1962: 38) võtab noorte kohta käiva informatsiooni kokku järgmiselt: nooremad käivad rohkem koolis, saavad enam töökohapõhist väljaõpet, vahetavad tihedamini töö- ja asukohti võrreldes vanemate inimestega, sest tegemist on pikaajaliste investeeringutega inimkapitali, mille tasuvuse periood on noortel pikem. Ta lisab (*Ibid.*: 25), et neil, kes ei ole veel jõudnud oma inimkapitali investeerima hakata, on suurem motivatsioon migreerumiseks.

Ka Eesti puhul võib arvata, et kehtivad inimkapitali ja elutsükli üldised seisukohad. Pigem on noored need, kes on rohkem erinevatel põhjustel välisriikides käinud. Siinjuures on oluline märkida, et tänasel noorel põlvkonnal on olnud suurem piiriülene liikumisvabadus võrreldes vanema põlvkonnaga. Lisaks on suuremat reisimis- ja maailma avastamise võimalust täiendavalt toetanud erinevad riikidevahelised vahetus-, praktika- ja õppeprogrammid. Näiteks Erasmus’e (*EuRopean Action Scheme for the Mobility of University Students*) kõrgharidusprogrammi võimalustega on üles kasvanud põlvkond Eesti noori (programm avanes Eestile 1998. aastal), mis on mõjutanud selle

põlvkonna valikuid, harjumusi ning kultuurilisi ja sotsiaalseid arusaamu (Kiisler 2005: 5–6). Tõenäoliselt soodustab rahvusvaheline õppimiskogemus ka edasist tööle asumist mõnes välisriigis.¹

Tõmbe-tõuketegurite teooria kohaselt mõjutavad tööjõu geograafilist liikumist paljud tegurid, mis ühest küljest võivad aidata kaasa migratsiooni tekkimisele, teisest küljest aga seda takistada. Sõltuvalt sellest, kas mõjutegur lähtub migratsiooni lähte- või sihtriigist, eristatakse migratsiooni tõuke- ja tõmbetegureid. Seejuures võivad mitmed mõjutegurid olla korraga nii tõuke- kui tõmbeteguriteks. Tõmbe- ja tõuketeguritena võib välja tuua (Eamets, Philips 2004: 13):

- demograafilised protsessid ja elanikkonna vananemine;
- situatsioon tööturgudel;
- erinevused sissetulekutes ehk nn sissetulekute lõhe;
- migratsiooni traditsiooni ja võrgustike olemasolu;
- geograafiline lähedus;
- kultuuri- ja keelebarjäärid;
- ootused tulevikule (eelkõige majanduskasvule);
- etnilised ja poliitilised probleemid.

Tõuketeguriteks, mis võivad panna Eestist lahkuma, saab nimetada sissetulekute erinevusi (näiteks EL-15 riikide omad võrreldes Eestiga); kõrget töötuse määra, mis eriti majanduse langusaastatel paneb inimesi rohkem otsima võimalusi piiriüleseks töörandeks; võrgustikke - seda peamiselt Soome ja Eesti vahel, mida toetavad geograafiline, kulutuuriline ja keeleline lähedus. Tõmbetegurid, mille tõttu inimesed liiguvad välisriiki, võivad olla suuremad sissetulekuvõimalused, paremad töö- ja elutingimused (sh kliima), laiemad hariduse omandamise võimalused (nt eriala, mida Eestis õppida ei saa), uute kogemuste ja keele omandamine, mis üldisemas mõistes tähendab inimkapitali rikastamist. Tõuketegurid, mis panevad tagasi Eestisse tulema, on muuhulgas keelebarjäärid, kuigi nende mõju peaks mõnevõrra vähendama inglise keele oskus, millega Euroopas saab teatud määral hakkama; elukallidus; haridusele ja oskustele mittevastav töö; psühholoogilised tegurid (nt isoleeritus). Tõmbeteguritena, mis panevad tagasi Eestisse pöörduma, võib mainida lähedaste (pere, sõbrad) olemasolu Eestis, isamaatunnetust, majandusliku olukorra paranemist Eestis (nt sissetulekute kasv, tööpuuduse vähenemine, töökohtade loomine).

¹ Käesoleva töö empiirilise osa andmestik ei võimalda antud küsimusse põhjalikumalt süveneda.

Tõmbe- ja tõuketegurid, mis panevad inimesi mitte kaaluma välisriiki minemist, võivad olla migreerumisega seotud kulud (nii otsesed kui kaudsed) ning piisavate finantsvahendite puudumine, informatsiooni vähesus välisriigi tööturu ja elukorralduse kohta, keeleoskuse puudumine, piisavalt hea hakkamasaamine Eestis, pere ja lähedaste asumine Eestis, kõrge vanus, vajalike erialaste oskuste puudumine, kvalifikatsiooni mittetunnustamine välisriigis, elamiskoha omamine Eestis. Tõmbe- ja tõuketegurid, mis panevad isikut Eestisse mitte naasma pärast välisriiki siirdumist, võivad olla hea kohanemine välisriigis, perekondlikud sidemed välisriigis, negatiivne arvamus Eestist. Tõmbe- ja tõuketegurid võivad olla kattuvad ning kehtida samaaegselt, mis annab tunnistust sellest, et otsus Eestist ära minna või naasta võib olla keerukas ning hõlmata aspekte erinevatest eluvaldkondadest.

Siinkohal on koostatud käsitletud tööjõu migratsiooni selgitavate teooriate kokkuvõttev tabel (tabel 1), kus lisaks teooria nimetamisele tuuakse välja vastava teooria peamised rännet mõjutavad tegurid.

Tabel 1. Tööjõu migratsiooni selgitavad teooriad ning peamised rände tegurid

Teooria	Rännet mõjutavad tegurid
Neoklassikaline (makro)	Riikidevahelised palgaerinevused
Neoklassikaline (mikro)	Indiviidi soov maksimeerida sissetulekut
U-kujuline ametialane mobiilsus	Migratsiooni tagasilöögiks on ametialane langus, millest ülesaamiseks vaja investeerida sihtriigis enda oskustesse
Sotsiaalsed võrgustikud	Informatsiooni vahetamine praeguste ja endiste migrantide ning mitte-migrantide vahel nii siht- kui lähteriikides
Duaalne, segmenteerunud, rahvusvaheliselt segmenteerunud tööturg	Segmenteerunud tööturg, kus teatud segmentides domineerivad võõrtöölised
Soo-põhine	Migratsiooni feminiseerumine – võõrtöölised naised leiavad sihtriigis rakendust peamiselt kolmes valdkonnas: hooldus- ja puhastusteenused ning toitlustus
Inimkapital, elutsükkel	Investeeringud endasse, eesmärgiga saada selle abil tulevikus suuremaid sissetulekuid. Noortel pikem aeg investeeringute tasuvus ära oodata
Tõmbe-tõuketegurid	Erinevad mõjutegurid, mis aitavad kaasa või takistavad migratsiooni

Allikas: autori koostatud.

Aspekte, millega tööalase rände puhul arvestada, on palju ning kõikehõlmavat nimekirja neist moodustada on raske. Sellest annab tunnistust ka migratsiooniteooriate paljusus. Enamasti on rändeotsuse tegemisel olulised mitmed erinevad tegurid nii indiviidi,

leibkonna kui ka ühiskonna tasandil ning nende tegurite mõjude kõikehõlmav analüüs indiviidi rändeotsusele võib osutada teostamatuks. Küll aga saab erinevate rändeteooriate kaudu teatud määral mõista töö eesmärgil ettevõetud migratsiooni tagamaid. Nii selgub, et osa inimeste jaoks on oluline loodetav kõrgem sissetulek, teised lähevad aga ennast täiendama ning kvalifikatsiooni tõstma, samuti on oma roll inimese eluetapil, ka võib juhtuda, et tööalane rändekogemus ei kujune nii positiivseks, kui oodatud.

1.2. Euroopa migratsioonivood ja Euroopa Liidu tööjõu vaba liikumine

Kuna Eestist rännatakse tööalaselt peamiselt Euroopa piires ning et Euroopas toimuv mõjutab muuhulgas ka Eesti piiriüleseid töörändajaid, antakse siinkohal ülevaade Euroopa migratsioonivoogudest ning Euroopa Liidu tööjõu vaba liikumise põhimõtetest.

1.2.1. Ida-lääne suunaline ränne ja Euroopa Liidu tööjõu vaba liikumine

Raudse eesriide langemine 1989. aastal ning Nõukogude Liidu lagunemine vallandas Euroopas rännevood, mida nimetatakse ida-lääne suunaliseks rändeks (vt nt Hårs 2003, Heinz, Ward-Warmedinger 2006; Favell 2008). Väljaränne läände ei jäänud vaid üleminekuaastatele iseloomulikuks ellujäämisstrateegiaks, mil liikumine majanduslikult edukamatesse riikidesse oli üheks võimaluseks pääseda rasketest majanduslikest oludest ja tekkinud tööpuudusest. Säilinud ebavõrdsus sissetulekutes ida ja lääne vahel, transpordi- ja kommunikatsioonivahendite areng, mitmete viisanõuete tühistamine, riikide ja ettevõtjate initsiatiiv võõrtööjõu palkamiseks, töövahendusfirmade ja -organisatsioonide levik ning Euroopa Liidu tööjõu vaba liikumise poliitika on väljarännet idast läände pidevalt kasvatanud. (Anniste 2011: 3) Euroopa Liidu idasuunalised laienemised 2004. ja 2007. aastal lõpetasid geopoliitilise nihke 1989-aasta järgses Euroopas, mis rahvastiku migratsiooni ja mobiilsuse kontekstis on suurim demograafiline muutus Euroopas pärast Teise Maailmasõja lõppu. Euroopa taasühinedes tekkis Ida-Euroopa riikide kodanikele ligipääs samale liikumisvabadusele, mida lääne-eurooplased olid juba aastaid kasutanud. (Favell 2008: 701)

Ida-eurooplaste ränne läände on Euroopas kaasa toonud uued migratsiooni vormid, sest väljaränne ei tähenda enam ainult ühekordset püsivat otsust, vaid see on muutunud pidevalt olemasolevaks valikuvõimaluseks, ka ajutiseks eluetapiks või -stiilik. Seetõttu iseloomustab ida-lääs rännet, sh tööalast rännet, enamasti ajutine ja korduv iseloom. Teadmine, et rännata on võimalik ajutiselt, lisab potentsiaalsele väljarändajale valmisolekut välja rännata, kui ka hiljem otsustatakse võõrsile püsivalt jääda. Uued migratsiooni mustrid ja vormid (nt korduvränne, ajutine ränne, mitteametlik tööjõuturg, piiriülesed võrgustikud, migratsiooni kultuur) tähendavad Euroopas uue migratsioonisüsteemi tekkimist, mida toetab Euroopa Liidu avatud tööjõuturu poliitika. (Favell 2008: 701; Krings 2009: 50; Anniste 2011: 4) Enamus Euroopa riikide senised tööturu poliitikad on pigem rõhunud ajutisele tööjõu migratsioonile kui võõrtööliste pikaajalisele paigalejäämisele (World Migration... 2010: 12). Oluline osa hiljutistest EL-8 riikide emigreerujatest läksid välismaale kavatsusega töötada välisriigis ajutiselt, mis toob endaga kaasa kalduvuse võtta vastu madala kvalifikatsiooni töid. Järkjärguline EL-15 liikmesriikide tööturgude avanemine võõrtööjõule uutest EL-i liikmesriikidest 2004. aastast alates on märkimisväärselt tõstnud EL-8 liikmesriikide töötajate sissevoolu Lääne-Euroopa riikidesse. (Randveer, Rõõm 2009: 3, 10)

Isikute vaba liikumine on üks Euroopa Liidu põhivabadustest. Tööjõu liikumisvabadus eksisteerib alates Euroopa Ühenduse (EÜ) loomisest 1957. aastal. See põhimõte on talletatud EÜ asutamislepingu artiklisse 39 ja seda on täiendatud teisest õigusaktidega. Ühenduse sätted tööjõu vaba liikumise kohta kehtivad võõrtöötajate suhtes, st juhul, kui isik on Euroopa Liidu² või Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi³ või Šveitsi kodanik, kes liigub sihtriigist teise liikmesriiki seal töötamise eesmärgil. Euroopa Kohtu praktikas on töötaja määratletud kui isik, kes a) teeb tegelikku ja tulemuslikku tööd b) kellegi teise juhatusel, c) saades selle eest tasu. (Kas soovite... 2009: 5, 7–8) Töötajate liikumisvabadus ühenduse piires nõuab igasuguse kodakondsusel põhineva liikmesriikide töötajate diskrimineerimise kaotamist nii töölevõtmisel, tööle asumisel kui ka muude töötingimuste puhul (nt palk, töölt vabastamine, tööle ennistamine,

² Austria, Belgia, Bulgaaria, Eesti*, Hispaania, Iirimaa, Itaalia, Kreeka, Küpros, Leedu*, Luksemburg, Läti*, Holland, Malta, Poola*, Portugal, Prantsusmaa, Rootsi, Rumeenia, Saksamaa, Slovakkia*, Sloveenia*, Soome, Taani, Tšehhi*, Ungari*, Ühendkuningriik.

³ Island, Liechtenstein, Norra. Kuigi Šveits ei ole Euroopa Majanduspiirkonna (EMP) liige, on tema kodanikel EMP riikide kodanikega võrdsed õigused (Millal te saaksite...2011: 7).

juurdepääs sotsiaalsetele ja maksusoodustustele) (Euroopa tööturuasutuste...2007: 7). Tööjõu vaba liikumine tähendab, et liikmesriigi kodanikul on õigus (Kas soovite... 2009: 8):

- teises liikmesriigis tööd otsida;
- teises liikmesriigis töötada kooskõlas selle riigi kodanike töösuhteid reguleerivate õigus- ja haldusnormidega;
- teises liikmesriigis töötamise ajal elada;
- oma perekond töökohariiki kaasa võtta;
- jääda töökohariiki;
- samasugusele kohtlemisele kui vastuvõtva riigi kodanikel töö saamise, töötingimuste ja muude soodustuste poolest, mis võivad isiku lõimumist lihtsustada.

Piirangud võõrtööjõu suhtes võib rakendada ainult juhul, kui see ohustab avalikku korda, avalikku julgeolekut või rahvatervist. Artikli 39 sätted ei hõlma avalikku teenistust, sest nende töökohtade puhul võib tingimuseks seada kodakondsuse nõude (nt kui konkreetset ametikohal töötamine sisaldab avaliku võimu teostamist või vastutust riigi üldiste huvide kaitsmise eest). (Euroopa tööturuasutuste...2007: 7; Kas soovite... 2009: 12–13)

Võimalike tekkivate probleemide ennetamiseks ja leevendamiseks rakendasid enamik vanadest Euroopa Liidu liikmesriikidest, v.a Iirimaa, Rootsi ja Ühendkuningriik Ida-Euroopa tööjõule seitsmeaastase üleminekuperioodi (2004–2011), mis lõppes pöördumatult 30. aprillil 2011. aastal. Üleminekumeetmeid rakendavatesse riikidesse oli Ida-Euroopa inimestel keerulisem tööle minna. Riigid, mis kasutasid maksimaalset võimalikku üleminekuperioodi, põhjendasid oma otsust muuhulgas järgnevalt (Krieger 2009: 56): a) neil on halvenev tööturu olukord (kõrge tööpuudus, palju heitunuid), b) uute liikmesriikide tööjõuturgudel on probleemid, c) esinevad suured erinevused sissetulekute ja heaolutasemetes uute ja vanade liikmesriikide vahel, d) soov säilitada riigi tööstandardeid. Idalaienemise eelsed Euroopa Liidu liikmesriigid pelgasid üldiselt, et võõrtööjõud Ida-Euroopast (Heinz, Ward-Warmedunger 2006: 25) 1) viib alla palgad; 2) võtab ära töökohad kohalikelt inimestel; 3) koormab sihtriikide sotsiaalhoolekandesüsteeme.

Üleminekumeetmed võimaldavad liikmesriikidel üleminekuperioodi jooksul piirata juurdepääsu oma tööjouturule. Need kehtisid 1. mail 2004. aastal Euroopa Liiduga ühinenud kümnest liikmesriigist kaheksa suhtes (riigid, mis on tähistatud joonealuses märkuses nr 2 *-ga, vt ka lisa 1) ning kehtivad 1. jaanuaril 2007. aastal ühinenud Bulgaaria ja Rumeenia (EL-2) kodanike suhtes. Ühinemiselsetel EL-i liikmesriikidel (EL-15) on võimalus lükata edasi ühenduse õiguse kohandamist selles osas, mis puudutab EL-8 ja EL-2 kodanike juurdepääsu tööle ja kohaldada selle asemel kõnealuses küsimuses riigisiseseid sätteid. Praktikast tähendab see seda, et töötamiseks teises liikmesriigis on vaja tööloa. Töötajad, kelle suhtes kehtib üleminekukord, peavad võrreldes kolmandatest riikidest pärit töötajatega pääsma tööturule eelisjärjekorras. (Kas soovite... 2009: 27–28) Üleminekumeetmed kehtivad maksimaalselt 7 aastat pärast ühinemise kuupäeva, pärast mida lõppeb üleminekuperiood pöördumatult. See ajavahemik on jaotatud kolmeks etapiks (2+3+2 aastat), mille jooksul kehtivad erinevad tingimused. (Kas soovite... 2009: 28-29, vt ka tabel 2)

- esimene etapp – kahe aasta jooksul pärast ühinemist kehtivad tööjouturule juurdepääsu suhtes riiklikud õigusaktid; EL-8 jaoks periood 01. mai 2004–30. aprill 2006;
- teine etapp – liikmesriigid võivad jätkata riiklike meetmete kohaldamist veel kolme aasta jooksul; EL-8 jaoks periood 01. mai 2006–30. aprill 2009;
- kui tööturgudel esineb tõsiseid häireid või häirete tekkimise oht, võivad liikmesriigid riiklike meetmete kohaldamist kahe aasta võrra pikendada. Kolmanda etapi lõppedes ei ole enam võimalust üleminekumeetmete rakendamise aega pikendada. EL-8 jaoks periood 01. mai 2009–30. aprill 2011.

Mõned riigid vähendasid enne tööjouturu täielikku avamist piiranguid sektorite ja ametikohtade kaupa või lihtsustasid menetlusi (Kas soovite... 2009: 29). Näiteks Itaalia ja Portugal kombineerisid tööloa süsteemi spetsiaalse sissepääsukvoodiga, Prantsusmaa säilitas tööloade süsteemi teatud eranditega (nt teadussektoris), Saksamaa ja Austria rakendasid täiendavaid piiranguid teatud tundlike sektorite töötajatele. Kuigi Norra oli üks neist riikidest, mis säilitas tööloade süsteemi, siis vastavate lubade andmine käib enamasti automaatselt eeldusel, et töötajale pakutakse täistööajaga kohta Norra tööandja

poolt ja garanteeritakse kohalikega võrdsed töö- ja tasustamistingimused. (Rye, Andrzejewska 2010: 42)

Tabel 2. Üleminekuperioodide lõppemised EL-8 riikide suhtes

Riik	Tööturu avanemine EL-8 riikide jaoks
Ühendkuningriik, Iirimaa, Rootsi	01. mai 2004
Soome, Kreeka, Portugal, Hispaania, Island	01. mai 2006
Itaalia	27. juuli 2006
Holland	01. mai 2007
Luksemburg	01. november 2007
Prantsusmaa	01. juuli 2008
Taani, Belgia, Norra	01. mai 2009
Saksamaa, Austria, Malta, Šveits, Liechtenstein	01. mai 2011

Allikas: Millised riigid... 2012.

Kolm EL-15 riiki avasid pärast EL-i laienemist 2004. aastal oma tööturud täielikult: Ühendkuningriik, Iirimaa ja Rootsi. Suurim suhteline immigrantide voog pärast EL-i laienemist tabas Irimaad: keskmine Iirimaale liikunud immigrantide osakaal oli 2,5% riigi keskmisest rahvaarvust perioodil 2004–2007, järgnesid Ühendkuningriik (0,31% keskmisest rahvaarvust) ja Saksamaale (0,25%), absoluutarvudes (vt tabel 3) saabus EL-8 riikidest väljarändajaid enim Saksamaale ja Ühendkuningriiki. Inimeste väljavool EL-8 riikidest pärast EL-i laienemist on olnud suurem nendes EL-8 riikides, kus keskmine *per capita* sissetulek oli madalam. (Randveer, Rõõm 2009: 20)

Tabel 3. Koguemigratsioon EL-8 riikidest valitud EL-15 riikidesse (väljarändajate arv) aastatel 2002–2007

Riik/aasta	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Saksamaa	150 629	169 993	189 357	209 712	211 629	211 629
Iirimaa	9 089	9 254	58 554	111 712	138 763	112 188
Hispaania	7 435	6 220	11 416	12 482	20 686	20 686
Austria	8 745	9 697	16 214	17 107	16 094	16 094
Soome	1 754	1 629	2 330	2 588	3 318	4 163
Rootsi	2 496	2 304	4 151	5 493	9 075	10 628
Ühendkuningriik			125 880	204 975	227 870	210 775

Allikas: Randveer, Rõõm 2009: 23.

Kui Iirimaa ja Ühendkuningriik kogesid suhteliselt suurt immigrantide arvu kasvu, siis Rootsis jäi see võrdlemisi tagasihoidlikuks. Koguimmigratsiooniks Rootsis kujunes 0,08% Rootsi rahvastikust perioodil 2004–2007. Tõenäoliselt saab Irimaale ja Ühendkuningriiki liikumise ühe põhjusena ära tuua keele. Inglise keel on Euroopa üks põhikeeltest, samas kui Rootsis töötamiseks on vajalik ära õppida rootsi keel. Samuti võib ära tuua Ühendkuningriigi ja Iirimaa suure nõudluse peamiselt oskustöölise järele, mis ületas tööjõu pakkumise antud riikides. Võõröolistel oli kerge ligipääs sisserännet toetavatele töökohtadele peamiselt tootmis- ja põllumajandussektorites. Samal perioodil oli Rootsis ainult mõningaid vabu töökohti, mida kohalik tööturg ei suutnud rahuldada (nt meditsiinisektoris). Kolmandaks tõenäoliseks põhjuseks on Rootsi ametiühingute proteksionistlik käitumine, mis ei soosinud võõrtöölisi. (Randveer, Rõõm 2009: 21–22)

Euroopas on 20–30 aasta perspektiivis vajalik Euroopa-sisene inimeste liikumine, sest rahvastik vananeb, sündimusmäärad on madalad ning tööeline elanikkond väheneb. Isikute liikumine suurendab tööjõuturu paindlikkust, mis aitab kaasa piirkonna konkurentsivõime suurenemisele. Vaatamata suurenenud liikumisvabadusele Euroopa Liidus ei ole inimeste liikumine Lääne-Euroopa riikide vahel viimasel 30-l aastal oluliselt suurenenud. Samas ei ole pikas perspektiivis Ida-Euroopa migratsioon lahenduseks lääne demograafilisele kriisile, sest sündivus Ida-Euroopa on sama madal kui Lääne-Euroopas. (Favell 2008: 704, 712) Eurostati prognooside kohaselt väheneb tööelise rahvastiku osakaal Euroopa Liidus 2008. aasta 67,3%-lt 2030. aastaks 61,9%-ni kogurahvastikust (Veidemann 2010: 2).

1.2.2. Ida-lääne suunalise tööalase rände positiivseid ja negatiivseid külgi

Ida-lääne tööalase migratsiooni puhul võib välja tuua nii positiivseid kui negatiivseid mõjusid. Positiivsetena võib nimetada näiteks tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaalustumise liikmesriikide vahel, ajude ringlemise ning migrantide inimkapitali täiendamise; negatiivsetena võib ära tuua probleeme rändevoogude kontrollimise ja hindamisega, ajude äravoolu ja raiskamist, sektoraalset tööjõupuudust päritoluriikides, noorte väljarännet, duaalse tööjõuturu tekkimise, sotsiaalse dumpingu, mitteametliku töötamise. Samas sõltub siinkohal palju ka sellest, millise riigi – päritolu- või sihtriigi – seisukohast tööalast migratsiooni tõlgendada.

Euroopa tervikuna tõenäoliselt võidab intensiivsemast kontrollitud ida-lääne liikumisest. Lääne-Euroopa jaoks tähendab see kõrgelt haritud, andekate või vähemalt ambitsioonikate ida-eurooplaste sissevoolu. Ida-eurooplased on oma olemuselt regiooni-sisesed liikujad ja avatud piiride tingimustes on nad suurema tõenäosusega korduvrändajad või mobiilsed piiriüleselt, mitte pikaajalised püsivad immigrandid ja asüülitaotlejad. See tähendab väiksemat koormust sihtriikide sotsiaalhoolekandesüsteemidele ja vähem vajadust integreerida võõrtöajõudu kohalikku ühiskonda. Paljud ida-eurooplased liikusid juba enne 2004. aasta laienemist läände ja seetõttu reeglipärastab ametlik laienemine juba olemasolevad praktikad. (Favell 2008: 702–703)

Migratsiooni Ida-Euroopast võib tõlgendada idealistlikult võit-võit-võit situatsioonina. Lääne-Euroopa majandused võivad dünaamilisest tööjõuturust, rändavad ida-eurooplased saavad kasu töötamisest paremini tasustatud töökohtadel läänes, Ida-Euroopa majandused arenevad läbi talentide ja kapitali kahepoolse liikumise. Seejuures on Euroopa Liit võimeline migratsiooni edukalt juhtima läbi riigiüleste poliitiliste tegevuste rakendamise. Ida-lääne suunalise migratsiooni korral on tegemist rahvusvahelise konkurentsiga säravaimatele ja parimatele töötajatele, kus jõukamatel lääne riikidel on võimalik kasu saada ajude äravoolust idast. (Favell 2008: 705) Kuna tegemist on idealistliku lähenemisega, siis reaalsuses kõik nii positiivseks siiski ei kujune.

Ida-lääs rände positiivsed mõjud on tööjõu nõudluse ja pakkumise tasakaalustumine liikmesriikide vahel. Päritoluriigid, kus on kõrge tööpuudus ja vähene majanduskasv, saavad kasu oma tööjõu migreerumisest, sest nii väheneb riigis sotsiaalhoolekandesüsteemi koormatus, alaneb töötus ning välisriigis tööd leidvad ei kaota oma oskusi. Sihtriikides, kus on töötajate puudus, väheneb immigratsiooni kaudu töötajate nappus, väheneb palga kasvust tulenev inflatsioon ning produktiivne kapital on paremini rakendatud. Selline arutluskäik tuleneb neoklassikalisest majandusteooriast. (Heinz, Ward-Warmedunger 2006: 25, 29). Samuti omavad positiivset mõju võõrtöajõu koju saadetavad rahasummad, mille läbi suurenevad lähteriigi sissetulekud, tarbimine, investeerimine ja nõudlus (Krieger 2004: 3). Euroopa Liidu seisukohast tervikuna võimaldab piiriülene tööjõu mobiilsus efektiivsemalt sobitada töötajate oskusi vabade

töökohtadega, parandades selle kaudu Euroopa Liidu üldist tööjõu kvaliteeti (Heinz, Ward-Warmedunger 2006: 4). Võõrtööjõu ajutine kasutamine aitab sihtriigil lisaks parandada vähest või negatiivset rahvastiku kasvu, suurendada tööturu paindlikkust, et paremini kohaneda hooajalisusega ja majanduse kõikumistega, täita tühimikke spetsiifilistes sektorites või tööstusharudes, tugevdada teatud sektorite rahvusvahelist konkurentsivõimet (World Migration... 2010: 13). Võõrtööjõudu peetakse vajalikuks ja lahutamatuks kasvu ning edu osaks, sest võimaldab paremini hallata majanduse kõikumisest tulenevaid mõjusid. (Celenkovic *et al.* 2011: 152)

Ühe positiivse mõjuna tuuakse ära ajude ringlemine, kus Ida-Euroopa haritud inimesed täiendavad end läänes ning päritoluriik võidab nende tagasipöördumisel paranenud inimkapitali näol. Kogu naasnud migrantide toel võib hakata päritoluriigi majandus kasvama, sest rakendatakse välismaal saadud kapitali, oskuseid ja uusi ideid. (Anniste 2011: 4; Heinz, Ward-Warmedunger 2006: 28)

Lisaks positiivsetele aspektidele võib välja tuua ka negatiivseid ida-lääne suunalise tööalase rände külgi. Euroopa uus migratsioonisüsteem võib viia idast pärit läänes töötavate inimesi ärakasutava duaalse tööjõuturuni, aga samuti julgustada rassil või etnilisel päritolul põhinevat immigrantide isoleeritust. Euroopa tööturul on järk-järgult tekkinud olukord, kus immigrantid teevad töid, mida kohalikud enam ei soovi, peamiselt teeninduses, tootmises ja põllumajanduses. Uued naabrid idast sobivad hästi täitma kohalike poolt mittesoovitud 3 „D“ töökohti (vt ptk 1.1), sest ida-eurooplased on pigem ajutised kui püsivad ning etniliselt sarnased ja/või kultuuriliselt lähedased. Samuti arvatakse, et Lääne-Euroopa riigid pigem soosivad seda, et väheneb sõltuvus mitte-valgenahalistest, mitte-eurooplastest immigrantide suhtes, kui Euroopa siseturg areneb. Ida-Euroopa nii madalama kui kõrgema kvalifikatsiooniga võõrtööjõule tähendab see olla rakendatud alaväärtustatud ajutistel ja vähetasustatud positsioonidel kodumajapidamistes, põllumajanduses või ehituses, tehes nn 3 „D“ töid. Lääne-Euroopa majandustele mõjub see positiivselt, sest on võimalus kasutada suhteliselt kvalifitseeritud, töökas, etniliselt mitteprobleemset ja alati saadaval olevat tööjõudu madalate palkade ja vähese või olematu töötajate kaitsega. Seejuures on Ida-Euroopa võõrtööjõud valmis sellistel tingimustel töötama ja aktsepteerima järsku allapoole mobiilsust staatuses ja kvalifikatsioonis, sest seda õigustab asjaolu, et see tasub ennast

ära pere jaoks kodumaal. Töökoha tasuvust võrreldakse sarnase sotsiaalse grupiga kodumaal. Säravaimad ja parimad töötajad on potentsiaalselt alahinnatud ja tööturule panustamisel suhteliselt raisatud, peamisteks takistusteks vähene keeleoskus ning sotsiaalse ja kultuurilise kapitali puudumine. See võib kaasa tuua ametiredelil allapoole langemise kuni madalaima taseme töökohtadeni, kus peamiselt leiavad rakendust etnilised vähemused. Võõrtöölised jäävad läänes tagaplaanile kui nähtamatu, aga toimiv sekundaarne majanduse osa. (Favell 2008: 701, 704, 710–712)

Võib toimuda ajude raiskamine, kus vaesemast idast lahkuvad jõukamasse läände kõrgelharitud inimesed, kes töötavad sihtriigis madalamat kvalifikatsiooni eeldaval, enamasti lihttööl, kuna see võimaldab neile paremat palka, kui kvalifikatsioonile vastav töö kodumaal (Anniste 2011: 5). Euroopa Liidus keskmiselt on rändekavatsustega inimeste haridusprofiil sarnane kohaliku rahvastiku omaga, samas on võõrtöötajad suurema osakaaluga hõivatud esmatasandi ametikohtadel (ehituses, kaevanduses, müügitöös) ning kohalik töötajad on rakendatud pigem nn valgekraede ametikohtadel (Veidemann 2010: 14). Kõrgelharitud inimeste alatise või pikaajalise lahkumisega kodumaalt seostatakse ka ajude väljavoolu. See ohustab päritoluriigi pikaajalist konkurentsivõimet, samas tähendab lääne jaoks haritud, motiveeritud ja ambitsioonika tööjõu lisandumist. (Krieger 2004: 3) Põhjused, miks kõrgelt haritud koduriigist lahkuvad (so tõuke- ja tõmbetegurid, vt ka ptk 1.1), ei ole ainult majanduslikud (nt kõrgem sissetulek), vaid on tihtipeale seotud karjäärivõimalustega. Olulisimad tegurid väljarändeks on kõrgetasemelise teaduskeskkonna olemasolu sihtriigis ja paremad karjäärivõimalused valitud valdkonnas, samuti võimalus läbi käia oma ala teaduse tipptegijatega, õppida huvipakkuvat valdkonda, mida koduriigis ei ole võimalik uurida, omandada ja edasi anda teadmisi ja oskusi. (Guth, Gill 2008: 833) Päritoluriigid võiva silmitsi seista sektoraalse tööjõupuudusega, kui lahkuvad töötajad konkreetsest majandussektorist. Sageli on nendeks meditsiinitöötajad, kes on Ida-Euroopas alatasustatud ning ehitustöölised ja insenerid, kelle järele on Lääne-Euroopas suur nõudlus. (Anniste 2011: 4)

Probleemiks võib olla sotsiaalne dumping (Favell 2008: 703). Üldisemas mõistes tähendab sotsiaalne dumping Euroopa Liidu riikide püüdlusi olla konkurentsivõimelisemad soodsa maksusüsteemi toel ja rahvusvaheliste

korporatsioonide kolimist teistesse liikmesriikidesse eesmärgiga hoida kokku tööjõukuludelt. Euroopa Liidu idasuunalise laienemise puhul seostatakse sotsiaalset dumpingut tööjõu migratsiooniga uutest liikmesriikidest, mis tähendab sihtriikide jaoks kohaliku tööjõu asendamist ida-eurooplastega ja selle kaudu jätkuvat survet madalatele palgatasemetele. (Krings 2009: 53) Ka on probleemiks kõrge töötuseäär, mis võõrtööjõu tulles võib hakata sihtriigis kasvama, sest Lääne-Euroopa sinikraeline ja kvalifitseerimata tööjõud asendatakse odavamaga ja kõrgemalt kvalifitseeritud Ida-Euroopa omaga (Krieger 2004: 3).

Lisaks valmistab lähteriikidele probleeme noorte tööealiste inimeste väljaränne. Kuna nooremad tööealised on kõige mobiilsem vanusgrupp, on nemad ka kõige altimad välja rändama, samas kui üle neljakümne hulgast migreerumiskavatsused langevad. Seda selgitatakse peamiselt kahe asjaoluga. Esiteks on noorematel paremad tööturu väljavaated, seda eriti juhul, kui ollakse valmis vastu võtma vähetasustatud ametikohti näiteks teenindussektoris. Tööturu võimalusi suurendatakse sihtriigis läbi selle, et aktsepteeritakse tegelikust kvalifikatsioonitasemest madalamaid töökohti, mis tähendab kohalikele tööandjatele madalamaid palkasid kõrge produktiivsuse juures. Teine põhjendus tuleneb inimkapitali teooriast, sest noorematel inimestel on suurem investeringute tasuvus, kuna tehtud kulutusi on võimalik pikemat aega tagasi teenida, samas kui vanematel inimestel on see periood lühem. Euroopa vananeva rahvastiku kontekstis tähendab noorte väljaränne päritoluriikidele aina teravamaks muutuvat tasakaalu kadumist maksumaksjate ja ülalpeetavate osakaalus rahvastikus. Sihtriikide jaoks on noorte sissetulek pigem positiivne, sest see parandab demograafilist struktuuri läbi tööealise elanikkonna noorenemise. (Krieger 2004: 19; 21)

Tööturu ülereguleerituse, aga ka üleminekumeetmete rakendamise kõrvalmõjudeks võib olla mitteametliku tööturu tugevnemine, seda eriti kodumajapidamisteenuste ja ehitussektoris (Krings 2009: 57).

Järgnev Norra näide kinnitab, et praktikas eksisteerivad situatsioonid, mida võib selgitada Piore'i duaalse tööjõuturu teooria abil (vt ka ptk 1.1) ja mille puhul mõiste „sotsiaalne dumping“ kasutamine on asjakohane. Kas eestlased analoogsetel tingimustel tööd teevad, ei ole selge, küll aga annab see aimu sellest, milliseid töötingimusi võivad uute liikmesriikide kodanikud EL-15 riikides kohata.

Norra põllumajandustöötajate näide

Norra ei ole Euroopa Liidu liige, kuid osaleb töajõu vabas liikumises läbi EMP kokkuleppe 1994. aastast, mille kohaselt Norra on nn täieõiguslik EL-i liige, mis puudutab võõrtöajõu regulatsioone. Seoses Euroopa Liidu idalaienemisega 2004. aastal sai Norrast Põhjamaade hulgas populaarseim võõrtöajõu sihtkoht. Võrreldes rahvaarvuga (4,6 miljonit) on riigis võõrtöajõu arv suhteliselt kõrge (1,7%), ametlikele numbritele lisandub teadmata arv Norras töötavaid isikuid, kes töötavad muud tüüpi kokkulepete alusel. Norra põllumajandussektor on üks suurimaid võõrtöajõu rakendajaid, seda eriti suveperioodil, nii töötas 2007. aastal 50 000-s Norra põllumajapidamises ligikaudu 27 000 võõrtöajõu peamiselt hooaja- või lühiajaliselt, moodustades 10% sektori kogutöajõu aastal. Norra farmerid tervitavad odava ja kuuleka töajõu saabumist Ida-Euroopast, sest kui ei oleks vähekulukat töajõudu, tuleks tootmist kokku tõmmata. Norras kehtivad töajõu regulatsioonid, mis määravad ära miinimumtasu ja töötingimused, mida täiendavad sissetuleva töajõu registreerimine ja järelevalve. Sellele vaatamata töötavad paljud võõrtöajõu tingimustel, mis on märgatavalt allpool töajõuregulatsioonides ettenähtut, sest neid ei rakendata farmi tasandil. (Rye, Andrzejewska 2010: 41–42)

Norra põllumajandussektori võõrtöajõu olukord sarnaneb tugevalt sellega, mida nimetatakse duaalse töajõuturu sekundaarseks sektoriks. See tähendab madalaid palkasid, ületundide mittetasustamist ja haigushüvitiste puudumist, madala staatusega tööd, tõsist tööüritamist, töökoha ebastabiilsust, edutamise- ja koolitusvõimaluste puudumist ning suurel määral mitteformaalset ja isiklikku suhet tööandja ja töötajate vahel. Migratsioonivoogude ajutisus varustab võõrtöajõu teatud sotsiaalsete rollidega. Migrandid Ida-Euroopast saavad Norrasse peamiselt selleks, et akumuloida kapitali, mida nad soovivad investoida kodumaal. Palga ostujõudu võrreldakse kodumaa, mitte Norra omaga, mille tõttu teenitav palk (tihtipeale Norra miinimumstandarditest poole väiksem) ei ole mitte ainult aktsepteeritav, vaid võrdlemisi kõrge. Seetõttu on võõrtöajõu suhtumine töösse puhtalt instrumentaalne – suunatud suurimale sissetulekule, mis teeb nad samal ajal tundetuks töö sotsiaalsete aspektide suhtes, nagu ametikoha sotsiaalne staatus ja positsioon. Selle tulemusena on võõrtöajõu nõus vastu võtma madala staatusega töid, tegema pikki tööpäevi, töötama öisel/pühade ajal,

leppima halbade töö- ja elutingimustega. Lisaks on võõrtöölisel nõrk läbirääkimispositsioon Norra tööjõuseadustele vastavate töötingimuste nõudmiseks, sest ressursse, millele toetuda, on ebapiisavalt (nt vähene keeleoskus, seaduste mittetundmine, kontaktide puudumine). Tugevam läbirääkimispositsioon tööandja-töötaja suhtes on Norra farmeritel, mis praktikas tähendab tihtipeale tööjõuseadustest kõrvalevaatamist: miinimumist madalama palga maksmist, lisatasude puudumist ja kehvaid töötingimusi. Sellest järeldub, et riiklike regulatsioone ei rakendata tegelikkuses farmi tasandil piisavalt. (Rye, Andrzejewska 2010: 42; 44; 46)

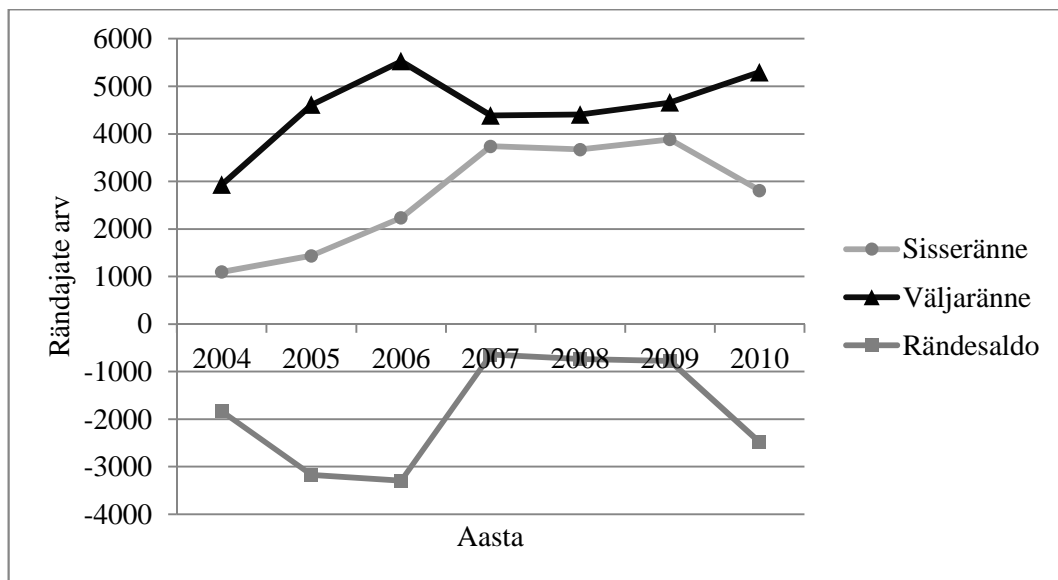
Antud näite puhul tuleb välja tugev suundumus duaalse tööjõuturu kehtivuse kohta, kui tegemist on ida-lääne suunalise töörandega EL-8 riikidest EL-15 riikidesse. Kuigi töötingimused on sisserännanud võõrtööliste jaoks enamasti pigem kehvapoolsed ja tööülesanded rasked, tasuvad need ära koduriigist oluliselt kõrgema sissetuleku tõttu.

1.3. Eesti tööalane ränne

Eesti demograafilised trendid sarnanevad Euroopa üldiste trendidega. Rahvastik väheneb põhiliselt tööealiste inimeste arvelt ning vanemaeliste osakaal rahvastiku vanuselises koosseisus kasvab lähimate aastakümnete jooksul tunduvalt. Lähema 20 aasta perspektiivis on Eurostati prognooside kohaselt Eestis 110 000 tööealist inimest vähem. See tähendab, et 2030. aastal on tööturul 12% vähem töötajaid, kusjuures prognoosimudelid eeldatakse nullmigratsiooni. Seega võib tööjõukadu olla hinnangutest suurem, kui lisaks arvestada võimaliku väljarändega. (Veidemann 2010: 2) Hinnangute kohaselt kaotab Eesti seoses tööealiste inimeste väljarändega pikas perspektiivis püsivalt ligikaudu 3% SKP-st aastas (Holland *et al.* 2011: 14) Tööturul aktiivse elanikkonna vähenemisega kaasneva tööjõupuuduse probleemi ühe võimaliku leevendamise meetmena hakkab alates 2017. aastast pensioniiga Eestis kõigil kolme kuu võrra aastas tõusma ning 2026. aastaks on see nii naistel kui meestel 65 eluaastat (Tööjõupuuduse leevendamine... 2010: 11).

1.3.1. Eesti rändestatistika

Eesti on sarnaselt enamikule teistele Ida- ja Kesk-Euroopa riikidele väljarändemaaks. Eesti rändesaldo on kogu taasiseseisvumisaja vältel olnud negatiivne, mis tähendab, et Eestist lahkujate arv on suurem kui Eestisse saabujate arv. 2010. aastal oli rändesaldoks -3,29 rändajat 1 000 inimese kohta. (Anniste 2011: 5) Joonisel 1 tuuakse ära Eesti Statistikaameti rändeandmete info: sisseränne, väljaränne ja rändesaldo absoluutarvudes perioodil 2004–2010. Jooniselt võib välja lugeda, et kui perioodi 2004–2006 lahkusid Eestist paljud Euroopa Liiduga liitumise järgselt, siis aastatel 2007–2009 võib täheldada tagasirännet. Tõenäoliselt võib tegemist olla Eesti inimeste naasmisega tagasi ajutiselt viibimiselt välisriigist.



Joonis 1. Eesti sisse- ja väljaränne ning rändesaldo aastatel 2004–2010 (Eesti Statistikaamet).

Tabelist 4 näeb, et ligikaudu üle poole tagasirändajatest on täistööealised vanuses 20–44 aastat ning nende arv võrreldes 2006. aastaga on 2007. aastal kahekordistunud. Lisaks on Eesti kodakondsusega sisserännanute osakaal suurenenud 23%-lt 2004. aastal 42%-ni 2010. aastal, mille põhjal võib järeldada, et viimastel aastatel on tegemist remigreerumise kasvuga. Statistikaameti rändeandmete kohaselt toimub ligikaudu 90% sisserändest Eestisse Euroopast ja keskmiselt 96% väljarändest Euroopasse.

Tabel 4. 20–44 aastaste sisserännanute ja Eesti kodakondsusega sisserännanute osakaalud kogusisserändest aastatel 2004–2010

Aasta	Vanus 20 - 44 aastat	Osakaal sisserännanutest	Eesti kodakondsus	Osakaal sisserännanutest
2004	522	47,6%	250	22,8%
2005	733	51,0%	355	24,7%
2006	1212	54,3%	611	27,4%
2007	2190	58,5%	1296	34,6%
2008	2237	60,9%	1184	32,3%
2009	2462	63,4%	1250	32,2%
2010	1726	61,4%	1188	42,3%

Allikas: Eesti Statistikaamet, autori arvutused.

Aastatel 2000–2007 rändas statistikaameti andmetel Eestisse 10 326 inimest. Seega hõlmab sisseränne aastas 0,1% rahvastikust. Kõige levinum sisserändajate lähteriik oli Soome, kust saabus aastatel 2000–2007 Eestisse 3 145 inimest ehk 31% kõikidest sisserännanutest. Teine peamine lähteriik oli Venemaa, kust saabus 2 467 inimest ehk 24% sisserännanutest. Arvestatav hulk inimesi saabus ka Ukrainast, Saksamaalt, Rootsist, Lätist ja Suurbritanniast. Kõikidest neist riikidest on aastatel 2000–2007 sisseränne Eestisse suurenenud, kusjuures varasemast kiiremini on sisseränne kasvanud alates 2004. aastast. Sisseränne ei tähenda vaid teisest rahvusest või teise riigi kodakondsusega inimeste riiki saabumist. Suur osa sisserännanutest on välismaale läinud ning Eestisse naasnud Eesti kodakondsusega inimesed ehk tagasirändajad. Võttes aluseks Eesti kodakondsusega inimeste sisserännet, rändas Eestisse aastatel 2000–2007 tagasi 4 425 inimest. Kui aastatel 2000–2006 oli tagasirändajaid üsna vähe, siis 2007. aastal suurenes tagasiränne hüppeliselt: aastaga naasis Eestisse 1 789 inimest. See tähendab, et suure osa Eestisse sisserändest hõlmab tagasiränne ehk paljud algsetest väljarändajatest naasevad mõne aasta jooksul Eestisse. Kui Eestisse sisseränne on kulgenud ühtlases kasvujoones, siis väljaränne on aastaid ebahühtlane ning iga-aastased kõikumised on suured. Eestist rändas aastatel 2000–2007 rahvastikuregistri andmetel välja 26 518 inimest ehk keskmiselt 3 315 inimest aastas. (Kaska 2010: 13, 16) Seega

väheneb Eesti rahvaarv väljarände tõttu 0,2% aastas⁴ (Krusell 2009: 49). Registreeritud rändestatistika kohaselt on väljarändajate seas ülekaalus naised ja täistööeas inimesed. Statistikaameti andmetel on väljarändajate seas pisut üle poole naisi (53%) ning suurim osakaal väljarändajate seas on 30–49-aastastel (40%). (Veidemann 2010: 11)

Peamiseks väljaränderiigiks on olnud naaberriik Soome. Näiteks 2009. aastaks elas Soome statistikaameti kohaselt püsivalt riigis ligi 22 000 Eestis sündinud inimest. (Anniste 2011: 5) Eesti statistika kohaselt siirdus aastail 2000–2007 Soome 17 165 inimest (Krusell 2009: 49). Soome rändestatistika kohaselt oli esimene väljarände kõrgpunkt aastatel 1992–1993, mil Soome rändas mõlemal aastal üle 2 600 inimese. 1990-ndate teisel poolel kahanes ränne Soome alla 1 000 inimese aastas. Pärast 1998–99 aastate majanduskriisi hakkas ränne Soome taas järk-järgult kasvama, seda toetas Eesti liitumine Euroopa Liiduga 2004. aastal ning aastaks 2009 kasvas Soome rändajate arv 3 525 inimeseni. (Anniste 2011: 5) Soomele järgneb Eesti statistikaameti väljarände andmete kohaselt Venemaa (3601 inimest) ja Saksamaa (1 217 inimest) (Krusell 2009: 49). 2000. aastate keskpaigas hoogustunud väljarände laine on pigem ajutisema iseloomuga, mida toetab transpordi ja kommunikatsioonivahendite pidev areng ja liikumisvabaduse kasv Euroopas ning Euroopa Liidu tööjõu vaba liikumise poliitika. Tänu rände lühiajalisusele, liikumisvabadusele ning lihtsamale asjaajamisele on rändeotsust aina kergem vastu võtta ning levinuimaks rändeliigiks 2000. aastatel on saanud tööränne. Näiteks töörandajad Soome moodustasid 47% kõikidest väljarändajatest. (Anniste 2011: 5, 8, 13)

Eesti tööalase piiriülese mobiilsuse negatiivne saldo tähendab, et Eestist läheb rohkem inimesi mujale tööle kui siia saabub. Oma rolli mängib siin geograafiline asukoht ja Euroopa riikides töötamist soosiv seaduslik raamistik, peapõhjuseks on aga sissetulekute erinevus näiteks Lääne-Euroopa riikide ja Eesti vahel. Negatiivse piiriülese mobiilsuse juures võib positiivseks pidada seda, et enamik Eestist välismaale tööle suundunud inimestest on Eestisse tagasi tulnud. (Krusell 2009: 61)

⁴ Rahvastikuregistri andmeid ei saa käsitleda piisavalt täpse andmeallikana, sest tegelikkuses puudub mehhanism, mis kindlustaks välismaale elama asumisel ka selle kajastuse rändeandmetes. Võib öelda, et tegelik välismaale püsivalt suundunute arv on suurem ning tegelikkuses kindlasti mitte väiksem Saksamaa tasemest. Saksamaal hõlmab väljaränne aastas keskmiselt 0,7–0,8% rahvastikust. (Krusell 2009: 49)

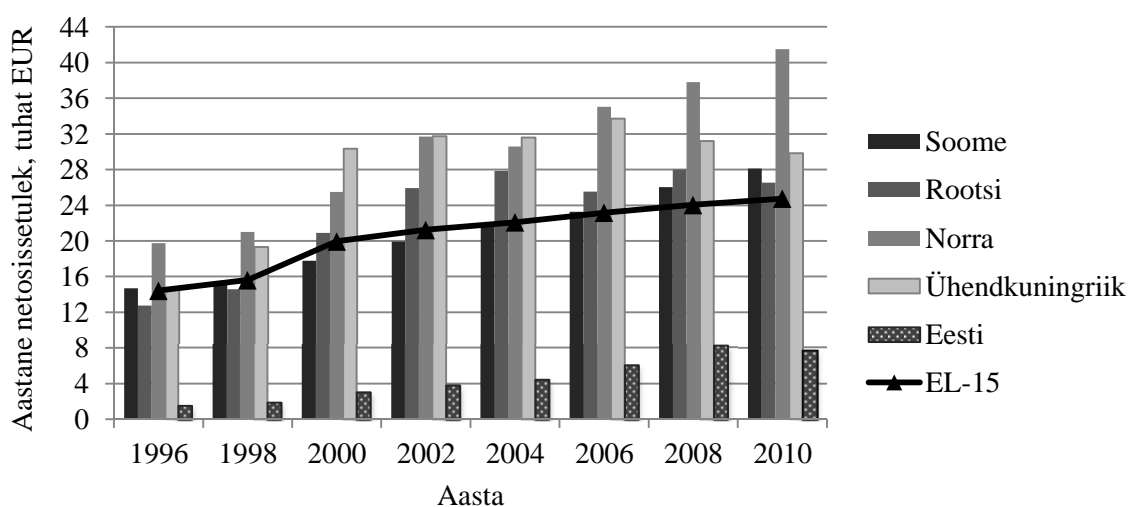
Eesti valitsus püüab toetada Eestisse tagasituliijaid ja on sellel eesmärgil ellukutsunud programme eestlaste tagasikutsumiseks välisriikidest (Kaska 2010: 17–19, 48):

- Projekti „Talendid koju!“ rahastab Euroopa Sotsiaalfond Eestis perioodil 2007–2013. Projekti eesmärgiks on kutsuda välisriikide ülikoolidesse õppima läinud üliõpilasi ja koolilõpetanuid ning välisriigis märkimisväärse töökogemuse omandanud Eesti kodanikke tagasi Eestisse, kus neile võidaks pakkuda tööd ja eneseteostust nii era- kui avalikus sektoris. Antud projekti raames käivitas Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoda 06.10.2010 internetiportaali (www.talendidkoju.ee), kus välisriigis viibivad andekad noored täiskasvanud võivad leida teavet töö- ja praktikapakkumiste kohta Eestis ning mille kaudu ettevõtted saavad töötajate leidmiseks kasutada välisriigis õppijate kontaktvõrgustikku. 11. juuliks 2011 oli projekti abil tööd saanud 9 inimest, nende seas oli nii Eestisse füüsiliselt tagasipöördunud, välismaal Eesti ettevõtte jaoks töötavaid kui ka praktikante (Rudi 2011).
- Teiseks meetmeks on tagasirände toetus üle maailma elavate eestlaste motiveerimiseks tagasi Eestisse kolida. Seda pakub Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed, mis asutati Eesti Vabariigi poolt 1998. aastal. Selle asutajaõigusi teostab Kultuuriministerium. Sihtasutus toetab nende eestlaste ja Eesti kodanike Eestisse naasmist, kes on elanud välismaal vähemalt 10 aastat või seal sündinud, makstes neile tagasipöördumistoetust. Tagasipöördumistoetusena makstav summa on kuni 30 000 krooni täiskasvanu kohta (ligi 2 000 eurot). Antud programmi käigus on täheldatud, et peamised põhjused Eestisse tagasipöördumiseks on taasühinemine perega ning paremad elamis- ja töövõimalused. Aastatel 2004–2009 on tagasirände toetust makstud kokku 516 korda, neist 2007. aastal 144 (28%) ja 2008. aastal 242 (47%).

Järgmistest alapeatükkidest selgub, et enamasti on Eestisse tagasi tulevate töörandajate puhul tegemist pigem ajutiste liikumistega ja naasmine Eestisse toimub tõenäoliselt muude tegurite tõttu kui valitsuse programmid. Sellegipoolest on oluline, et Eesti näitab üles initsiatiivi ja saadab välja signaali, et tagasirändajad on Eesti jaoks olulised ja vajalikud.

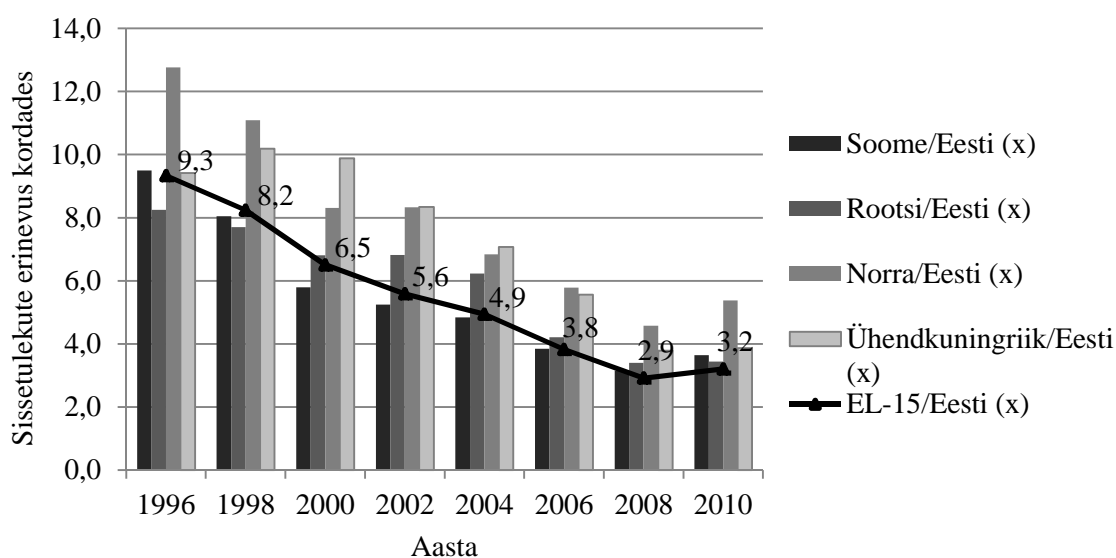
1.3.2. Rännet mõjutavad majanduslikud tegurid Eestis

Väljaränne Eestist on tundlik majanduse ja tööturu nõudlusepoolsete tegurite suhtes, eriti tugevalt mõjutab väljarännet suhteline palgatase ja hõivevõimalused. Eesti majandus on viimase kümne aasta jooksul kiiresti kasvanud ning jõudsalt lähenenud Euroopa Liidu keskmisele sissetuleku tasemele. Eurostati andmetel moodustas Eesti SKP tase kriisieelsel ajal (2008) EL-27 riikide keskmisest 67%. Ehkki erinevused Eesti ja väljarände sihtriikide keskmistes sissetulekutasemetes on vähenenud, on need siiski kolme- kuni viiekordsed, mistõttu jääb sissetulekute erinevus endiselt oluliseks väljarännet mõjutavaks teguriks. (Veidemann 2010: 22) Joonistel 2 ja 3 tuuakse ära Eurostati andmed keskmise töötaja aastaste netosissetulekute kohta valitud riikides aastatel 1996–2010. Valitud riikideks on neli peamist Eesti töörandajate sihtriiki aastatel 2003–2008 seniste Eesti tööalast rännet uurivate tööde tulemuste põhjal (vt ka ptk 1.4, Krusell 2009: 51). Nendeks on Soome, Rootsi, Norra ja Ühendkuningriik. Lisaks tuuakse võrdlusandmetena ära EL-15 vastavad keskmised näitajad. Joonisel 2 on näha, et kuigi Eesti aastane netosissetulek keskmise töötaja jaoks on aastate lõikes kasvanud, on sedasama teinud ka teiste riikide ning EL-15 keskmised näitajad. Seejuures on Eesti peamiste töörande sihtriikide keskmised palgatasemed enamasti kõrgemad kui vana Euroopa Liidu keskmine, seda eriti alates 2004. aastast. Kõige suuremat sissetulekut on võimalik valitud riikide seas keskmiselt teenida Norras ning 2008. aastal alguse saanud majanduskriisi ei paista nimetatud riigi kasvavat sissetulekutendentsi muutma.



Joonis 2. Aastane netosissetulek keskmise töötaja jaoks eurodes EL-15, neljas peamises Eesti töörande sihtriigis ja Eestis aastatel 1996–2010, tuhat EUR (Eurostat).

Joonisel 3 on ära toodud aastase netosissetuleku erinevus keskmise töötaja jaoks eurodes Eestiga võrreldes EL-15-s ja neljas peamises Eesti töörande sihtriigis. Antud joonisel on EL-15 keskmine ära märgitud ka numbrilise väärtusega, et paremini kirjeldada tegelikke palgaerinevusi ja nende dünaamikat. Keskmine palgaerinevus Euroopa Liidu idalaienemiseelsete riikide ja Eesti vahel on jäänud perioodil 1996–2010 märgatavalt väiksemaks: 9,3 korda 1996. aastal võrreldes 3,2 korda 2010. aastal. Tõenäoliselt on selle taga ka asjaolu, et Balti riikides oli aastail 2005–2007 suurim palgatasemete tõus EL-i liikmesriikide seas (Randveer, Rõõm 2009: 19). Samas on palgaerinevused jäänud sellisesse suurusjärku, et olla üheks tugevaks motivaatoriks minna välisriiki tööle. Varasemad uuringud Euroopas on näidanud, et migreerumine on mõttekas, kui sissetulekute erinevus on vähemalt 2-kordne (Hadler 2006: 114).



Joonis 3. Aastase netosissetuleku erinevus kordades keskmise töötaja jaoks Eestiga võrreldes EL-15 ja neljas peamises Eesti töörande sihtriigis aastatel 1996–2010, kordades (autori arvutused Eurostati andmete põhjal).

Aastaid 2001–2003 võib Eesti tööturul pidada headeks aastateks, 2004–2007 olid buumiaastad (finantskriis oli juba tekkinud, kuid tööhõive ja töötuse määr säilisid võrdlemisi puutumatuna 2008. aastani), 2008 kuni vähemalt 2010. aasta kolmanda kvartalini võib pidada majanduskriisi aastateks (Meriküll 2011: 28). Kui 2006. aastal muutsid majanduskasv ja tööturgude avamine Eesti inimeste suhtumise ja hoiakud

välisriigistootamise vastu positiivsemaks, siis 2010. aasta tulemused Veidemann'i (2010) töös kinnitavad, et välismaal töötamist nähakse pigem viimase võimalusena. Tööpuudus puudutab eriti teravalt noori, mehi, madalama kvalifikatsiooniga ja maapiirkondadest pärit elanikke, kelle valmisolek välisriiki tööle minna on võrreldes teiste rühmadega suurem. Majanduskriisiga kaasnenud palkade langemine ja tööpuuduse kasv soosivad väljarännet Eestist. Samas on 2008. aastal alguse saanud globaalse finantskriisi tagajärjeks kasvav migratsioonisurve, sest suureneb tööpuudus ja alanevad palgad, so finantskriis on kasvanud üle töökriisiks, mis mõjutab võõrtöölisi tunduvalt enam kui kohalikku tööjõudu. Majanduse buumiaastatel sisenes võõrtöölised Euroopa riikides majandussektoritesse, kus tööjõu nõudlus suurenes. Kuna migrantid on tüüpiliselt nooremad, vähem haritud ja vähese kogemusega, töötavad tsükilise iseloomuga sektorites (ehitus, majutus ja toitlustus, tööstus) ning ajutiste lepingute alusel, on nad esimesed, kes majanduslanguse perioodil vallandatakse. (Veidemann 2010: 4–5, 26; Rye, Andrzejewska 2010: 43)

Euroopa riikide kui vastuvõtivate riikide seisukohast ei tohiks Eestist saabuvate sisserändajate arv oluliselt mõjutada riigi näitajaid, sest tegemist on suhteliselt väikese inimeste arvuga võrreldes sihtriikide kogurahvaarvu ja -tööealise rahvastikuga. Eesti kui väikese riigi jaoks on aga iga kodanik tähtis ning seetõttu on oluline teada, kui paljud lahkuvad Eestist ning kui suur arv on neid, kes naasevad mingi aja möödudes kodumaale ning millise inimkapitali ja oskused–kogemused nad endaga välisriigist kaasa toovad.

Rahvaarvu vähenemine väljarände tõttu mõjutab pikas perspektiivis Eesti majandust ja ühiskonda negatiivselt, sest väljaränne võimendab rahvastiku vananemise protsessiga kaasnevaid probleeme. Varasemad uuringud kinnitavad, et väljarändajateks on enamjaolt noored ja täiseas töötajad, mis mõjutab negatiivselt demograafilisi trende. Riigi seisukohast on tegemist potentsiaalsete maksumaksjate arvu vähenemisega, mis süvendab Eesti kui lähetriigi jaoks rahvastiku vananemisest tulenevat maksumaksjate osakaalu vähenemise ja ülalpeetavate osakaalu suurenemise probleemi. (Veidemann 2010: 26; Anniste 2011: 13) Tööealise ja majanduslikult aktiivse rahvastiku migratsioon Eestist välja ei mõju tõenäoliselt majandusarengut toetavalt (Krusell 2009: 58). Eesti võib seista silmitsi sektoraalse tööjõupuudusega, kus haritud inimesed ja oskustöölised

lahkuvad suurema sissetuleku pärast välismaale, tehes seal sageli tööd, mis ei vasta nende kvalifikatsioonile, mistõttu toimub ajude raiskamine (Anniste 2011: 13). Kirjanduses on kinnitust leidnud näited, et välismaal töötanud ei panusta oma teadmiste ja oskustega koduriigi konkurentsivõime suurendamisse: lühiajaline tööränne ei ole mõjutanud väljarändaja hilisemat karjääri kodusel tööturul positiivselt, sest välismaal täidetud tööülesanded ei tõstnud tema kvalifikatsiooni. Samas ei pruugi tööjõu osaline lahkumine avaldada negatiivset mõju Eesti majanduslikule heaolule niikaua, kui minejad on eelkõige madalama kvalifikatsiooniga ja/ või töötud inimesed, kellel avaneb välismaal võimalus teenida sissetulekut seni, kuni Eestis selleks võimalusi ei ole. (Veidemann 2010: 26–27) Positiivsena võib hinnata ajutiselt välismaal töötavate inimeste suure osa sissetulekute jõudmist Eesti majandusse. On oluline, et välismaale tööle suundunud mõne aja pärast Eestisse naaseksid, seni on enamik ajutiselt tööle suundunuid seda ka teinud. (Krusell 2009: 58) Ajutist rändesoovi kinnitavad ka Eesti uuringud väljarändepotentsiaali kohta (Veidemann 2010: 10).

1.4. Varasemad empiirilised uurimused Eesti piiriülese tööränne kohta

Seoses tööjõu vaba liikumisega ei ole täpset ülevaadet välisriikides töötavatest Eesti elanikest. Samuti ei ole kindlalt teada, millised on väljarännanute oskustase ja haridus. (Veidemann 2010: 26) Sellegipoolest on võimalik aimu saada Eesti tööalase rände voogudest seniste Eesti kohta käivate uuringute tulemuste põhjal. Tabelis 5 on ära toodud kokkuvõtlik ülevaade järgmises alapeatükis käsitletavatest uurimistöödest Eesti tööalase rände kohta välisriikidesse, seejuures mainitakse andmete kogumise aeg ja tellija ära juhul, kui tegemist on konkreetse uurimistöö jaoks läbiviidud andmete kogumisega. Samuti eeldatakse tinglikult, et kui kasutatud on väljendit „viimased 5 aastat“, siis see tähendab uuringule eelnenud viite täisaastat.

Tabel 5. Valik uurimistöid, mis käsitlevad Eesti piiriülest tööalast rännet

Autor	Uurimis-objekt	Aastad (tööränne)	Andmete kogumise meetod	Andmete kogumise aeg	Andmete kogumise tellija
Veidemann 2010	Tööealiste väljarände-potentsiaal, tööränne välisriiki	2004–2009 (viimased 5 aastat)	Küsitlus Eestis 1511 inimese seas vanuses 15–64	Kevad 2010	SM
Anniste 2011	Ränne ja tööränne Soome	1989–2009	Küsitlus 1000 Soomes rohkem kui aasta elanud/ elada plaaniva Eestist pärit täisealise inimese seas	Kevad 2009	TÜ
Krusell 2009	Tööränne välisriiki	2003–2008 (viimased 5 aastat)	Eesti leibkonna ülduuring (2008), Eesti tööjõu-uuring (2008)		
Randveer, Rõõm 2009	Tööränne välisriiki	2007	Küsitlus Eestis 592 ettevõtte juhtkonna seas	Jaanuar 2008	Eesti Pank
Töövaldkonna areng 2009	Tööränne välisriiki	2004–2008	Eesti tööjõu-uuring (2008) (Eesti tööealine elanikkond 15–71 aastat)		
Kruusvall, Tomson 2004	Noorte tööränne välisriiki		Küsitlus 1000 noore seas vanuses 17–27 aastat	21.02–16.03. 2003	(?)

Allikas: autori koostatud.

Antud peatüki juures on oluline märkida, et lisaks nende karakteristikute kirjeldamisele, mida kasutatakse välisriigis töötamise tegurite hindamiseks käesoleva töö empiirilises osas, tuuakse ära ka täiendavaid näitajaid, et anda parem ülevaade tööalasest rändeolukorrast ja tehtud uuringutest Eestis.

Hinnanguline arv

Emigrantide osakaal töötajatest 2007. aastal jäi vahemikku 0,60%–0,92% (3 800–5 800 emigranti) ning tööimmigrantide arv oli hinnangute kohaselt 4 900–7 500 inimest (0,78%–1,19%). Hinnangute kohaselt 32% hõivatud immigrantidest olid eestlased, kes naasesid kodumaale pärast välismaal viibimist. See näitab, et oluline osa Eesti

tööemigreerujatest lähevad ära lühiajaliselt. (Randveer, Rõõm 2009: 28) Eesti tööjõu-uuringu⁵ ja Eesti leibkonna ülduuringu andmete põhjal oli 2008. aastal välisriigis töösuhe pidevalt 10 000–15 000 Eesti residendil. Viie aasta jooksul töötas välismaal üle 60 000 Eesti residendi, kes enamikul juhtudest Eestisse tagasi pöördusid. (Krusell 2009: 49) Eesti tööjõu-uuringu andmetel on alates Eesti liitumisest Euroopa Liiduga välisriigis töötavate inimeste osakaal Eesti tööealises rahvastikus aasta-aastalt kasvanud. Kui aastal 2008 töötas välisriigis põhikohaga 1,5% 15–74-aastastest elanikest ja 2,3% tööjõust (ligikaudu 15 500 inimest), siis 2009. aastaga on välismaal töötavate inimeste osakaal tööjõus suurenenud 2,8%-le (so 19 000 inimest). 2010. aasta uuringust selgub, et viimase viie aasta jooksul on välismaal töötanud 12% vastanuid ehk hinnanguliselt 112 000 inimest. 2009. aasta lõpus tehtud Eurobaromeetri uuringu kohaselt on välismaal töötanud 15% Eesti elanikke (Veidemann 2010: 3). Kruusvall ja Tomson (2004: 36) lisavad, et 17% noortest vanuses 17–27 aastat omab välisriigis töötamise kogemust.

Sihtriigid

Nii Veidemann (2010: 22) kui Krusell (2009: 51) leiavad, et konkurentsituult kõige rohkem töötab või töötab välisriiki tööle suundunud Soomes. Krusell'i kohaselt (2009: 51) moodustab Soome sihtkohana ligi poole tööalasest rändest. Soomele järgnevad välisriiki töölesuundujate sihtkohtadena Rootsi, Norra ja Ühendkuningriik (kõikidel neist osakaal 7–10%). Vähemal määral töötati Taanis ja Itaalias. (Krusell 2009: 51; 61) Kruusvall ja Tomson (2004: 36) nimetavad välisriigis töötamise kogemusega 17–27. aastaste noorte peamiste sihtkohtadena Soomet, Saksamaad, Ühendkuningriiki ja Venemaad.

Välisriigis töötamise kestvuse iseloom

Välisriikides töötamise iseloom on aastatel 2004–2008 muutunud. Kui varem olid välisriikides töötajad seotud pigem ajutist laadi tööga (juhutöö, hooajatöö), siis 2008. aastal märgiti 90% juhtudest, et töö välisriigis on alalise (pideva) iseloomuga. (Töövaldkonna areng... 2009: 47) Kui 2007. aastal oli Eesti palgatöötajatest tähtajalise töölepinguga 2,5%, siis välisriigis töötavatest või viie aasta jooksul töötanutest olid

⁵ Tööjõu-uuringu andmed alahindavad väljarände ulatust, kuna pikemaajalist koduriigist eemalviibimist ja välisriigis töötamist andmed ei kajasta, sest Eestist eemalviibijaid ei ole võimalik küsitlusele kaasata. Siiski annavad tööjõu-uuringud aimu muutustest migratsioonivoogudes. (Veidemann 2010: 3)

tähtajaliste töölepinguga pooled. Otse tööandjaga oli lepingu sõlminud 55% välisriigis töötanutest, viiendik sõlmis lepingu töövahendusefirmaga ning 18%-l oli tööandjaga suuline kokkulepe. (Krusell 2009: 52–53) Veidemann (2010: 12) lisab, et 25% välisriigis töötanud meestest töötasid mitteametlikult. Krusell'i (2009: 52–53) kohaselt eelistaks üle poole tähtajalise töölepinguga töötajatest võimalusel püsivat töökohta.

Välisriigis töötanud inimeste sotsiaal-demograafiline profiil

Enamik välisriigis töötanud Eesti residentidest on mehed ning see erineb tunduvalt soolisest jaotusest Eesti tööturul hõivatute seas (Krusell 2009: 50). 2008. aastal moodustasid mehed välisriikides töötajatest u 90% (Töövaldkonna areng... 2009: 47). Randveer'i ja Rõõm'u (2009: 10, 25) kohaselt emigreeruvad mehed tõenäolisemalt kui naised. Veidemann'i (2010: 11) töö kinnitab seda: viimase viie aasta jooksul on välisriigis elanud või töötanud 6% uuringule vastanud naisi ja 21% mehi. Välisriikides töötavate inimeste vanuseline jaotus erineb Eesti hõivatute vanuselisest struktuurist. Kui 25–49 aastased töötajad moodustasid kõigist Eestis töötavatest inimestest 60%, siis välisriigis töötavatest inimestest moodustasid 25v49-aastased 75%. (Töövaldkonna areng... 2009: 47) Veidemann (2010: 11) leiab, et välisriigis töötanute jagunemine vanuserühmadesse on küllaltki võrdne, nt 28% välisriigis viie viimase aasta jooksul töötanuist on vanuses 25–34. Suurema tõenäosusega emigreeruvad nooremad, ligikaudu ¾ migreerujatest on noored vanuses 15–34 aastat (Randveer, Rõõm 2009: 10, 25). Soome rändab enamasti kõige mobiilsem vanusrühm ehk nooremas tööeas inimesed: 2000-ndatel oli mediaanvanuseks 30 aastat. Üldiselt Soome väljarändajate seas soolised erinevused puuduvad. (Anniste 2011: 9)

Ligi pooltel välisriigis töötanutest oli kas kutse- või keskeriharidus. Järgnesid konkreetsete erialaste oskusteta inimesed (näiteks põhi- ja keskharidusega). Kõrgharidusega inimeste osatähtsus oli kõige väiksem ehk pisut üle kümnendiku. (Krusell 2009: 50) Suurema tõenäosusega emigreeruvad madalama haridustasemega töötajad kui kõrgharitud töötajad, mis on vastupidine teiste riikide seniste tulemustega (Randveer, Rõõm 2009: 25). Väljarände kogemusega isikute seas ei ole eba-proportsionaalselt rohkem kõrgema haridus- ja oskustasemega inimesi, kui neid on Eesti tööealise rahvastiku seas. (Veidemann 2010: 15) Võib täheldada välismaal töötavate inimeste haridustasemete lõikes madalama haridustasemega inimeste osakaalu kasvu.

Võrreldes Eestis hõivatutega ei saa väita, nagu oleks tegemist ajude väljavooluga. Välismaal töötajatest oli 2008. aastal u 18%-l kolmanda taseme haridus, samas kui Eestis hõivatutest oli see 35%-l. (Töövaldkonna areng... 2009: 49) 2007. aastal oli töömigreerujate haridustase märgatavalt madalam kui Eesti keskmise hõivatud töötaja oma. Töömigreerujate hulgas on suhteliselt rohkem põhiharidusega isikuid ja kõrgharidusega isikuid vähem kui hõivatud inimeste seas keskmiselt. Keskmise haridusega võõrtööliste osakaal oli võrreldav Eestis hõivatutega. (Randveer, Rõõm 2009: 28)

Perekonnaseis

Kui isik on abielus või suhtes, siis väheneb soov migreeruda (Eamets, Philips 2004: 10).

Hõiveseisund enne välisriiki suundumist

Enne välisriiki tööleasumist oli valdav osa mehi (70%) hõivatud Eestis, naistest õppis aga peaaegu iga kolmas enne Eestis. 2008. aastal, mil majanduskasv pöördus negatiivseks ja tööpuudus kasvas kiiresti, leidsid piiri taga tööd inimesed, kes tõenäoliselt ei oleks Eesti tööturul rakendust leidnud: välisriigis töötamise kogemusega inimestest olid 10% enne välisriiki tööleasumist töötud. Seega võib väita, et töötajate suurenenud mobiilsus ja tööturgude avamine on aidanud Eesti majanduses šokke leevendada. (Veidemann 2010: 12, 27)

Välisriiki tööleasumise põhjused

Ülekaalukalt kõige olulisem välisriiki töölemineku põhjus oli suurem sissetulek. Eesti residentidest ei olnud vaid pisut üle kümnendikule suurem sissetulek kuigi oluline. (Krusell 2009: 50). Seda toetavad Randveer'i ja Rõõm'u (2009: 11) uuringu tulemused, mille järgi kõige olulisemateks mobiilsuse mõjutajateks on kõrgem sissetulek ja paremad töötingimused, mida pidasid oluliseks 95% vastanutest. Ka Krusell (2009: 50) toob välja, et ligi pool pidas tähtsaks paremaid töötingimusi, aga samuti üle poole pidas täiendavalt oluliseks või pigem oluliseks paranevat keeleoskust ja uusi töökogemusi ning enesetäiendusvõimalusi. Veidemann (2010: 11, 22) kinnitab, et välisriiki tööleasumise põhjused on peamiselt majanduslikud ehk Eesti väikesed palgad ja suur tööpuudus: 74% vastanutest märgivad väljarände põhjustena soovi teenida suuremat palka ja 67% tööpuuduse kõrget taset. Välisriigis pikemalt elatud perioodi põhjuseks oli 80% meeste puhul töötamine, naiste puhul olid töötamise kõrval (42%) olulised ka perekondlikud põhjused (37%). Maailma avastamise, enese arendamise, silmaringi

avardamise ja uued kogemused toob välja ligikaudu 10% väljarändekogemusega inimestest. Kui silmaringi avardamine ja kogemuste hankimine on iseloomulik eelkõige noortele, siis kõrgeima palga otsingul on pigem täistööealised (35–44-aastased). (Veidemann 2010: 11, 22–23) Meestel oli olulisimaks Soome rändepõhjuseks töö ja sissetulekuga seotud põhjused, mida nimetas peamise põhjusena 47% meestest. Tööd ja sissetulekuid nimetas peamiseks Soome minemise põhjuseks 30% naistest. (Anniste 2011: 9)

Välisriiki tööle suundumise põhjustena ei olnud aga kuigi olulised näiteks perekondlikud põhjused ja paremad elamistingimused. Siin võib paralleele tõmmata neoklassikalises makroteoorias rõhutatuga – suurem sissetulek mõjutab tuntavalt välisriiki mineku otsust. Samuti saab toetuda inimkapitali teooriale, mis aitab selgitada enesearenguks vajalike aspektide olulisust sissetulekute kõrval. Perekondlikke põhjuste väheolulisuse taga võib olla töörande iseloom, mis enamikul juhtudel tähendab ajutist töötamist ning perekondlikud sidemed on eelkõige lähteriigis ehk Eestis. (Krusell 2009: 50)

Välisriiki töölesaamise viis

Sõltumata riigist oli kõige olulisem roll töö saamisel sugulastel või tuttavatel (Krusell 2009: 51, Anniste 2011: 10). Kui ülejäänud riikide puhul leidis sugulaste ja tuttavate kaudu töökoha veidi üle 40%, siis Soomes töötanud või töötavate Eesti residentide puhul oli see näitaja ligi 80% (Krusell 2009: 51). Anniste (2011: 10) kohaselt kasutas töökoha leidmist sugulaste või tuttavate kaudu Soomes töö leidmiseks 41% kõigist vastanutest. Samuti lisab ta, et suurem osa Soome läinutest leidis endale esimese kolme kuu jooksul töökoha, vaid 14% ei leidnud seda vaatamata otsingutele. Töö saamise viisidest järgmisel kohal on välisriiki tööle lähetamine ja ise töökuulutusele vastamine (19%). Töövahendusfirmadel on olnud mõnevõrra väiksem roll. (Krusell 2009: 52) Noortest vanuses 17–27 aastat on ligikaudu veerand töötanud välisriigis mitteametlikult (Kruusvall, Tomson 2004: 36). Võib öelda, et sotsiaalsetel võrgustikel on välisriigis töö saamiseks oluline roll täita.

Välisriigis töötanud ametiala järgi

Eestist pärit tööjõu positsioon vana Euroopa tööturul on sarnane muudest Ida-Euroopa riikidest pärit tööjõuga. Sageli leiab Eestist pärit inimene tööd oskus- või abitöölisena.

Eestist välisriikidesse tööle asunud leidsid rakendust pigem madalamatel ametipositsioonidel, võõrtöajõu seas domineerivad Eestis hõivatutega võrreldes sinikraelised (Krusell 2009: 52, 61; Randveer, Rõõm 2009: 29; Töövaldkonna areng... 2009: 49). Koguemigreerujate sinikraeliste grupi osakaal kõikidest hõivatud töötajatest oli 2007. aastal 1,1%, mis on oluliselt kõrgem vastavast osakaalust valgekraeliste töötajate hulgast (0,4%) (Randveer, Rõõm 2009: 29). 2008. aastal võõrsil töötanutest moodustasid üle 70% oskustöölised, samas kui Eestis oli neid 32%. Välismaal töötavad Eestist pärit isikud olid 2008. aastal enim hõivatud ehitussektoris, järgnesid veondus, laondus ning töötlev tööstus. Samuti on aastate lõikes märgata sinikraede osakaalu kasvu ning valgekraede taandumist. (Töövaldkonna areng... 2009: 49) Domineeris näiteks ehitaja ning põllumajanduse abitöölise elukutse (Krusell 2009: 52). Naised on töötanud klienditeenindaja, ettekandja ja koristajana majutus- ja toitlustusasutustes (Veidemann 2010: 11–12) Keskmisest madalamat kvalifikatsiooni nõudev töö ja palgalõhe on seni soosinud just sinikraede emigreerumist Eestist (Töövaldkonna areng... 2009: 50). Esimesel töökohal Soomes töötas kolmandik oskustöölise ning neljandik lihttöölisena (Anniste 2011: 10), oskus- ja käsi- ning lihttöölisena töötamine hõlmas Soomes viie aasta jooksul hõivatud olnutest või hõivatutest üle 80% (Krusell 2009: 53). Ligi kolmandik inimesi tegi Soomes esialgu tööd, mis oleks eeldanud madalamat kvalifikatsiooni. Kõige sagedamini leppisid kvalifikatsioonile mittevastava tööga kõrgharidusega inimesed. Eesti immigrantidele on kohanemine uue olukorraga Soomes, keeleoskuse ja haridustaseme paranemine tähendanud järk-järgulist ametialase staatuse paranemist. Pärast sisseelamisperioodi möödumist liigutakse ametikohtadele, mis vastab nende kvalifikatsioonile ning immigrantide ametialune jagunemine muutub sarnaseks Eestist lahkumise omale. See toetab võõrtöajõu U-kujulise ametialase mobiilsuse teooriat (vt ka ptk 1.1) (Anniste 2011: 10). Noored (17–27 aastased) on välisriigis käinud hooajatöödel (marjade korjamine jms) ja teinud palgatööd, vähem on käidud praktilal ning töötatud lapsehoidjana või koduabilisena (Kruusvall, Tomson 2004: 36).

Marginaalne osa välisriiki töölesuundunutest töötas kõrgematel ametipositsioonidel nagu juhid, tippspetsialistid, ametnikud ja keskastme spetsialistid. Pisut suurem osatähtsus oli teeninduse või müügi töökohtadel, kuid valdav osa Eesti residentidest töötas siiski kas kindlate oskustega töölistena või lihttöölisena. Nii oli vaid 25%

välismaale tööle suundunud kõrgema haridusega Eesti residentidest ametis tippspetsialisti, ametniku või juhina. Viiesik töötas oskus- ning kümnendik lihttöölisena. Eesti ametistruktuuri arvestades on üle poole kõrgharidusega hõivatutest ametis juhtide, tippspetsialistide või ametnikena. (Krusell 2009: 52–53) Olulise probleemkohana tuleb andmetest välja tööjõu alarakendatus ehk ajude raiskamine. Välisriigis töötamise kogemuse põhjal selgub, et enamasti töötati sinikraede valdkonda kuuluvatel ametikohtadel ehituses, põllumajanduses ning toidlustus- ja majutusettevõtetes pigem vähem oskusi nõudvatel töökohtadel. (Veidemann 2010: 17)

Suurem osa mehi on teinud erialast tööd ning ligikaudu 70% neist oli arvamisel, et töökoht välismaal vastas nende kvalifikatsioonile. Naiste puhul on olukord vastupidine: 70% varem välismaal töötanud naisi ei teinud oma elukutsel vastavat tööd ja vaid 30% oli arvamisel, et töökoht välismaal vastas nende kvalifikatsioonile. (Veidemann 2010: 12) Tagasipöördujad ei paista tööturul silma paremate tulemustega kui kodumaale paigale jääjad. Seega ei pruugi töötajate liikumisega kaasneda laiemad teadmised ja oskused, so täienenud inimkapital, mis Eestis rakendatuna peaksid kõrgemat lisandväärtust looma. (Töövaldkonna areng... 2009: 50)

Välisriigis töötanud majandussektori järgi

Kõige enam töötasid välisriiki tööle suundunud inimesed ehituses: üle kolmandiku kõikidest välisriigis töötanud või töötavatest isikutest (Krusell 2009: 54) või pooled meestest (Veidemann 2010: 11). See on mitu korda enam kui Eestis ehitusalal olevate töökohtade osatähtsus. Sarnane oli olukord põllu- ja metsamajanduse, kalapüügi valdkonnas. Kui Eestis oli nendel aladel hõivatuid pisut alla viie protsendi kõigist hõivatutest, siis välismaal hõivatutest oli neil tegevusaladel ligi 15%. Samuti oli võrreldes Eesti näitajatega hõivatute suurem osatähtsus majutuses, toidlustuses ning halduses ja abitegevustes. Väike osatähtsus tervishoius ja sotsiaalhoolekandes võib olla tingitud sellest, et enamikku tervishoiu valdkonna välismaale läinutest ei ole arvestatud enam kui Eesti residentide. Võrreldes Eesti tegevusalade struktuuriga olid tunduvalt väiksema osatähtsusega näiteks töötamine hulgi- ja jaekaubanduses, töötlevas tööstuses, samuti hariduses. Välismaale tööle läinutest olid vähesed hõivatud finants- ja kindlustustegevuses, kinnisvaras, info- ja side valdkonnas, avalikus halduses. (Krusell 2009: 54)

Välisriigis teenitav sissetulek

Keskmine netotulu oli välisriigis töötanutel üle 21 000 krooni (1 342 eurot) kuus (vt ka joonist 2). Samas ei tähenda välisriigis saadav suurem sissetulek võrreldes Eestis saadavaga alati võrdväärset sissetulekut nende välisriigi elanikega, kellel on sama kvalifikatsioon ja kes teevad sama tööd. (Krusell 2009: 57) Seda kinnitavad Veidemann'i (2010: 12) töö tulemused, kus iga neljas välisriigis töötanud mees oli veendunud, et sai sama suurt palka kui kohalikud sama töö eest. Pooltel juhtudel said mehed mõnevõrra väiksemat palka kui kohalikud sama töö tegijad. Sellele vastandub teatud määral Krusell'i (2009: 61) järeldus, mille kohaselt saavad Eestist pärit töötajad võrreldes vastava riigi kodanikega sama töö eest sageli kas samaväärset või kõrgemat tasu: sarnase kvalifikatsiooniga ja sarnast tööd tegevate välisriigi elanikega võrreldes hindas 31% oma saadud sissetulekuid samaks ning 11% kõrgemaks. Ta lisab (*Ibid.*: 61), et viiendikul ei olnud ülevaadet, milline on nende sissetulek võrreldes sihtriigi töötajatega ning kolmandik välisriigis töötanuist viitas madalamale või tunduvalt madalamale sissetulekule. Kõrgemasse sissetulekugruppi kuulumise tõenäosust suurendavad sugu (naine), kõrgem haridus, vanus 30–49 aastat (võrreldes vanusegrupiga 15–29).

Välisriigist tagasipöördumise põhjused

Randveer'i ja Rõõm'u (2009: 10), Veidemann'i (2010: 4), Anniste (2011: 13) tööd rõhutavad, et peamised Eestisse tagasipöördumise ajendid on pigem majanduslikud:

- Varem (viimase viie aasta jooksul) välismaal töötanutest on 60% tagasi Eestisse pöördunud töö kaotamise või lõppemise tõttu. Neist omakorda pooled on asunud Eestis tööle ja pooled on jäänud töötuks. (Veidemann 2010: 4) Tagasipöördumine Eestisse on tõenäolisem kui varem, kuna töökohtade arv ehitussektoris ja töötlevas tööstuses on kiirelt kahanemas. Kuigi buumi ajal hõivasid uutest liikmesriikidest pärit immigrandid töökohti sektorites, mis näitasid suurt nõudluse kasvu (peamiselt väheseid oskusi nõudvad töökohad), kasvab üldiste arengutrendide kohaselt tulevikus nõudlus kõrgema haridustasemega töötajate järele ja kahaneb nõudlus vähe kvalifitseeritud töötajate järele. (Töövaldkonna areng... 2009: 49)

- Soomest soovivad tagasi tulla pigem majanduslikult aktiivsed ning kõrgelt haritud inimesed, kes pole leidnud Soomes oma kvalifikatsioonile vastavat tööd (Anniste 2011: 13).
- Suur osa hiljutistest piiriülestest liikumistest on põhjustatud lühiajalistest muutustest tööelus - ligikaudu 1/3 Eesti immigrandidest 2007. aastal olid Eestisse naasvad immigrandid (Randveer, Rõõm 2009: 10).

Majanduslikele põhjustele vastukaaluks on Krusell'i (2009: 59) kohaselt kõige olulisem põhjus Eestisse tagasipöördumiseks soov mitte olla oma perest eemal (ligikaudu pooled vastajatest), seda nii nooremate kui vanemate vanusegruppide seas. Teisele kohale jäid suurenenud sissetulekud Eestis sama töö eest: kui vanusegrupis 15–29 ja 30–49 oli selle tagasituleku põhjuseks märkinud ligi kolmandik, siis vanusegrupis 50–64 vaid 9%. Märksa vähem nimetati tagasituleku põhjusena näiteks halbu elamis- ja töötingimusi, keele mitteoskamist ning kultuurikeskkonnaga mittekohanemist. (Krusell 2009: 59)

Kohanemist ja üldist rahulolu eluga sihtriigis, mis üldiselt iseloomustab Eestist Soome elama läinud inimesi, peetakse üheks olulisemaks tagasirände soovi pärssivaks teguriks. Eesti immigrandid kohanevad Soome tööturul võrdlemisi hästi, kinnitades immigrantide U-kujulise ametialase mobiilsuse teooriat (vt ptk 1.1). Ka on üheksa kümnest Eestist pärit immigrandist kas rahul või väga rahul oma praeguse töökohaga Soomes. (Anniste 2011: 13)

Välisriigis töötamine ja tulevikuplaanid

Kõigi vanusegruppide puhul suurendas varasem välisriigis töötamise kogemus edaspidist välisriigis töötamise soovi. Kui välisriigis tööl käinud noortest soovis 21% sinna kindlasti tagasi tööle minna, siis ainult kodumaal töötanud noortest oli kindlasti valmis välisriiki tööle minema vaid 7%. Välisriigis tööl olnud vanemaealistest oli 30% kindel, et ei taha välisriiki tööle minna, aga välisriigis tööl mittekäinud vanemaealistest arvas seda üle 80%. (Krusell 2009: 59–60)

Soomest Eestisse tagasi tulla ei kavatse 45% uuringus küsitletutest. Seda takistavad kas perekondlikud sidemed Soomes, asjaolu, et Soome on muutunud uueks kodumaaks, rääkimata mitmetest majanduslikest ja sotsiaalsetest hüvedest. Paljud vastajatest siiski mõönavad, et kaaluksid tagasitulekut, kui Eestis oleks neil rohkem väljakutseid või

huvitav töö. Kõigist vastajatest moodustavad ligi kolmandiku need, kes pole tagasituleku üle veel kindlalt otsustanud. Kõrgharidusega inimestest plaanib ligi kolmandik Eestisse tagasi rännata, samas kui teiste haridustasemetel puhul on tagasirände sooviga inimesi alla viiendiku. Kõrgelharitute kõrval soovivad naasta ka pigem töötavad (27%) kui mitteaktiivsed inimesed (14%). Ootuspäraselt soovivad pigem tagasi rännata need Soomes töötajad, kes teevad madalamat tööd kui nende kvalifikatsioon seda eeldaks. Soome puhul peab paika trend, et mida kauem on välismaal viibitud, seda väiksem on soov naasta. (Anniste 2011: 11) Ka Veidemann (2010: 26) leiab, et mida kauemaks välisriiki tööle jäädakse, seda väiksem on tõenäosus, et tulla tagasi Eestisse.

Välisriiki töölemineku soovita inimesed põhjendavad oma soovi puudumist esmajärjekorras pere ja sõprade asumisega Eestis (üle 80% vastanutest). Veidi üle pooltel juhtudel leiti, et Eestis saadakse majanduslikult piisavalt hästi hakkama. Vajaliku keeleoskuse puudumine oli takistuseks toodud 40%-l juhtudest ning 30% märkis vanuse ja erialaste oskuste puudumise. Ootuspäraselt oli ligi 80% vanemaealiste (50–64) välismaale töölemineku takistusena märgitud liigne vanus. Kõige nooremas vanuserühmas (15–29) seda põhjuseks peaaegu ei märgitud. Nooremate seas viidati märksa vähem keeleoskuse puudumisele. (Krusell 2009: 61)

Kokkuvõte

Eesti tööalase rände seniseid uurimistulemusi kokku võttes võib öelda, et peamiselt rändavad tööalaselt välisriiki noored mehed vanuses 15–34 aastat, kellel on pigem kutse- või keskeriharidus. Enamus sihtriike asuvad Euroopas, ligikaudu pooled leiavad rakendust Soomes. Enamasti tehakse oskus- ja lihttöid ehitus-, põllumajandus- ja teenindussektoris. Peamiseks ajendiks tööalaselt välisriiki suundumiseks on kõrgemad sissetulekud, tööpuudus Eestis ja paremad töötingimused. Tagasi Eestisse pöörduakse kas majanduslikel (töösuhte lõppemine välisriigis, paranenud sissetulekuvõimalused Eestis) või mittemajanduslikel põhjustel (pere). Minemise, tagasipöördumise, mitteminemise ning mittenaasmise põhjuste seas on nii neoklassikalisest teooriast tulenevaid põhjuseid, aga ka inimkapitali ja elutsükli, sotsiaalsete võrgustike, U-kujulise ametialase mobiilsuse teooriates väljatoodud aspekte, mis mõjuvad indiviidile kas tõmbe- või tõuketeguritena migreerumisotsuse tegemisel.

Eesti jaoks positiivsena võib välja tuua asjaolu, et paljud välisriiki töölesuundujad naasevad teatud aja möödudes Eestisse ning seeläbi paraneb demograafiline olukord. Samas aga tekib küsimus, kui palju Eesti võidab töötajate rändest välisriiki, sest senised tulemused pigem kinnitavad, et tagasipöördujad ei paista tööturul silma paremate tulemustega kui kodumaale paigale jääjad. Seega ei pruugi töötajate liikumisega kaasneda täienenud inimkapital, mis Eestis rakendatuna peaksid kõrgemat lisandväärtust looma.

Käesoleva töö empiirilise osa tulemused on eelduste kohaselt suures osas kooskõlas Eesti seniste tööalase rände uurimistulemustega välisriikidesse. Oodatavalt on välisriigis töötamise kogemuse olemasolu tõenäosus suurem, kui tegemist on meessoost isikuga, kõrgeimaks omandatud haridustasemeks on kutseharidus, perekonnaseisuks on vallaline, viimaseks ametikohaks on madalamad ISCO tasemed, osatakse mõnda võõrkeelt; ning vanuse kasvades kahaneb tõenäosus, et ollakse välisriigis töötanud (so tegemist on noortega).

2. PIIRIÜLEST TÖÖALAST RÄNNET MÕJUTAVATE TEGURITE MODELLEERIMINE EESTI CV KESKUSE ANDMETE PÕHJAL

2.1. Ülevaade CV Keskuse andmetest

Käesolevas töös kasutatakse CV Keskuse keskkonda sisestatud CV-de andmeid. CV Keskus on asutatud 2000. aastal eesmärgiga luua töötajaid ja tööpakkujaid ühendav veebikeskkond. Ettevõtte missiooniks on olla efektiivne ning mugav tööjõuvahenduskeskkond Internetis, pakkudes parimaid lahendusi nii tööandjale kui töötajale. Ettevõtte on osa rahvusvahelisest kontsernist CV Market Group ning CV Keskus on esindatud Eestis, Lätis, Leedus ning Ungaris. Ettevõtte pakub töötajale CV sisestamise süsteemi ja tööandjale personaliotsinguteenuseid. Töötajal on võimalus CV Keskuse portaalis luua kuni 5 erinevat CV-d ja kaaskirja erinevates keeltes. (CV Keskus... 2012)

Tegemist on CV Keskuse keskkonda inimeste endi poolt sisestatud informatsiooniga. Kuna CV põhiliseks eesmärgiks on konkureerimine töökohtadele, on ootuspärane, et nendes sisalduv informatsioon on tõene ning kajastab piisavalt adekvaatselt isiku elulooga seotud aspekte. Käesolevas töös uuritakse andmeid CV viimase uuendamise seisuga. Valimisse jäetakse CV-d, mis on uuendatud vahemikus 01.2008–01.2010. CV uuendamine CV Keskuse andmebaasis annab tunnistust sellest, et isikul on tõenäoliselt seos Eestiga, vastasel korral ei oleks isikul arvatavasti erilist huvi hoida oma CV informatsiooni ajakohasena Eesti töövahendusportaalil. Ligikaudu 26% isikutest on CV Keskuse keskkonda sisestanud 2–5 CV-d. Ühele isikule kuuluvad mitmed CV-d võivad olla oma sisu poolest samasugused ja erinevus on vaid keeles. CV-d saab CV Keskuse keskkonda sisestada neljas keeles (eesti, vene, soome, inglise) ning samuti on võimalus kasutada CV tõlketeenust. Kuna käesolevas töös uuritakse muutujaid kodeeritud kujul, siis CV keel ei ole andmete arusaadavuse seisukohast oluline. CV-d võivad olla oma

sisu poolest ka erinevad. Erinevuste põhjusteks võivad olla näiteks soov kandideerida erinevate kategooriate ametikohtadele ja seetõttu on konkreetsesse CV-sse sisestatud ainult asjakohane informatsioon varasema töökogemuse, hariduse jmt kohta, CV-l on täiendavat teavet (nt palgasoov, mis võib otseselt tuleneda töökuulutusest), pidevalt uuendatakse kõikidest oma CV-dest vaid ühte/mõnda CV-d jne. Andmebaasist eemaldatakse mitmekordsed CV-d nii, et iga isik oleks esindatud ainult ühe CV-ga. See on vajalik, et vältida võimalikku üle- või alahindamist. Kui isikul on mitu CV-d, siis andmetesse kaasatakse ajaliselt hiliseima uuendamiskuupäevaga CV. Kuna mitmed inimesed värskendavad oma erinevaid CV-sid ühel päeval, jäetakse sellisel juhul andmetesse see CV, mille identifitseeriv number on suurim, sest suurem number tähendab, et antud CV on loodud hiljem. See ei garanteeri, et tegemist on realselt ka värskemat informatsiooni sisaldava CV-ga, kuid üldjuhul see pigem nii on.

Töökohti on käesolevas töös kasutatud andmebaasis kajastatud kuni 5. CV-d koostav inimene võib sisestada ka vaid valikuliselt töökohti, mitte kõiki ning töökohad ei pruugi olla teineteisele ajaliselt järgnevad - nende vahel võib olla töökohti, mida ei ole CV-s kajastatud. Kuigi välisriiki töölesaamise viiside hulgas domineerivad mitteametlikud kanalid (vt ptk 1.4), on lootust arvata, et antud töökogemust CV-s siiski kajastatakse, sest seal ei küsita otseselt tööle saamise viisi ning soovi korral võib inimene seda eraldi mainida (lisamärkusena CV-l, CV-d esitades, intervjuul jne). Nooremate inimeste puhul, kellel on üldjuhul vähem töökogemust ja -staaži, on eeldatav, et nemad kajastavad suurema tõenäosusega kõiki töökohti (nii asjakohaseid kui muid), samas kui suurema töökogemusega inimesed sisestavad tõenäoliselt pigem ainult soovitud töökohaga seotud ametikohti. Kõikidel analüüsitavatel CV-del on ära toodud vähemalt 1 töökohale asumine. Töökogemuse sisestamisel küsitakse kõigepealt üldist tööstaaži vahemikku. Kui valida "Pole kogemust", siis ei saa sisestada ka töökohti. Kui valida rippmenüüst töökogemuse aastate vahemik, siis tekivad lisaväljad, kuhu saab sisestada nõutud informatsiooni töökohtade kohta. Töökohtade õiges järjekorras sisestamine ei ole oluline, sest need järjestatakse CV-l automaatselt kronoloogilises järjekorras. Iga lisatava töökoha juures on kohustuslik märkida:

- firma nimi (vabalt sisestatav tekst);
- riik (rippmenüü, valikus andmebaasi koostamise ajal 194, sh viimane on "muu", igale riigile vastab CV Keskuse andmebaasis oma kood);

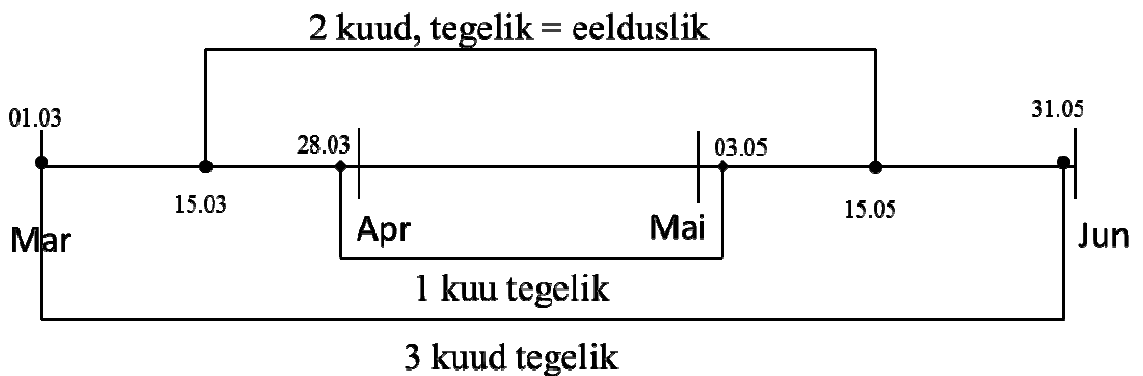
- ettevõtte kategooria (so ettevõtte tegevusvaldkond, CV Keskuse enda kriteerium, valikus andmebaasi koostamise ajal 24);
- töö kategooria (ametikohta tegevusvaldkond, CV Keskuse enda kriteerium, valikus andmebaasi koostamise ajal 24, samad, mis ettevõtte kategooria puhul);
- ametikoht, mis tuleb rippmenüüst sõltuvana töö kategooriast (CV Keskuse enda kriteerium) või saab vajadusel sisestada eraldi käsitsi;
- töö kirjeldus (vabalt sisestatav tekst);
- periood (algus ja lõpp, kuud ja aastad), lisaks valik “töötan veel”, mis teeb lõppkuupäeva valiku mitteaktiivseks.

Lisavõimalusena saab sisestada firma kodulehe, soovitud palga ja soovitajad. Kui mõni kohustuslik väli jääb täitmata, ei saa antud andmeid salvestada ja ekraanile ilmuvad punased indikaatoritextid nende lahtrite juurde, mis on täitmata. Algandmebaasis leidub ka puuduvaid väärtuseid, mis antud töö kirjutamise ajal olid CV Keskusesse CV sisestamisel kohustuslikud. Algandmed on süsteemist välja võetud jaanuari 2010 seisuga, seetõttu ei pruugi CV Keskuse keskkond olla antud töö kirjutamise ajal samasugune, kui andmete väljavõtmise ajal.

Kuna firma nimi on kohustuslik, aga vabalt sisestatav tekst, on andmebaasis leitavad selliseid väärtuseid, millest võib järeldada, et tegemist ei ole tegelikult ühe firma nimega ja seetõttu on antud CV-d ebakorrektselt sisestatud (vt lisa 2). Need jäetakse edasistest analüüsist välja. Kuna sellised kirjed moodustavad esialgsest andmebaasist võrdlemisi väikese osa (ligikaudu 2% kõikidest kirjetest), siis ei tohiks nende eemaldamine hakata analüüsitulemusi oluliselt mõjutama. Tõenäoliselt sisaldab lõplik andmebaas siiski firma nimesid, mis tegelikkuses ei vasta reaalsele firmale, kuid arvatavasti on neid piisavalt vähe, et edasisi analüüsi mitte mõjutama hakata.

Töötamise perioodi on võimalik sisestada kuise täpsusega – sellest tulenevalt on minimaalne töötegemise aeg 1 kuu ja tööstaaži võimalik täpsusaste kuine. Et ei ole teada, millal isik töökohale kuupäevaliselt täpsemalt asus või sellelt lahkus, eeldatakse, et iga tööle asumine toimus samal ajal kuus kui sealt lahkumine (nt liikumised kuu keskel, vt joonist 4, näites on kasutatud töötegemise ajavahemikuna perioodi märts – mai). Sellest tulenevalt on teatud oht töökoha tegelikku kestvust kuni ühe kuu võrra tegelikust pikemana näidata (juhul, kui isik asus tööle kuu lõpus ja lahkus kuu alguses,

joonisel tegelik töötegemise aeg oli ligikaudu 1 kuu vahemikus 28.03–03.05, aga eelduslik on 2 kuud) või kuni kuu võrra tegelikust lühemana näidata (kui isik asus tööle kuu alguses ja lahkus kuu lõpus, joonisel tegelik töötegemise aeg on 3 kuud perioodil 01.03–31.05, aga eeldatakse 2 kuud). Perioodid 01.2007–01.2007 ja 01.2007–02.2007 on mõlemad võrdväärseid 1 kuu pikkuse töökogemusega, sest ei ole teada, millal isik täpsemalt tööle asus või sealt lahkus. Tehtud eeldus tööle asumise ja sealt lahkumise kohta on vajalik ka selleks, et mõni kuu ei saaks kahekordselt arvestatud. Näiteks kui üks töökoht lõppes ja teine algas sama aasta juunis, siis võetakse terve kuu ühe korra arvesse.



Joonis 4. Tegeliku töötegemise kestuse võimalik üle- või alahinnatus (autori koostatud).

On ootuspärane, et konkurentsivõimelisuse tagamiseks tööturul vormistatakse kandideerimisvõimeline CV tõese informatsiooniga ning seetõttu tõlgendatakse käesolevas töös töökohta lõppemise ajalise väärtuse puudumist töösuhte jätkumisena. Sellega on võimalik tegeliku tööstaaži pikkuse teatav ülehindamine, sest reaalselt ei pruugi kõik CV-d sisaldada õiget teavet töösuhete lõppemiste või jätkumiste kohta, näiteks kui vastavat informatsiooni ei soovita avaldada või on unustatud seda teha. Tööstaaž on arvatud kuudes, võttes arvesse tööle sisenemise ja väljumise aegu. Kui töökohalt väljumist ei ole märgitud, loetakse, et antud töösuhe veel kestab ja seetõttu jääb töökohta nn väljumisajaks CV uuendamise aeg. Mõnedel väljumistel on aeg sisestatud poolikult ning olemas on kas aasta või kuu. Kuna lõppkuupäev ei ole vajalikul kujul, asendatakse kõik nn poolikud kuupäevad tühikuga, mis tähendab, et tööstaaži arvutamisel jääb lõppkuupäevaks CV uuendamise kuupäev. Sellest tulenevalt on tõenäoline, et vähemalt mõnedel juhtudel on tegelik töötegemise aeg lühem kui

andmebaasis, aga kuna selliseid vaatlusi on esialgses andmebaasis piisavalt vähe (alla 50), ei mõjuta see oluliselt tulemusi. Töö kirjutamise ajal ei saa CV Keskusesse perioodi poolikult sisestada ega jätta seda töökohta nimetades sisestamata, sest süsteem annab vastavasisulise hoiatusteate ning poolikuid andmeid ei salvestata. Tööstaaž ei näita, millise töökoormusega kohaga on olnud tegemist (täistööaeg, osaline tööaeg). Näiteks kui isikul on töökohale sisenemisi mitu, aga enamusel neist puuduvad väljumised, võib järeldada, et isik töötab kas mitmel kohal osalise tööajaga või ei ole soovinud/on unustanud märkida eelmised töökohad lõpetatuks.

Töökohade arv on defineeritud selle kaudu, kui mitu sisenemist on töökohale olnud. Kõikidel töökohtadel on sisenemise aja kohta olemas nii kuu kui aasta.

Perekonnaseisu ja laste arvu ei ole kohustuslik avaldada, selle jaoks on olemas CV Keskuse CV sisestamise keskkonnas rippmenüüs valik "ei soovi avaldada". Isikud, kes ei ole nõus enda kohta vastavat informatsiooni avaldama (on jätnud vastava lahtri tühjaks või valinud „ei soovi avaldada“), jäetakse edasistest analüüsides välja, sest nende kohta ei ole võimalik midagi täpsemat eeldada.

Võõrkeeli on andmebaasis ära toodud 3 ning iga keele kohta eraldi kirjutamisoskus, rääkimisoskus ja arusaamisvõime, mida saab hinnata nelja tasemega (algaja, keskmine, hea, väga hea). Eeldatakse, et kolmest keele põhioskusest näitab kirjutamine seda, et ka räägitakse ja saadakse antud võõrkeelest aru. Seega loetakse käesolevaks töös, et inimene oskab võõrkeelt, kui tema konkreetse võõrkeele kirjutamise tase on hea või väga hea. Kuna enamasti liigutakse tööle Euroopasse või USA-sse (vt ptk 1.4), kus inglise keel on peamiseks (võõr)keeleks, siis vaadatakse, kuidas inglise keele oskus mõjutab välisriiki tööle minemist. Lisaks inglise keelele tuuakse eraldi välja mõne muu võõrkeele oskus (sh eesti keel võõrkeelena). Eesti keele oskus välisriiki tööle minnes töökoha saamisele tõenäoliselt oluliselt kaasa ei aita, sest tööandjaga suhtlemiseks läheb enamasti arvatavasti vaja ikka mõnda võõrkeelt, küll aga rikastab see isiku inimkapitali. Samuti võib eesti keele oskus suurendada isiku tõenäosust jääda tööle Eestisse ja välisriiki minekust loobuda või seda mitte kaaluda. Seda kinnitab ka Anspal'i (2008: 179) läbiviidud uuring Eestis, et eesti keele oskus (suuline ja kirjalik valdamine) suurendab muust rahvusest isikute tööhõivesse pääsemise tõenäosust.

Vanus on ligikaudne, sest teada on inimese vanus andmete väljavõtmise kuupäevaga. Selle kaudu on arvatud andmebaasis inimese sünniaasta, millest omakorda on tuletatud inimese ligikaudne vanus CV uuendamise ajaks. Lõplikust andmebaasist eemaldatakse CV-d, kus isiku vanus on alla 15. aasta, sest antud vaatluste puhul ei ole tõenäoliselt tegemist isiku vanusega. Nii näiteks on 10-aastasel kõrgharidus, abielus ja töökogemust kokku ligi 7 aastat või keskharidus ja 2-aastane töökogemus, 12-aastasel on keskharidus ja üle 8-aastane töökogemus jne. Lisaks jäetakse andmebaasist välja need vaatlused, kus isiku sünniaeg on hilisem kui tööleasumise aasta või isik on tööle asunud CV kohaselt alla 7-aastaselt. Töölepingu seadusest tulenevalt (2009: §7, p4) ei ole alla 7-aastasel alaealisel lubatud tööd teha, 7–12-aastasel alaealisel on lubatud teha kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal ning 13–14-aastase alaealisega või 15–16-aastase koolikohustusliku alaealisega võib tööandja sõlmida töölepingu ja lubada teda tööle, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust (kerge töö).

ISCO kood on ametinimetuse kood rahvusvahelise standardklassifikaatori ISCO (*International Standard Classification of Occupations*) järgi. Klassifitseerimist haldab ILO (*International Labour Organization*) ning esimene versioon ühtlustatud töökohtade grupeerimisest ametialade kaupa töö sisu ja ülesannete järgi valmis 1957. aastal (ISCO-58), viimane uuendatud klassifikatsioon võeti vastu 2007. aasta detsembris ja kannab nime ISCO-08. ISCO struktuur on hierarhiline ja jaguneb neljaks tasemeks. ISCO kood on 4-kohaline, mille esimene number ehk koodi pearühm näitab ametiala. Peamisteks kriteeriumiteks, mille järgi töökoht jaotatakse pearühma ja alamrühmadesse, on oskuste tase ja oskuste spetsialiseerumine, mis on vajalik ülesannete kompetentseks sooritamiseks. (Resolution: 2007; ISCO, International... 2012) Ametialasid on kokku 10 gruppi, mis jagunevad ISCO-88 põhjal järgmiselt (Ametiala... 2012):

- 1 – Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid
- 2 – Tippspetsialistid
- 3 – Keskastme spetsialistid ja tehnikud
- 4 – Ametnikud
- 5 – Teenindus- ja müügitöötajad
- 6 – Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised
- 7 – Oskus- ja käsitöölised

8 – Seadme- ja masinaoperaatorid

9 – Lihttöölised

0 – Relvajõud

CV Keskuse andmetele lisati ISCO-88 koodid Statistikaameti spetsialisti poolt. Ametnimetuse kodeerimisel kasutati CV Keskuse ametiala nimetust, töökoha sektorit ja kõrghariduse olemasolu. Andmete teisendamist rahastati Euroopa Sotsiaalfondi Tarkade Ostuste Fondi projekti „Ametialase mobiilsuse tegurid ja mõjud Eestis“ raames. Mitte kõikidel CV Keskuse andmebaasis esinevatel töökohtadel ei ole ISCO koodi ja täielikumalt on kodeeritud Eesti erasektori ametikohad. Käesolevas töös kasutatakse ISCO koodi pearühma, so esimest numbrit, sest selle kaudu saab ülevaate toimunud ametialastest liikumistest ja peagruppide muutumistest. Lõplikusse andmebaasi ei kuulu ISCO grupi number 0 Relvajõud esindajaid.

Algsest andmebaasist jäetakse välja need CV-d, mille uuritava tunnuse väärtus ei ole teada ehk puudub. Esialgses andmebaasis on tehtud järgmised korrigeerimised ja välja jäetakse vaatlused, kus:

- sisestatud andmed on mittekorrektset (firma nimi ei ole korrektne, tööle sisenemise aeg on varem kui inimese sünniaeg või tööle on asutud alla 7-aastaselt, isiku vanus ei ole kooskõlas omandatud töökogemuse ja/või haridustasemega);
- perekonnaseis ei ole teada;
- laste arv ei ole teada;
- vähemalt ühe töökoha riik ei ole teada;
- kõrgeim omandatud haridustase ei ole teada;
- viimase ametikoha ISCO kood on puudu;
- ühel isikul on mitu CV-d – andmetesse jäetakse ainult üks antud isiku CV.

2.2. Modelleerimisel kasutatavate andmete statistiline kirjeldus

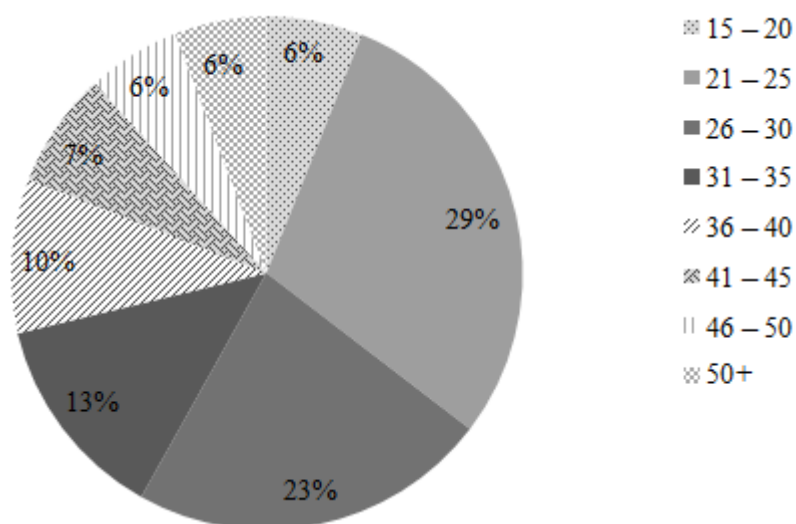
Kokku on lõplikus andmebaasis unikaalseid isikuid ühe CV-ga 47 698. CV-d on uuendatud vahemikus 01.2008-01.2010. Käesoleva andmebaasi isikud moodustavad ligikaudu 4,6% tööealisest elanikkonnast Eestis (2008-2010 aasta Eesti tööealise elanikkonna keskmise arvu põhjal) ning umbes 7% tööjõust (2008–2010 aasta Eesti

tööjõu keskmise näitaja põhjal). Muutujate ülevaatlilik statistiline kirjeldus on välja toodud lisa 3. Andmebaasis on 27 538 naised (58%) ja 20 160 mehed (42%). Statistikaameti andmete kohaselt olid hõivatud (15–74. aastased) Eestis soo järgi suhteliselt võrdselt jaotunud aastatel 2006–2010. Üheks võimalikuks seletuseks, miks naiste osakaal käesolevas andmebaasis on suurem, võib olla see, et naistel on suurem motivatsioon avaldada CV-s eraelu puudutavat informatsiooni, nagu näiteks laste arv. Laste olemasolu viitab sellele, et naine on tööturult teatud aja eemal viibinud (enamasti vähemalt aasta) ning mida rohkem lapsi, seda rohkem pause. See kehtib ka vastupidi – kui lapsi ei ole, on tõenäoliselt ka vähem tööturult eemalviibimisi olnud. Töötee katkestamine pidurdab ameti ja töökohaspetsiifiliste oskuste akumulierimist, pikkade ja/või korduvate töökatkestuste olemasolu pärsib karjääriredelil edenemist, palgataseme tõusu ning võib olla naiste nõrgema tööturupositsiooni põhjuseks (Katus *et al.* 2002: 268). Lisaks on traditsiooniliselt laste kasvatamine eelkõige naiste ülesanne, millest tulenevalt võib olla oluline teavitada oma tulevast potentsiaalset tööandjat, et osataks paremini arvestada võimalike vajadustega. Täiendavaks võimalikuks seletuseks võib olla asjaolu, et esineb teatud ametikohti (nt arstid, professorid, teadlased), kuhu kandideerimiseks ei ole vajalik esitada internetis loodud CV-d.

Keskmine vanus CV uuendamise ajal on 31,4 aastat, minimaalne 15 ja maksimaalne 71 aastat, so tegemist on tööealise elanikkonnaga. Keskmine vanus naiste ja meeste lõikes oluliselt ei erine, olles vastavalt 31,1 ja 31,8 aastat. Töötamine jääb ajavahemikku 02.1961–01.2010 (so viimane CV uuendamise aeg), minimaalne tööstaaž on 1 ja maksimaalne 760 kuud (so üle 63 aasta). Keskmine tööstaaž on 95 kuud ehk ligikaudu 8 aastat, 50%-l isikutest jääb tööstaaž alla 67 kuu. CV-dest ligikaudu 89,3% on eestikeelsed, 6% venekeelsed ning 4% ingliskeelsed, soomekeelseid on 0,1% ning vastav informatsioon puudub 0,5%-l andmebaasis esindatud CV-dest.

Vanuse kirjeldamiseks jaotatakse isikud vanusegruppidesse. Jooniselt 5 on näha, et suurimaks grupiks on noored vanuses 21–25 aastat ning 3 suurimat vanusegruppi (vahemikus 21–35) moodustavad kõikidest vaatlustest ligikaudu 65%. Tulemused on sarnased ka soo lõikes. Elutsükli teooria kohaselt (vt ka ptk 1.1) on noored need, kes otsivad rohkem tööd, mis tõttu on ootuspärane, et ka CV Keskuse andmetes esineb rohkem nooremapoolseid, so varases küpsuseas isikuid. Lisaks võib nooremaeliste

märgatava ülekaalu taga olla ka asjaolu, et tegemist on internetikeskkonda sisestatava CV-ga, mistõttu võib vanem põlvkond kasutada muid võimalusi tööle kandideerimiseks kui internet.



Joonis 5. Isikute jagunemine vanuserühmadesse CV uuendamise seisuga, % jaotumine (autori koostatud).

Valimisse kuuluvatest meestest on 60% kas abielus või vabaabielus, sellele järgnevad 37%-ga vallalised. Naistest on samuti suurim grupp esindatud abielus või vabaabielus olevate seas (54%), järgnevad vallalised (39%). Senisele kirjandusele tuginevalt rändavad tööalaselt esmajärjekorras vallalised mehed. Eestis esineb ka olukorda, kus mees, kellel on perekond, läheb välisriiki tööle, sest Eestis ei suudetaks perekonda üleval pidada (Meesteta küla... 2011). Laste arvu järgi on valimis enim mehi ilma lasteta (49%), sellel järgnevad suhteliselt võrdselt 1 või 2–3 lapsega mehed, vastavalt 25% ja 23%. Naiste hulgas on enim, 47%, ilma lasteta, järgnevad 1 lapsega (26%) ja 2–3-lapsega naised (22%). Kombinatsioon soost, laste arvust ja perekonnaseisust (tabel 6, vt ka lisa 3) näitab, et enamlevinud variandiks valimis on ilma lasteta vallaline mees või naine (mõlemal juhul 1/3), järgnevad abielus või vabaabielus olevad naised ja mehed, kellel on kas 0, 1 või 2 last. Sellises kombinatsioonid kirjeldavad ära ligikaudu 90% meestest ja 83% naistest.

Tabel 6. Kombinatsioonid soost, perekonnaseisust ja laste arvust

Sugu	Perekonnaseis		Laste arv			Kokku	Osakaal, %, soo järgi
	Vallaline	Abielus, vabaabielus	0	1	2–3		
Mees	x		x			6 905	34%
		x	x			2 823	14%
		x		x		4 310	21%
		x			x	4 183	21%
Naine	x		x			9 048	33%
		x	x			3 652	13%
		x		x		5 227	19%
		x			x	4 955	18%

Allikas: autori arvutused.

Vähemalt ühte võõrkeelt oskab üle poole andmebaasis esindatud inimestest (25 728 ehk 54%), 21 970 isikut (46%) ei oska ühtegi võõrkeelt, so nad ei valda vähemalt ühe võõrkeele kirjutamist heal või väga heal tasemel. Esimese võõrkeelena, mida osatakse kirjutada heal või väga heal tasemel, nimetab 26% isikutest (12 261) inglise keelt, sellele järgnevad 13%-ga eesti keel (6 323), 11%-ga vene keel (5 315), 1,7%-ga soome keel ning 1,6%-ga saksa keel. Kolme võõrkeelt valdab 10 252 inimest (21,5%), kes kõik on kõrgharidusega.

CV uuendamise ajaks on kõrgeim omandatud haridustase meeste ja naiste lõikes sarnane: populaarsuse järgi on enim isikuid keskharidusega (mehed 38%, naised 39,3%), millele järgnevad kutseharidus (mehed 29%, naised 24%), kõrgharidus (mehed 19%, naised 27%), põhiharidus (mehed 13%, naised 9%) ja algharidus või vähem (mehed 0,1%, naised 0,2%).

CV-des kajastatud kuni viie töökoha põhjal on vähemalt ühe korra välisriigis töötanud 12,6% (6 024), naistest 9,3% (2 566) ja meestest 17% (3 458). See kattub seniste Eesti tulemustega (vt ptk 1.4), mille kohaselt on välisriigis töötanud 12–17% vastanutest ning meeste puhul on osakaal suurem kui naistel. Kui CV-sse on märgitud soovitud töökoha riigina välisriik, siis see näitab, et inimene on ka tegelikult nõus välisriiki võimaluse tekkimisel tööle minema ning tegemist ei ole pelgalt läbikaalumata uitmõtte või soovunelmaga. 12,7% käesoleva töö andmebaasis esindatud isikutest on nõus välisriiki tööle minema, naistest 7,4% (2 039) ja meestest 20% (4 018). Meeste ja naiste lõikes on

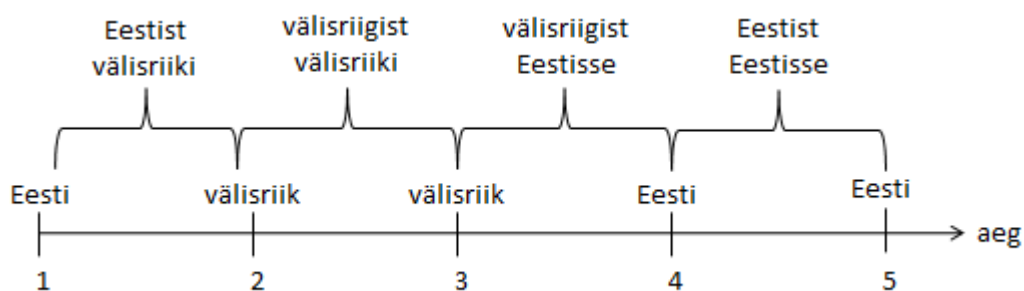
mõlema soo puhul valmisolek töötada välisriigis mõnevõrra suurem kui tegelik töökogemus välisriigis, aga üldine näitaja jääb samasse suurusjärku (ligikaudu 13%).

Enim isikuid töötab või töötas kronoloogiliselt viimasel töökohal CV uuendamise seisuga ISCO-88 grupis teenindus- ja müügitöötajad (23%), sellele järgnevad keskastme spetsialistid ja tehnikud (17%) ning lihttöölised (15%). Ülevaade on toodud lisa 3. Väikseim isikute arv on grupis põllumajanduse ja kalanduse töötajad (0,3%) ning tippspetsialistid (4,6%). Meeste ja naiste jagunemine käesoleva töö andmetes on ametigruppide lõikes erinev (vt lisa 3). Meestest on enim hõivatuid madalamates gruppides: oskus- ja käsitöölised (27%) ning lihttöölised (18%). Võrreldes naistega on rohkem mehi kõige kõrgemas grupis, kuhu kuuluvad seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid: meeste osakaal antud grupis on 5,18 protsendipunkti võrra kõrgem naiste vastavast osakaalust. Naiste puhul on suurim esindatus teenindus- ja müügitöötajate grupis (33%), millele järgnevad keskastme spetsialistid ja tehnikud (20%) ning ametnikud (15%). Võrreldes meestega on naisi oskus- ja käsitöölise seas märgatavalt vähem (ligikaudu 3% võrreldes meeste 27%-ga). Suurem osa ehk 73,5% viimasele kohale tööle asumistest leidis aset vahemikus 2006–2009. Statistikaameti andmete kohaselt (vt lisa 4) jagunevad Eestis hõivatud vanuses 15–74 ametirühmade kohaselt aastatel 2006–2009 järgmiselt: suurimad rühmad läbi vaadeldavate aastate on tippspetsialistid, oskus- ja käsitöölised ning seadme- ja masinaoperaatorid, väikseim osa hõivatuid on rakendatud põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised. Meeste seas on läbi aastate enim rakendatud oskus- ja käsitöölised (27–30%), seadme- ja masinaoperaatoritena (18–20%) ning seadusandjate, kõrgemate ametnike ja juhtidena (15–17%). Seega populaarsuselt esimene on käesoleva töö andmebaasis ja Statistikaameti andmete kohaselt ühesuguste osakaaludega. Naiste puhul on enamlevinud kategooriateks: tippspetsialistid (19–21%), teenindus- ja müügitöötajad (19–20%), keskastme spetsialistid ja tehnikud (17–20%). Naiste puhul vastavus Statistikaameti ametikohtade jaotusega nii sarnane ei ole, küll aga kuulub populaarsete ametikohtade hulka kategooria teenindus- ja müügitöötajad.

Peamisteks erinevusteks statistikaameti andmete ja käesoleva töö valimi vahel on meeste puhul tippspetsialistide osakaal (tegelikult 9–10%, valimis 14%), seadme- ja masinaoperaatorite osakaal (tegelikult 18–20%, valimis 10%), lihttöölise osakaal

(tegelikult 7–8%, valimis 18%); naiste puhul tippspetsialistide osakaal (tegelikult 19–21%, valimis 6%), ametnike osakaal (tegelik 8%, valimis 15%), teenindus- ja müügitöötajate osakaal (tegelik 19–20%, valimis 33%).

Ametialaste liikumiste uurimiseks töökohtade lõikes Eestis ja välisriigis moodustatakse igast kahest järjestikusest CV-s nimetatud töökohast kombinatsioonid. Võimalikke liikumissundi on 4 (vt joonist 6): Eestist välisriiki, välisriigist Eestisse, eestiseselt, välisriikides. Kui isikul on nimetatud 5 töökohta, millest teine ja kolmas asusid välisriigis ja ülejäänud 3 Eestis, siis kuuluvad töökohad oma kombinatsioonidega kõigisse nelja uuritavasse gruppi. Kui isikul on CV-s märgitud 3 või enam töökohta, satuvad keskmised töökohad mitmesse kategooriasse. Välisriikide puhul ei uurita täiendavalt, kas liikumine toimus sama riigi piires või erinevate riikide vahel.



Joonis 6. Kombinatsioonide moodustamine töökohtade asukoha järgi ISCO gruppide uurimiseks (autori koostatud).

Kui vaadata liikumisi Eestist välisriiki (tabel 7), siis töötatakse välisriigis kas samas ametigrupis, mis Eestiski või liigutakse allapoole. Veidemann'i (2010: 12) kohaselt ligikaudu 70% välisriigis töötanud meestest on teinud erialast tööd vastavalt omandatud kvalifikatsioonile ning naiste puhul on olukord vastupidine: ligikaudu ainult 30% naistest arvas, et tegi välisriigis oma kvalifikatsioonile vastavat tööd. Sageduselt kahel esimesel kohal olevad sama ametigrupi sisesed liikumised U-kujulise ametialase mobiilsuse teooriat ei toeta. Sageduselt kolmandal kohal oleva liikumine kategooriast 5 teenindus- ja müügitöötajad (kus ülekaalus on naised) madalaimasse kategooriasse 9 lihttöölised viitab sellele, et võivad kehtida duaalse tööturu teooria ning naiste tööjõudu selgitava soo-põhise migratsiooniteooria seisukohad. Esimese järgi neist leiavad võõrtöölised rakendust sekundaarsektoris, kus töökohad on vähetasuvad, ebastabiilsed,

halbade töötingimustega, väheste karjäärivõimalustega, tööandjad investeerivad väljaõppesse minimaalselt ning töötajate vallandamine võib olla lihtsam. Teise teooria järgi eksisteerivad ametikohad, mida traditsiooniliselt nähakse võõrtöolistest naiste töödena – sellisteks valdkondadeks on hooldusteenused, puhastusteenused ja toitlustus. Samuti annab see tunnistust võimalikust U-kujulisest ametialasest mobiilsusest, kus töökoht välisriigis on ametialaselt madalam kui viimane töökoht Eestis. Naasmisel välisriigist Eestisse jäädakse kas samasse ametikategooriasse või liigutakse üles. Ülesliikumine toimub samasse kategooriasse, kust Eestist lahkuti. Seega võib antud andmete puhul arvata, et kui liikumine on toimunud sama kategooria sees, siis inimese tööoskused säilivad ning välisriigi töökogemus rikastab isiku inimkapitali ning naastes Eestisse peaks see olema Eesti jaoks positiivse mõjuga. Kui aga toimub ametialaselt madalamasse kategooriasse liikumine, siis arvatavasti tagasi Eestisse naastes ametioskuseid ei ole täiendatud ning seetõttu võib olla õigustatud tööandja poolne ettevaatlikkus. Samas on majanduslikus mõttes eeldatavasti tegemist olnud suurema sissetuleku kaalutlusel tehtud otsusega, millest Eesti võidab kojusaadetavate rahasummade ja kasvava tarbimise kaudu.

Tabel 7. Sagedasemad ametialased liikumised suunal Eestist välisriiki ja välisriigist Eestisse, võrreldakse ajaliselt vanemat töökohta uuemaga

Jrk	Eestist välisriiki			Välisriigist Eestisse		
	Vanem vs uuem ametikoht	Muutuse suund	% antud grupi kõikidest liikumistest	Vanem vs uuem ametikoht	Muutuse suund	% antud grupi kõikidest liikumistest
1	7 → 7	0	17%	5 → 5	0	16%
2	5 → 5	0	14%	7 → 7	0	12%
3	5 → 9	alla	7%	9 → 5	üles	6%
4	9 → 9	0	5%	9 → 9	0	5%
5	4 → 5	alla	4%	5 → 4	üles	5%
6	9 → 7	üles	3%	5 → 3	üles	4%

Allikas: autori arvutused.

Eestisiselt töökohta vahetades jäädakse enamasti kas samale tasemele või liigutakse madalamalt tasemelt ülespoole (tabel 8). Eestisisese ametialase liikumise kohta on kirjutanud uurimistöö Roosaar ja Mõtsmees (2011: 10), aga nimetatud töös uuritakse ametialagruppide sagedasemaid üles- ja alla liikumisi ning mitte samasse kategooriasse

jäämist. Seega võib öelda, et kõige enam toimub Eestiseselt liikumine sama ametikategooria sees ning karjääri edenemist otseselt selle kaudu näha ei ole. Käesoleva töö andmetes populaarsuselt viiendal kohal olev ülesliikumine grupist 5 gruppi 4 ei kattu Roosaar'e ja Mõtsmees'i (2011: 10) väljatoodud enamlevinuimate ametialaste liikumistega, kus populaarseim ülespoole liikumine, mida võib nimetada karjääri edenemiseks, toimub grupist 8 gruppi 7 ning sageduselt järgmine üles-suund on 5 → 3. Välisriigist väliriiki tööle asudes ei ole muutusi ametigrupis või toimub liikumine alla. Eestiseses liikumises domineerivad kõrgemate ametikohtade kategooriad võrreldes välisriikide populaarseimate ametikohtade kategooriatega.

Tabel 8. Sagedasemad ametialased liikumised Eestist Eestisse ja välisriigist välisriiki, võrreldakse ajaliselt vanemat töökohta uuemaga

Jrk	Eestist Eestisse			Välisriigist välisriiki		
	Vanem vs uuem ametikoht	Muutuse suund	% antud grupi kõikidest liikumistest	Vanem vs uuem ametikoht	Muutuse suund	% antud grupi kõikidest liikumistest
1	5 → 5	0	16%	7 → 7	0	24%
2	3 → 3	0	7%	5 → 5	0	15%
3	7 → 7	0	5%	9 → 9	0	13%
4	9 → 9	0	5%	5 → 9	alla	3%
5	5 → 4	üles	4%	9 → 5	üles	3%
6	4 → 4	0	4%	1 → 1	0	3%

Allikas: autori koostatud.

Karjääris edenemise uurimiseks vaadeldakse neid isikuid, kellel on kõik 5 töökohta CV-s ära toodud ning neile kõigile on ka ISCO-88 ametikoha pearühma koodid olemas. Sellisesse valimisse jääb kokku 7 121 isikut, kellest 1 174-l on viiest töökohast vähemalt 1 olnud välisriigis. Moodustatud tabel 9 kirjeldab sagedasemaid kronoloogiliselt vanemast töökohast liikumisi kõige uuemani. Sagedamini liigutakse töökohta vahetades sama ametigrupi sees, ülespoole karjääri või allapoole langemist ei ole. Seetõttu on eelkõige noorte puhul oluline, et karjääri alguses tehtaks õiged otsused. Karjäärialaseid muutuseid, eriti allapoole liikumisi, ei pruugi CV-des kajastatud olla, sest arvatavasti nimetavad inimesed uuele kohale kandideerides asjassepuutuvat töökogemust. Noored, kellel on vähem töökogemust, panevad eeldatavasti kirja kõik oma vähesed töökohad, samas kui staažikamatel isikutel on võimalus rohkem valida,

mida CV-s kajastada ja mida välja jätta. Seetõttu ei pruugi inimene avaldada kõiki oma (lühiajalisi) mitteaajakohaseid töökohti. Huvitavaks tulemuseks on ainult Eestis töötanud inimeste populaarsuselt viiendal kohal asuvad ametialased liikumised. Viimane töökoht viitab sellele, et tegemist on ametialase tõusuga madalamast grupist kõrgemasse, mis näitab, et kui CV-s on ära toodud 5 töökohta, siis karjääri hakatakse tegema alles pärast mitut töökohta, mitte kohe alguses. Sarnane liikumine toimub ka nendel, kes on vähemalt korra välisriigis töötanud, kuid neil on see populaarsuselt neljandal kohal. Siia vastukaaluks aga ainult Eestis töötanud leiavad rakendust ametiala grupis 2 (sageduselt neljas), mida vähemalt korra välisriigis töötanute seas ei esine populaarseimate liikumiste hulgas.

Tabel 9. Levinuimad ametialased liikumised, kui CV-s on ära mainitud 5 töökohta

Koht	Vanemast uuemani töökohtade ISCO koodid, vähemalt 1 töökoht välisriigis	Vanemast uuemani, osakaal	Vanemast uuemani ametikohtade ISCO koodid, kõik 5 töökohta Eestis	Vanemast uuemani, osakaal
1	7-7-7-7-7	8,0%	5-5-5-5-5	6,1%
2	5-5-5-5-5	7,3%	7-7-7-7-7	1,8%
3	9-9-9-9-9	1,3%	3-3-3-3-3	1,5%
4	5-5-5-5-3	0,9%	2-2-2-2-2	0,8%
5	8-8-8-8-8	0,9%	5-5-5-5-3	0,7%

Allikas: autori arvutused CV Keskuse andmete põhjal.

Kui uurida töökohti riikide järgi (tabel 10), siis selgub, et ülekaalukalt esimene sihtkoht on Soome – kõikidest mainitud välisriigi töökohtadest on 34% asunud just seal. Soome ülekaalu sihtkohana kinnitavad ka varasemad uurimistulemused ja Eesti rändestatistika (vt ptk 1.4), kuigi käesolevas valimis jääb Soome osakaal mõnevõrra tagasihoidlikumaks. Soome ja Eesti on naaberriigid tugevate ajalooliste sidemete ning kultuuriliste ja keeleliste sarnasustega, seejuures eksisteerib mitmekordne sissetulekute taseme vahe. Need on tegurid, mis minekuotsuse tihti Soome kasuks kallutavad. Soomes töötamise eelis on ka see, et peresidemete nõrgenemise oht on tunduvalt väiksem ning Eestist pärit inimeste omavahelised võrgustikud Soomes on tugevad. (Krusell 2009: 51; 61)

Tabel 10. Töökohtade populaarsemad riigid

Jrk	Riik	Kokku	Osakaal kõikidest välisriigi töökohtadest, %
1	Soome	3016	34,3%
2	Ühendkuningriik	1341	15,3%
3	Iirimaa	651	7,4%
4	USA	623	7,1%
5	Norra	608	6,9%
6	Rootsi	440	5,0%

Allikas: autori arvutused.

Soomele järgnevad sihtriikide populaarsuse järgi ingliskeelsed riigid (Suurbritannia, Iirimaa, USA) ning Põhjamaad (Norra, Rootsi). Siit tulenevalt on inglise keele oskus tõenäoliselt oluline tegur, mis on mõjutanud töötama suundumist välisriiki ning võib oodata, et antud tegur osutub ka mudeli puhul oluliseks. Norra ja Rootsi puhul võib tegemist olla peamiselt ehitus- ja põllumajandussektoris hõivatud isikutega (vt ka ptk 1.2.2). Antud valimis riikide populaarsuse järjekord erineb mõnevõrra Krusell'i (2009) saadud tulemustest, kuid mainitud riigid on siiski kõik esikümnes. Näiteks Krusell'il teist ja kolmandat positsiooni hoidvatel Rootsil ja Norral on mõlema osakaal ligikaudu 9%, käesolevas töös mõned protsendipunktid väiksemad. Antud töös asub Ühendkuningriik teisel kohal 15% osakaaluga, Krusell'il on nimetatud riik populaarsuselt neljandal kohal ligikaudu 8%-lise osakaaluga. Siinkohal vajab mainimist, et antud töös võib üks isik olla loendatud mitu korda, sest uuritakse ainult töökohtade asukohta ning kui isik on töötanud kõik 5 võimalikku korda välisriigis, on ta loetud 5 korda. Töökohtade statistika moodustamise erinev meetoodika selgitab võimalikke erinevusi varasemate uurimistööde ja käesolevate tulemuste vahel, kuigi üldjoontes on populaarseimate sihtriikide puhul tegemist sarnaste tulemustega.

Järgmises alapeatükis modelleeritakse antud CV Keskuse andmeid, et uurida, millised tegurid iseloomustavad välisriigis vähemalt ühe korra tööl käinud isikuid võrreldes nendega, kes on ainult Eestis töötanud.

2.3. Piiriülest tööalast rännet mõjutavate tegurite ökonomeetiline analüüs

Mudeli konstrueerimisel kasutatakse CV Keskuse andmebaasi sisestatud ja uurijatele kättesaadavaks tehtud CV-del olemasolevat informatsiooni. Tegemist on andmetega, kus detailsed andmed isiku reaalseks identifitseerimiseks ei ole teada konfidentsiaalsuse nõudest tulenevalt ning isikuid eristatakse unikaalse omistatud koodi alusel. Järgnevas tabelis 11 näidatakse lühidalt muutujate konstrueerimise põhimõtteid ning tuuakse ära oodatavad mõjusuunad⁶.

Tabel 11. Ülevaade mudelis kasutatavatest muutujatest ja nende oodatavast mõjust

Muutujad (oodatav mõju välisriigis töötamisele)	Konstrueerimine
Välisriigis töötamine	1 – isik on vähemalt ühe korra töötanud välisriigis, 0 – isik on töötanud ainult Eestis, sõltuv muutuja
Vanus CV uuendamise seisuga (-)	Vanus aastates, lisaks vanuse ruut jagatud sajaga
Sugu (+)	1 – mees, 0 – naine
Haridustase (?)	Indikaatormuutuja: 1 – kõrgharidus, 2 – kutseharidus, 3 – keskhariidus, 4 – põhiharidus, algharidus või vähem
Valmis töötama välisriigis (+)	1 – jah, 0 – ei
CV-s märgitud töökohtade arv (+)	1–5. Töökoht loetakse olemasolevaks, kui sellele on toimunud sisenemine
Perekonnaseis (-)	Indikaatormuutuja: 1 – vallaline, 2 – abielus või vabaabielus, 3 – lahutatud või lesk
Laste arv (-)	Indikaatormuutuja: 0 – ei ole lapsi, 1 – 1 laps, 2 – 2–3 last, 3 – 4 või enam last (so lasterikas pere ⁷), 4 – täiskasvanud lapsed
Keeleoskus (+)	Eraldi tuuakse välja inglise keele oskus, mõne muu võõrkeele oskus peale inglise keele ning kombinatsioon inglise keele ja mõne muu võõrkeele oskusest (so isik oskab vähemalt kahte võõrkeelt, millest üks on inglise keel)
ISCO kood (?)	Indikaatormuutuja: ISCO-88 ametiala pearühma kood 1–9 kronoloogiliselt viimasele töökohale
Tööstaaž (?)	Kuudes jagatud sajaga. Kui töökohalt väljumist ei ole toimunud, loetakse tinglikuks lõppajaks CV uuendamise aeg, sest see näitab selleks ajaks omandatud töökogemuse pikkust

Allikas: autori koostatud.

⁶ Seejuures tähistab + positiivset oodatavat mõju, - negatiivset ning ? mõju suunda on keeruline arvata ehk mõju võib olla positiivne, negatiivne või puududa.

⁷ Eesti Lasterikaste Perede Liidu põhikirjas loetakse lasterikasteks peredeks 4 ja enama lapsega peresid (Põhikiri... 2012).

Isiku ja perekonnaga seotud teguritest on mudelisse kaasatud vanus, perekonnaseis, laste arv, kõrgeim omandatud haridustase, võõrkeelte oskus (eraldi inglise keele ja lisaks mõne muu võõrkeele oskuse kohta) CV uuendamise ajal ning sugu. Töökohaga seotud teguritest on mudelisse kaasatud CV-l märgitud töökohtade arv, tööstaaž kuudes CV uuendamise hetkeks, ISCO-88 ametiala pearühma koodid kronoloogiliselt viimasele töökohale, valmisolek töötada välisriigis.

Käesolevas töös kasutatakse välisriigis töötamise tõenäosust mõjutavate tegurite hindamiseks binaarset probit-mudelit. Binaarne muutuja omab väärtusi 1 ja 0, mis antud juhul tähendab, et kui isikul on välismaal töötamise kogemus, siis on näitaja väärtuseks 1 ning kui isik on märkinud kõikide töökohtade asukohaks CV-l Eesti, siis on väärtuseks 0. Probit mudeli korral eeldatakse standardset normaaljaotust (keskväärtus 0, dispersioon 1) ning prognoositavaid väärtuseid on võimalik tõlgendada tõenäosustena. Kuna mudeli parameetrid näitavad vaid mudelisse kaasatud sõltumatute muutujate mõju suunda, arvutatakse lisaks marginaalsed efektid. Marginaalsed efektid näitavad, kuidas muutub sõltuva muutuja oodatav väärtus, kui sõltumatu muutuja muutub ühiku võrra, eeldades kõigi teiste sõltumatute muutujate keskväärtusi. Diskreetsete sõltumatute muutujate korral vaadeldakse tõenäosuse erinevust, kui antud muutuja omab väärtust 1 ja 0, kõigi teiste muutujate keskväärtuste korral. Marginaalsed efektid arvutatakse kogumudelile ning lisaks meeste ja naiste mudelitele.

Hinnatud mudelid on statistiliselt olulised. Naiivse reegli järgi⁸ ennustatakse kogumodelis õigesti 87,37% juhtudel, mudeli järgi prognoositakse õigesti 87,6%, seega ei prognoosi mudel naiivsest reeglist oluliselt paremini. Sama võib öelda ka meeste ja naiste mudelite kohta⁹. Mudeli prognoosivõimet näitava ROC-kõvera aluse ala suuruse järgi on mudelid rahuldavad¹⁰ (vastavalt 0,773 kogumudel, 0,747 meeste ja 0,785 naiste mudel). Andmete sobivust mudeliga hinnatakse Hosmer-Lemeshow *goodness-of-fit*

⁸ Naiivne reegel näitab, kui suur osa prognoositud tulemustest on õiged, kui eeldada, et kõik tulemused kattuvad valimis sagedamini esineva tulemusega.

⁹ Meeste mudel: naiivne reegel 82,8%, mudel 83,4%; naiste mudel: naiivne reegel 90,7%, mudel 90,7%.

¹⁰ Üldiselt võib teststatistiku suuruse järgi mudeli prognoosivõimet hinnata järgmiselt: 0,9–1 – suurepärase, 0,8–0,9 – hea, 0,7–0,8 – rahuldav, 0,6–0,7 – kasin, 0,5–0,6 – puudulik ehk mudelil puudub prognoosivõime (Tape 2012).

testi¹¹ abil, mis näitab, et kogumudeli spetsifikatsioon on hea ($\text{prob} > \chi^2 = 0,112$), meeste mudel on võrdlemisi hea ($\text{prob} > \chi^2 = 0,036$), kuid naiste mudelil võivad esineda spetsifikatsioonivead. Käesolevas töös analüüsitavate andmete põhjal oleks võimalik koostada parem mudel, kuid mudelite võrdlemise eesmärgil naiste mudelit ei muudeta. Lisaks kontrollitakse multikollineaarsuse ohtu ning selgub, et muutujate multikollineaarsus kogumudelis probleemiks ei ole (vt lisa 5). Kuna meeste ja naiste mudeli multikollineaarsuse tulemused on kogumudelile sarnased, siis neid eraldi välja ei tooda. Ülevaade marginaalsetest efektidest on välja toodud järgnevas tabelis 12.

Peatükist 1.4 selgus, et nooremad on kõige mobiilsemad ning vanuse kasvades kahaneb motivatsioon välisriiki tööle minna. Seda toetavad inimkapitali ja elutsükli teooriad (vt ptk 1.1). Käesolevas töös on mõnevõrra üllatuslikult vanuse muutuja küll statistiliselt oluline, aga mõju on väike (meestel ligikaudu 1% ja naiste puhul poole väiksem). Seega antud juhul võib öelda, et vanus ei ole kõige olulisem tegur, mis iseloomustab seda, kas isikul on tõenäosus olla käinud välisriigis tööl või mitte.

Kui tegemist on mehega, siis suureneb tõenäosus, et isik on käinud välisriigis tööl, 4,5% võrra võrreldes naisega. See kattub seniste tulemustega Eesti kohta – peatükis 1.4 selgus, et mitmete uurimistulemuste järgi käivad mehed rohkem välisriikides tööl. Antud juhul on vahe meeste ja naiste välisriigis töötamise vahel väiksem, kui seniste uurimistulemuste põhjal oodata võinuks.

Mida rohkem on isikul CV-s märgitud töökohti, seda tõenäolisem on, et ta on vähemalt ühe korra töötanud välisriigis. Üldised tööalased suundumused Euroopas ja Eestis viitavad sellele, et piiriülene tööalane ränne on aina rohkem ajutise iseloomuga. Lühiajalise iseloomuga töö, nt hooaja- või tükitöö, suurendab töökohtade arvu. Lisaks võib isikul olla lihtsam suunduda tööle Eestist eemale, kui ta on selleks varasemalt kogunud rahalisi vahendeid, oskuseid ja kogemusi, et ränne toimiks sujuvamalt.

¹¹ Hosmer-Lemeshow *goodness-of fit* testi teststatistik võrdleb tegelikku ja prognoositud positiivse tõenäosuse väärtusega vaatluste arvu. Mudeli spetsifikatsioon on hea, kui mudel suudab tulemusi prognoosida täpselt. (Cook 2012).

Tabel 12. Probit-mudel välisriigis töötamise kohta CV Keskuse andmete põhjal, marginaalsed efektid

Sõltuv muutuja: vähemalt ühe korra välisriigis töötanud = 1, ainult Eestis töötanud = 0	Kõik		Mees		Naine	
Sõltumatud muutujad	margin. efekt	st.viga	margin. efekt	st.viga	margin. efekt	st.viga
Vanus CV uuendamise seisuga	0,007***	0,001	0,011***	0,002	0,005***	0,001
Vanus CV uuendamise seisuga ruudus/100	-0,007***	0,002	-0,013***	0,003	-0,005***	0,002
Sugu	0,045***	0,003				
Kutseharidus ¹⁾	0,005	0,004	0,027**	0,009	-0,007	0,004
Keskharidus ¹⁾	0,007	0,003	0,023**	0,008	-0,001	0,004
Põhi- või algharidus ¹⁾	0,001	0,005	0,029**	0,011	-0,014***	0,005
Valmis töötama välisriigis	0,133***	0,006	0,155***	0,008	0,104***	0,008
CV-s märgitud töökohtade arv	0,047***	0,001	0,063***	0,002	0,034***	0,001
Perekonnaseis abielus, vabaabielus ²⁾	-0,014***	0,004	-0,004	0,007	-0,020***	0,004
Perekonnaseis lahutatud, lesk ²⁾	-0,001	0,007	0,033	0,018	-0,009	0,006
Laste arv 1 ³⁾	-0,021***	0,004	-0,009	0,008	-0,028***	0,004
Laste arv 2-3 ³⁾	-0,028***	0,004	-0,019*	0,009	-0,034***	0,004
Laste arv 4 või enam ³⁾	-0,045***	0,010	-0,021	0,023	-0,059***	0,004
Lapsed on täiskasvanud ³⁾	-0,025***	0,008	-0,007	0,018	-0,029***	0,006
Inglise keele oskus	0,055***	0,004	0,061***	0,008	0,047***	0,005
Mõne muu võõrkeele (mitte inglise keele) oskus	0,012**	0,004	0,017*	0,007	0,009*	0,004
Inglise keele ja mõne muu võõrkeele oskus	0,008	0,006	0,005	0,011	0,007	0,006
2 – tippspetsialistid ⁴⁾	-0,008	0,008	-0,016	0,017	0,002	0,008
3 – keskastme spetsialistid ja tehnikud ⁴⁾	0,003	0,006	0,010	0,010	0,008	0,007
4 – ametnikud ⁴⁾	0,013*	0,007	0,009	0,014	0,022**	0,008
5 – teenindus- ja müügitöötajad ⁴⁾	0,025***	0,006	0,023	0,012	0,032***	0,007
6 – põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised ⁴⁾	0,213***	0,042	0,208***	0,067	0,235***	0,056
7 – oskus- ja käsitöölised ⁴⁾	0,114***	0,009	0,123***	0,011	0,037*	0,015
8 – seadme- ja masinaoperaatorid ⁴⁾	0,037***	0,009	0,032*	0,013	0,031	0,016
9 – lihttöölised ⁴⁾	0,056***	0,007	0,031**	0,010	0,093***	0,011
Tööstaaž kuudes/100	-0,045***	0,003	-0,059***	0,005	-0,033***	0,003
Vaatluste arv	47 698		20 160		27 538	
Pseudo R ²	0,146		0,126		0,152	

Märkus: hinnangute statistiline olulisus on tähistatud järgmiselt: *** p<0,001; ** p<0,01; * p<0,05. Halliga tähistatud väljad on statistiliselt olulised.

Võrdlusgrupid: ¹⁾ kõrgharidus, ²⁾ vallalised, ³⁾ lapsi ei ole, ⁴⁾ pearühm 1 – seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid.

Allikas: autori arvutused CV Keskuse andmete põhjal.

Mõnevõrra üllatuslikult haridus kogumodelis oluline ei ole ning naiste puhul ei ole kõrgemad haridustasemed olulised. Kui naisel on CV uuendamise ajaks kõrgeim omandatud haridustase põhiharidus või madalam, siis väheneb tõenäosus, et ta on käinud välisriigis tööl võrreldes kõrghariduse omandanuga 1,4% võrra. Siin võib põhjuseks olla vähese inimkapitali olemasolu (keeleoskus, haridus, oskused, kogemused), mis võib olla tööalase rände takistajaks. Samuti tähendab madalam haridustase üldjuhul piiratumaid võimalusi tööturul, mistõttu ei pruugi piisata ka finantsvahendeid rände reaalseks teostamiseks. Samas on tegemist suhteliselt väikese näitajaga ning antud naiste mudeli puhul on vajalik tulemustesse suhtuda teatud ettevaatusega. Haridustase on oluline meeste puhul iga uuritava haridustaseme korral. Kui mehel on kutseharidus, siis suureneb tõenäosus, et ta on käinud välisriigis tööl 2,7% võrra võrreldes kõrgharitud mehega. Vastavad näitajad kesk- ja põhihariduse lõikes on 2,3% ja 2,9%. Sarnaseid tulemusi on saadud ka varasemalt Eesti andmete uurimisel (Krusell 2009: 50, Randveer, Rõõm 2009: 25, vt ka ptk 1.4), kus leitakse, et suurema tõenäosusega emigreeruvad madalama haridustasemega töötajad ning väiksema tõenäosusega lahkuvad kõrgharidusega töötajad. Ka antud juhul võib järeldada, et kõrgharitud mehed on mõnevõrra vähem mobiilsed teiste haridusgruppide esindajatega võrreldes. Selle üheks teguriks võib olla asjaolu, et kõrgharitud mehel on võimalik saada Eestis piisavalt tasuv ja hea positsioon, et välisriiki tööle suundumise atraktiivsus väheneks võrreldes võimalike ebamugavustega. Seda toetab asjaolu, et tööalase rände jaoks on vajalik kahekordne palgaerinevus (vt ptk 1.3.2 joonised 2 ja 3). Kõrgharitud inimese jaoks tähendab välisriigis töötamine enamasti omandatud kvalifikatsioonist ja haridustasemest madalama positsiooni aktsepteerimist, seda kinnitavad nii Randveer'i ja Rõõm'u (2009: 4) kui Krusell'i (2009: 52) uurimistulemused. Lisaks mainivad Randveer ja Rõõm (2009: 4), et kalduvus emigreeruda madalama haridustasemega inimeste seas oli Eestis 2007. aastal seotud tööjõu nõudluse struktuuriga Ida-Euroopa immigrantide järele Lääne-Euroopas, sest tööd, mis on avatud Ida-Euroopa immigrantidele, nõuavad enamasti väheste oskustega tööjõudu. Ühtlasi on võimalik, et madalama haridustasemega inimesed emigreeruvad tõenäolisemalt, sest nende sissetulekud kasvavad suhteliselt rohkem välisriiki tööle minnes. Erinevus suhtelises sissetulekus tuleneb sellest, et kõrgeltharitud immigrandid aktsepteerivad väheseid oskusi nõudvaid töid. Kui kõrgelt ja madalalt haritud töötajad EL-8 liikmesriigist

konkureerivad sarnastele madalate oskustega tööle ja kõrgeltharitudel olid kodumaal suurem sissetulekupotentsiaal, siis välisriiki kolimine pakub neile vähem suhtelist tulu. Selgub, et sissetulekute erinevused on olulised kõrgeltharitud kohalike ja migreerunute vahel, samas kui erinevus pea-aegu puudus madala tasemega oskustööde tasemetes. (*Ibid* 2009: 4)

Kui isik on valmis töötama välisriigis, siis suureneb tõenäosus, et ta on varem välisriigis töötanud: meeste puhul 15,5% ja naiste puhul 10,4% võrra. Siin on tegemist näitajaga, kus valmisolekut välisriigis töötamiseks võib mõjutada see, kas isik on käinud varem välisriigis tööl või mitte. Krusell'i (2009: 59) järgi suurendab kõikide vanusegruppide puhul varasem välisriigis töötamise kogemus edaspidist välisriigis töötamise soovi võrreldes isikutega, kellel puudub mujal töötamise kogemus. Antud juhul viiakse läbi täiendav ekonomeetiline analüüs, kus sõltuva muutujana kasutatakse soovi välisriigis töötada. Kuna käesoleva töö eesmärgiks on uurida tegelikku välisriigis töötamist, sest soov ei pruugi alati reaalsuseks saada, siis tuuakse tulemused ja mudeli diagnostika ära lisa 6. Kui isikul on varasem välisriigis töötamise kogemus, siis tõenäosus, et isikul on soov töötada välisriigis, on 14,3% suurem võrreldes nendega, kellel välisriigis töötamise kogemus puudub.

Perekonnaseisu staatus lahutatud või lesk ei ole statistiliselt oluline. Abielus või vabaabielus olevad isikud on tõenäoliselt vähem välisriikides töötanud võrreldes vallalistega. See on kooskõlas seniste tulemustega, kus peamisteks rändajateks on vallalised. Töölase rände takistajateks võivad olla kaaslasele sobivate töötingimuste leidmine ning oht perekonna võõrandumiseks, kui üks osapool kodumaale jääb. Suuremat võõrandumise riski ning soovi taas perega olla on nimetatud peamiste tagasitulemise mittemajanduslike põhjustena vanusest sõltumata (vt ptk 1.4). Huvitava asjaoluna käesoleva töö andmete puhul meeste perekonnaseis oluline ei ole. Tegu võib olla sellega, et kui Eestis ei suudeta erinevatel põhjustel perekonda üleval pidada, siis otsitakse töökoht piiri taga.

Üldiselt mida rohkem lapsi isikul on, seda väiksemaks jääb tõenäosus, et isik on käinud välisriigis tööl. On leitud, et kõige vähem mobiilsed ollakse siis, kui lapsed on kooliealised. Naiste puhul on laste olemasolu võrreldes lasteta naiste puhul iga laste arvu juures (sh täiskasvanud laste puhul) tõenäosust vähendav, nelja ja enama lapsega

naiste tõenäosus olla töötanud välisriigis on 5,9% võrra madalam naistest, kellel lapsi ei ole. Meeste puhul on oluline ainult 2–3 lapse olemasolu võrreldes ilma lasteta meestega, vähendades tõenäosust välisriigis töötamiseks ligi 2% ilma lasteta meestega võrreldes. Kirjanduses on leitud, et laste saamine paneb mehi rohkem töötama ning tegema pikemaid tööpäevi. Seda selgitatakse muuhulgas sellega, et mehed tajuvad vastutuse kasvu seoses pere ülalpidamisega. Lapse olemasolu vähendab 20–49-aastaste naiste tööhõivet, samal ajal suurendades meeste tööhõivet (Komisjoni aruanne... 2006). Talves (2011: 31) lisab, et meeste puhul on seos laste arvu ja saadava palga vahel positiivne ehk laste arvu kasvades hakkavad mehe sissetulekud suurenema.

Ebapiisavat keeleoskust on mainitud varasemates uurimustes ühe põhjusena, mis takistab välisriiki tööle minemist või sunnib naasma koduriiki. Käesolevas töös selgub, et kui isik oskab inglise keelt (st ta suudab seda kirjutada heal või väga heal tasemel), siis suureneb tõenäosus, et ta on välisriigis töötanud, ligikaudu 5,5% võrra keele mitteoskajatega võrreldes ning naiste ja meeste lõikes olulisi erinevusi selles ei ole. Inglise keele oskamise olulisus võib tuleneda asjaolust, et antud keelest on saanud Euroopas enamlevinud võõrkeel. Muu võõrkeele oskus (v.a inglise keel) tõenäosust olla käinud välisriigis tööl märkimisväärselt ei suurenda (ligikaudu 1% võrra). Kombinatsioon inglise keele oskusest, millele lisandub vähemalt ühe muu võõrkeele oskamine, ei ole statistiliselt oluline. Keeleoskus rikastab inimese inimkapitali ning annab paremaid eeldused uutes olukordades hakkama saada. Teiselt poolt on tegemist inimese keeleoskusega CV uuendamise ajaks, mis võib tähendada, et välisriiki tööle suundudes ei pruukinud keeleoskus veel nimetatud tasemel olla ning keeleoskus on omandatud mujal töötamise ajal. Välisriigis viibimine lihtsustab üldiselt hea võõrkeeleoskuse tekkimist tulenevalt reaalsest vajadusest võõrkeelses keskkonnas hakkama saada. Kui isikul on hea võõrkeeleoskus, siis ta on suurema tõenäosusega seda mingil perioodil välisriigis omandanud.

Ametirühmade lõikes kõrgematel positsioonidel asuvatel isikutel ametikoht ei mõjuta välisriigis töötamist. Tegemist on kvalifitseeritud valgekraelistega (tippspetsialistid, keskastme spetsialistid ja tehnikud). Küll aga mõjutab viimane ametikoht madalamatel tasemetel välisriigis töötamist. Madala kvalifikatsiooniga valgekraeliste hulgas (grupid 4 ja 5) meeste puhul ametirühma rolli ei mängi, naiste puhul on tõenäosus olla töötanud

välisriigis võrreldes esimese grupiga 2–3% võrra suurem. Tuleb arvestada, et käesoleva töö valimis ligikaudu poolte naiste viimaseks ametikohaks on märgitud antud grupp. Kõige suurem tõenäosus olla töötanud vähemalt ühe korra välisriigis on gruppides 6 ja 7, so kvalifitseeritud sinikraeliste ametikohad (põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised ning oskus- ja käsitöölised). Siinjuures tuleb silmas pidada, et grupi 6 esindajaid on valimis äärmiselt vähe (0,34%) ning grupis 7 domineerivad mehed. Grupis 6 on üle 20% suurem tõenäosus olla töötanud välisriigis võrreldes grupiga 1, meeste ja naiste puhul suuri erinevusi ei eksisteeri. Küll aga on erinevused grupis 7, kus meestel on tõenäosus omada välisriigi töökogemust 12,3% võrra kõrgem kui meestel esimeses grupis. Naistel on tõenäosus märgatavalt madalam (3,7%). Meeste puhul on oluline grupi 8 kuulumine, naiste jaoks see mõju ei avalda. Suhteliselt kõrge on ka tõenäosus (9,3%) grupi 9 kuuluvatel naistel olla töötanud vähemalt ühe korra välisriigis võrreldes grupi 1 kuuluvate naistega. Kuna tegemist on ametiala madalaima grupiga, siis võib siin põhjuseks olla EL-15 sama töö eest saadav kordades kõrgem palk. Seda toetab palgaerinevuste teooria neoklassikalises käsitluses ning inimkapitali teooria oodatavast suuremast tulust, kus suhteliselt suuremat tulu rändest saavad suurima palgaerinevusega grupid, milleks enamasti on madalamad ametikohad. Andmetest selgub, et madalamatel ametikohtadel töötavad isikud on antud valimis liikuvad kui kõrgemate gruppide isikud.

Pikem tööstaaž vähendab tõenäosust olla käinud välisriigis tööl. Näitaja on oluline nii meeste kui naiste lõikes. Pikem tööstaaž tähendab enamasti kõrgemat vanust ning vanuse kasvades langeb motivatsioon liikuda välisriiki tööle. Samuti on noortel, kes on altimad välisriiki tööle suunduma, arvatavasti vähem töökogemust ning lühem staaž.

Kokkuvõttes võib käesoleva töö valimi põhjal öelda, et meeste puhul on suurem tõenäosus omada välisriigi töökogemust, kui haridustase on madalam kui kõrgharidus, on valmisolek töötada välisriigis, CV-s märgitud töökohtade arv on suur, inglise keele oskus on olemas ning viimane töökoht kuulub sinikraeliste gruppi (ISCO 6–9). Tõenäosus väheneb tööstaaži kasvades. Naiste puhul tõenäosus olla töötanud välisriigis kasvab, kui on valmisolek töötada välisriigis, suureneb CV märgitud töökohtade arv, on olemas inglise keele oskus ning viimane töökoht on gruppides 4, 5, 6, 7 või 9. Tõenäosust vähendab abielu või vabaabielu, laste arv, tööstaaži kasv, kui kõrgeim

omandatud haridustase on põhiharidus. Üldiselt võib öelda, et antud tulemused on suures osas kooskõlas varasemate uurimistulemustega Eesti tööalase rände kohta, kuid seejuures võib välja tuua mõne üllatusmomendi. Mõnevõrra üllatuslikult on vanus vähese mõjuga ning haridus ei ole kogumudelil oluline. Samas on haridus oluline meeste puhul ning selgub, et kõrgharitud mehed on vähem alid tööalaseks piiriüleseks rändeks kui nende madalama haridustasemega sookaaslased. Huvitava asjaoluna käesoleva töö andmete puhul meeste perekonnaseis oluline ei ole. Tegu võib olla sellega, et kui Eestis ei suudeta erinevatel põhjustel perekonda üleval pidada, siis otsitakse töökoht piiri taga ning seejuures ei mängi rolli ka vanus, kui väljavaated Eestis majanduslikult hakkama saada on kehvad. Täiendava uue informatsioonina antud mudelite tulemuste põhjal võib välja tuua, et inglise keele oskus (kirjutamine heal või väga heal tasemel) suurendab tõenäosust, et isik on käinud välisriigis tööl, mõne täiendava muu võõrkeele oskus tegelikku suurt mõju ei oma. Samas ei mõjuta tõenäosust olla töötanud välisriigis kõrgemad ametipositsioonid ning naiste puhul ka kõrgemad haridustasemed.

Edasisteks täiendavateks uurimisvõimalusteks on vaadelda näitajaid (enamlevinud) sihtriikide lõikes, teatud valitud haridustasemete või ametirühmade kaupa, et välja selgitada, kas nende muutujate lõikes esineb erinevusi või on tegemist sarnaste liikumismustritega. Samuti saab uurida inimese karjäärialast arengut ning seda, kas ja kuidas erinevate eluetappide lõppemine (nt teatud haridustaseme saavutamine) mõjutab tööalast käitumist. Samuti võiks proovida viia andmete struktuuri rohkem vastavusse tegelike Eesti tööturu näitajatega (nt meeste-naise osakaal, ametialased jagunemised).

KOKKUVÕTE

Ränne on interdistsiplinaarne uurimisvaldkond, mis on seotud erinevate teadusharudega. Migratsiooni ja migratsiooniteooriaid on võimalik liigitada mitmeti ja erinevate tunnuste alusel. Käesolevas töös anti ülevaade nendest teooriatest, mis võiksid aidata selgitada migreerumist välisriiki töötamise eesmärgil. Seejuures püüti valiku tegemisel arvestada ka Eesti kohta käivaid seniseid tulemusi. Aspekte, millega tööalase rände puhul arvestada, on palju ning kõikehõlmavat nimekirja neist moodustada on raske. Enamasti on rändeotsuse tegemisel olulised mitmed erinevad tegurid nii indiviidi, leibkonna kui ka ühiskonna tasandil ning nende tegurite mõjude kõikehõlmav analüüs indiviidi rändeotsusele võib osutuda teostamatuks. Küll aga saab erinevate rändeteooriate kaudu teatud määral mõista töö eesmärgil ettevõetud migratsiooni tagamaid. Nii selgub, et osa inimeste jaoks on oluline loodetav kõrgem sissetulek (neoklassikaline teooria), teised lähevad aga ennast täiendama ning kvalifikatsiooni tõstma (inimkapitali teooria), samuti mängib rolli inimese eluetapp (elutsükli teooria), ka võib juhtuda, et tööalane rändekogemus ei kujune nii positiivseks, kui oodatud ning silmitsi tuleb seista erinevate probleemidega (dualne, segmenteerunud, soo-põhine, U-kujulise ametialase mobiilsuse teooriad), lisaks on oma osa tõmbe- ja tõuketeguritel, mis mõjutavad riigist äraminemise või naasmise otsust ning mis võiva olla kattuvad, kehtida samaaegselt, hõlmata aspekte erinevatest eluvaldkondadest.

Eesti kui Euroopa riigi jaoks on olulised Euroopas toimuvad rändealaselte ilmnevad üldised tendentsid. 1990. aastate alguses sai alguse ida-lääne suunaline ränne, mida toetasid jõudsalt Euroopa Liidu 2004. ja 2007. aasta idasuunalised laienemised. Selle tulemusena on rändevõogude iseloom Euroopas muutunud: migratsiooni ei nähta enam pikaajalisena liikumisena, vaid aina enam levivad ajutise rände vormid. Tänu rände lühiajalisusele ning liikumisvabadusele on rändeotsust aina kergem vastu võtta ning levinuimaks rändeliigiks 2000. aastatel on saanud tööalane ränne. Sellele aitab kaasa ka Euroopa Liidu avatud töajõuturu poliitika, sest isikute vaba liikumise põhimõtte

rakendamine kõigile Euroopa Liidu kodanikele ning tööjõu mobiilsuse suurendamine aitavad kaasa paindliku tööjõuturu tekkele ning piirkonna konkurentsivõime suurenemisele. Euroopa Liidu idalaienemisest tulenevate võimalike tekkivate probleemide ennetamiseks ja leevendamiseks rakendasid enamik vanadest Euroopa Liidu liikmesriikidest, v.a Iirimaa, Rootsi ja Ühendkuningriik Ida-Euroopa tööjõule seitsmeaastase üleminekuperioodi (2004–2011), mis lõppes EL-8 riikide suhtes pöördumatult 30. aprillil 2011. aastal. Üleminekumeetmeid rakendavatesse riikidesse oli Ida-Euroopa inimestel keerulisem tööle minna.

Eestist läheb rohkem inimesi mujale tööle kui siia saabub, kuigi Eesti rändestatistika annab tunnistust ka sellest, et teatud aja möödudes osa läinutest naaseb Eestisse. Enamasti on tegemist noorema tööealise elanikkonnaga ning suurem osa sihtriikidest asub Euroopas. Eesti tööalase rände seniseid uurimistulemuste kokkuvõttena võib öelda, et peamiselt rändavad tööalasel välisriiki noored mehed vanuses 15–34 aastat, kellel on pigem kutse- või keskeriharidus. Enamus sihtriike asuvad Euroopas, ligikaudu pooled leiavad rakendust Soomes. Enamasti tehakse oskus- ja lihttöid ehitus-, põllumajandus- ja teenindussektoris. Peamised minekupõhjused on majanduslikud (paremad sissetulekud ja tööttingimused), Eestisse naasmise olulisemateks põhjusteks on töö lõppemine või kaotus välisriigis, soov olla perega koos, tagasi tulevad ka majanduslikult aktiivsed ning kõrgelt haritud inimesed, kes ei ole leidnud oma kvalifikatsioonile vastavat tööd.

Käesolevas töös uuriti piiriülest tööalast rännet mõjutavaid tegureid Eestis CV Keskuse andmete põhjal. CV Keskuse andmete puhul on tegemist inimeste endi poolt internetikeskkonda lisatud informatsiooniga oma eluloo kohta. Probleemseks osutus andmete puhul asjaolu, et andmed olid kohati poolikud, ebaloogilised, mittekorrektelt täidetud. Samuti on isikul võimalik CV Keskusesse sisestata mitu CV-d. Inimese mitme CV hulgast tehti valik ning andmete analüüsidest oli iga isik esindatud ainult ühe CV-ga.

Ökonomeetrilise analüüsi põhjal võib antud valimi puhul öelda, et erinevad teatud erinevused meeste ja naiste nendes tegurites, mis suurendavad või vähendavad tõenäosust, et isikul on välisriigis töötamise kogemus. Meeste puhul on suurem tõenäosus omada välisriigi töökogemust, kui haridustase on madalam kui kõrgharidus, on valmisolek töötada välisriigis, CV-s märgitud töökohtade arv on suur, inglise keele

oskus on olemas ning viimane töökoht kuulub sinikraeliste gruppi (ISCO 6–9). Tõenäosus väheneb tööstaaži kasvades. Naiste puhul tõenäosus olla töötanud välisriigis kasvab, kui on valmisolek töötada välisriigis, suureneb CV märgitud töökohtade arv, on olemas inglise keele oskus ning viimane töökoht on gruppides 4, 5, 6, 7 või 9. Tõenäosust vähendab, kui naine on abielus või vabaabielus, kõrgeim omandatud haridustase on põhiharidus, laste arv, tööstaaži kasv. Üldiselt võib öelda, et antud tulemused on suures osas kooskõlas varasemate uurimistulemustega Eesti tööalase rände kohta, kuid seejuures võib välja tuua mõne üllatusmomendi. Mõnevõrra üllatuslikult on vanus vähese mõjuga ning haridus ei ole kogumudelil oluline. Samas on haridus oluline meeste puhul ning selgub, et kõrgharitud mehed on vähem aldis tööalaseks piiriüleseks rändeks kui nende madalama haridusega sookaaslased. Huvitava asjaoluna käesoleva töö andmete puhul meeste perekonnaseis oluline ei ole. Tegu võib olla sellega, et kui Eestis ei suudeta erinevatel põhjustel perekonda üleval pidada, siis otsitakse töökoht piiri taga ning seejuures ei mängi ka vanus rolli, kui väljavaated Eestis majanduslikult hakkama saada on kehvad. Täiendava uue informatsioonina antud mudelite tulemuste põhjal võib välja tuua, et inglise keele oskus (kirjutamine heal või väga heal tasemel) suurendab tõenäosust, et isik on käinud välisriigis tööl, mõne täiendava muu võõrkeele oskus tegelikku suurt mõju ei oma. Samas ei mõjuta tõenäosust olla töötanud välisriigis kõrgemad ametipositsioonid ning naiste puhul ka kõrgemad haridustasemed.

Edasisteks täiendavateks uurimisvõimalusteks on vaadelda näitajaid (enamlevinud) sihtriikide lõikes, teatud valitud haridustasemete või ametirühmade kaupa, et välja selgitada, kas nende muutujate lõikes esineb erinevusi või on tegemist sarnaste liikumismustritega. Samuti saab uurida inimese karjäärialast arengut ning seda, kas ja kuidas erinevate eluetappide lõppemine (nt teatud haridustaseme saavutamine) mõjutab tööalast käitumist. Samuti võiks proovida viia andmete struktuuri rohkem vastavusse tegelike Eesti tööturu näitajatega (nt meeste-naise osakaal, ametialased jagunemised).

VIIDATUD ALLIKAD

1. Ametiala (ISCO pearühm). Statistikaamet. [<http://www.stat.ee/29473?highlight=isco>]. 24.03.2012.
2. **Anderson, Bridget; Ruhs, Martin; Rogaly, Ben; Spencer, Sarah.** Fair enough? Central and East European migrants in low-wage employment in the UK. Joseph Rowntree Foundation, 2006, 136 p.
3. **Anniste, Kristi.** Eestlaste väljaränne Soome, uuringu kokkuvõte. Tartu: TÜ Geograafia osakond, 2011, 16 lk.
4. **Anspal, Sten.** RIP 2008–2013. Vajadus ja teostatavusuuringu lõpparuanne. IV osa. Integratsioon tööturul. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, 2008, lk. 174–223.
5. **Becker, Gary S.** Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. – Journal of Political Economy, 1962, Vol. 70, No. 5, Part 2, pp. 9–49.
6. **Celenkovic, Ljubisav; Cojocaru, Constantin; Spredea Natalita Maria; Mangra, Madalina Giorgiana.** Determinants of the Demand for Low-Cost Migrant Workers. Economics, Management, and Financial Markets. Volume 6(2), 2011, 6 p.
7. **Chiswick, Barry R.; Lee, Yew Liang; Miller, Paul W.** Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis. IZA Discussion paper series, No. 452, 2002 28 p.
8. **Cook, Thomas.** Statistics 642. [<http://www.biostat.wisc.edu/~cook/642.tex/notes0412.pdf>]. 05.04.2012.
9. **Currie, Samantha.** Regular Migrants in the Irregular Workplace: Central and Eastern European Women in the UK after EU Enlargement. – Gender and Migration in 21st Century Europe. Edited by Stalford, Helen; Currie Samantha; Velluti, Samantha. England: Ashgate, 2009, Chapter 6, pp. 107–130.
10. **CV Keskus.** CV Keskus. [<http://www.cvkeskus.ee/company.php>] 11.01.2012.

11. **Eamets, Raul; Philips, Kaia.** Töötõu vaba liikumine Euroopa Liidus ja selle mõju Eesti tööturule. Tartu: TÜ Euroopa Kolledži Toimetised, nr 20, 2004, 32 lk.
12. Euroopa Liidu ja kolmandate riikide vaheline korduvrõnne ja liikuvuspartnerlus. Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Brüssel: Euroopa Ühenduste komisjon, KOM(2007) 248, 2007, 29 p.
13. Euroopa tööturuasutuste süsteem. Õiguslik alus. Euroopa Komisjon, 2007, 37 lk.
14. **Favell, Adrian.** The New Face of East-West Migration in Europe. – Journal of Ethic and Migration Studies. Vol. 34, No. 5, July 2008; pp 701–716.
15. **Guth, Jessica; Gill, Bryony.** Motivations in East-West Doctoral Mobility: Revisiting the Question of Brain Drain. Journal of Ethnic and Migration Studies, Vol. 34, No. 5, July 2008, 16 p.
16. **Hadler, Markus.** Intentions to Migrate Within the European Union: A Challenge for Simple Economic Macro-Kecel Explanations. – European Societies, 8(1), pp. 111–140.
17. **Hårs, Àgnes.** Channeled East-West labour migration in the farme of bilateral agreements. Budabest Working Papers on the Labour Market, BWP. 2003/1, January 2003, 60 p.
18. **Heinz, Frigyes Ferdinand; Ward-Warmedinger, Melanie.** Cross-Border Labour Mobility within an Enlarged EU. Germany: European Central Bank, occasional paper series, no. 52, October 2006, 36 p.
19. **Holland, Dawn; Fic, Tatiana; Rincon-Aznar, Ana; Stokes, Lucy; Paluchowski, Pawel.** Labour mobility within the EU – The impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements. Final report. UK: National Institute of Economic and Social Research, July 2011, 144 p.
20. Inimese elukaar ja selle perioodid. [http://inimene.timberg.ee/elukaar_ja_selle_perioodid.html]. 28.04.2012.
21. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. Adopted 18 December 1990 – General Assembly resolution 45/158, Article 1. [<http://www2.ohchr.org/english/law/cmw.htm>]. 12.01.2012.

22. ISCO. International Standard Classification of Occupations. International Labour Organization. [<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>]. 24.03.2012.
23. Kas soovite töötada mõnes teises Euroopa Liidu liikmesriigis? Euroopa Komisjon, 2009, 40 lk.
24. **Kaska, Veronika.** Ajutine ja korduvränne: empiirilised tõendid, kehiv kord ja tulevikuvõimalused Eestis. Tallinn: Sisekaitseakadeemia, 2010, 55 lk.
25. **Katus, Kalev; Puur, Allan; Põldma, Asta.** Eesti põlvkondlik rahvastikuareng. Tallinn: Eesti Kõrgkoolidevaheline Demouuringute Keskus, 2002, 361 lk.
26. Key Migration Terms. International Organization for Migration. [<http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/key-migration-terms/lang/en>]. 12.01.2012.
27. **Kiisler, Katrin.** Erasmuse üliõpilasvahetus Eestis 1999–2004. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool, 2005, 104 lk.
28. Komisjoni aruanne Nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ja Regioonide Komiteele naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta. Euroopa Komisjon, 2006. [<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0071:et:NOT>]. 07.05.2012.
29. **Krieger, Hubert.** Migration Trends in an enlarged Europe. Quality of life in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg, 2004, 93 p.
30. **Krings, Torben.** A Race to the Bottom? Trade Unions, EU Enlargement and the Free Movement of Labour. European Journal of Industrial Relations, Volume 15, Number 1, March 2, 2009, 20 p.
31. **Krusell, Siim.** Eesti residentide töötamine välisriigis. Eesti statistika kvartalikirj, 2/09, 17 lk.
32. **Kruusvall, Jüri; Tomson, Liis.** Eesti noored teel Euroopa Liitu. 17...27-aastaste Eesti noorte eluorientatsioonide, töö- ja õpingukavatsuste ning motivatsiooni uuringu tulemused. Eesti Noorsoo Instituut. Tallinn: Tallinna Pedagoogikaülikooli sotsioloogia osakond, 2004, 125 lk.

33. **Lievegoed, Bernard.** Inimese elukäik. Areng ja arenguvõimalused elu erinevates faasides. Lemniscaat, Rotterdam 1976, tõlge eesti keelde Tallinn: Librarius, 1997, 212 lk.
34. Meesteta küla: naised rabavad kodus, mehed välismaal. Postimees, 13.12.2011. [<http://www.postimees.ee/667126/meesteta-kula-naised-rabavad-kodus-mehed-valismaal/>]. 13.12.2011.
35. **Meriküll, Jaanika.** Labour market mobility during a recession: the case of Estonia. Eesti Pank, working paper series, 1/2011, 41 p.
36. Millal Te saaksite alustada? Praktiline juhend tööjõu värbamiseks Euroopas. Euroopa Komisjon, 2011, 114 lk.
37. Millised riigid on avanud oma tööturu uutele liikmesriikidele? Eesti Rahvusraamatukogu Euroopa Liidu Infokeskus. [http://elik.nlib.ee/?id=32&kv_id=513]. 12.04.2012.
38. Net earnings and tax rates. Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS). Eurostat. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_net_esms.htm]. 13.03.2012.
39. **Pemberton, Simon; Stevens, Claire.** The Recruitment and Retention of Central and Eastern European Migrant Workers in the United Kingdom: A Panacea or a Problem under the New Policies of „Managed Migration“. Policy Debates. Regional Studies, vol 44.9, November 2010, 11 p.
40. **Philips, Kaia; Priinits, Marit; Rõõm, Marit; Võrk, Andres.** Euroopa Liidu ühinemisega mõjud palkadele ja tööjõu vabale liikumisele. Tartu: TÜ Majandusteaduskond, 2002, 148 lk.
41. Poliitikakava seadusliku rände kohta. Komisjoni teatis. Brüssel: Euroopa Ühenduste Komisjon, KOM(2005) 669, 2005, 29 p.
42. Põhikiri. Eesti Lasterikaste Perede Liit. [<http://www.lasterikkad.ee/organisatsioon/pohikiri>]. 24.03.2012.
43. **Raghuram, Parvati.** Situating Women in the Brain Drain Discourse: Discursive Challenges and Opportunities. – Gender and Migration in 21st Century Europe. Edited by Stalford, Helen; Currie Samantha; Velluti, Samantha. England: Ashgate, 2009, Chapter 5, pp. 85–106.

44. **Randveer, Martti; Rõõm, Tairi.** The Structure of Migration in Estonia: Survey-Based Evidence. Bank of Estonia, Working Paper Series, 1/2009, 63 p.
45. Resolution Concerning Updating the International Standard Classification of Occupations. [<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/reso108.pdf>]. 24.03.2012.
46. **Roosar, Liis; Mõtsmees, Pille.** Job-to-job and occupational mobility in Estonia (2001–2010) – Doctoral Summer School 2011, TÜ, 2011, 23 p.
47. **Rudi, Hanneli.** Talentidele on pakkuda neli töökohta. Postimees, 11.07.2011. [<http://www.postimees.ee/494906/talentidele-on-kodumaal-pakkuda-neli-tookohta/>]. 11.03.2012.
48. Ränne ja areng: mõned konkreetsed suunised. Komisjoni teatis nõukogule, parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Brüssel: Euroopa Ühenduste Komisjon, KOM(2005) 390, 2005, 36 p.
49. **Rye, Johan Fredrik; Andrzejewska, Joanna.** The structural disempowerment of Eastern European migrant farm workers in Norwegian agriculture. Journal of Rural Studies, 26, 2010, pp 41 – 51.
50. **Samers, Michael.** Migration. Routledge, 2010, 374 p.
51. **Sassen, Saskia.** Globalization and Its Discontents. Essays on the New Mobility of People and Money. USA: The New Press, 1998, 254 p.
52. **Sjaastad, Larry A.** The Costs and Returns of Human Migration. – The Journal of Political Economy, 1962, Vol. 70, no 5, Part 2, 1962, pp. 80–93.
53. **Talves, Kairi.** Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus. Raport 2. Tartu: Tartu Ülikool, 2011, 174 lk.
54. **Tape, Thomas G.** Interpreting Diagnostics Tests. The Area Under an ROC Curve. University of Nebraska Medical Center. [<http://gim.unmc.edu/dxtests/roc3.htm>]. 05.04.2012.
55. Tööjõu siseriikliku mobiilsuse uuring. Lõppraport. Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE, 2011, 126 lk.
56. Tööjõupuuduse leevendamine migratsiooni kaudu. Tallinn: Sisekaitseakadeemia, juuli 2010, 59 lk.
57. Töölepingu seadus. Vastu võetud Riigikogus 17. detsembril 2008. a – Riigi Teataja I osa, nr 7, art. 4.

58. Töövaldkonna areng 2008–2009. Trendide kogumik. Toimetaja Ülle Marksoo. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2009, 60 lk.
59. **Veidemann, Brit.** Eesti tööealise rahvastiku väljarändepotentsiaal aastal 2010. Poliitikaanalüüs. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 8/2010, 2010, 32 lk.
60. World Migration Report 2010. The Future of Migration: Building Capacities for Change. Switzerland: International Organization for Migration, 2010, 272 p.

LISAD

Lisa 1. Mõisted

Migratsioon ehk ränne – üldmõiste, mis tähendab igasugust rännet, inimeste või inimeste grupi ümberpaiknemist, liikumist riikide vahel või ühe riigi siseselt olenemata liikumise pikkusest, struktuurist ja põhjustest (Key Migration Terms... 2012).

Migrant ehk rändaja – rahvusvahelisel tasandil ei ole ühte universaalselt aktsepteeritud definitsiooni mõistele „migrant“. ÜRO defineerib migranti kui indiviidi, kes resideerub võõrriigis üle ühe aasta, sõltumata põhjustest, vabatahtlikkusest ja vahenditest, mida kasutati migreerumiseks. Selle järgi ei loeta migrantideks lühiajalisi turiste või ärireisijaid, küll aga tähendab see teatud tüüpi lühiajalisi migrante, näiteks hooajalised talutöölised. (Key Migration Terms... 2012)

Töömigratsioon ehk tööränne – inimeste liikumine ühest riigist teise või ühe riigi siseselt töö eesmärgil (Key Migration Terms... 2012).

Võõrtöeline, võõrtöajõud (i.k. *migrant worker, foreign worker, immigrant worker, guest worker*) – inimene, kes on hõivatud tulevikus, on hõivatud käesoleval hetkel või oli hõivatud minevikus tegevustega, mille eest ta sai hüvitist riigis, kus ta ei ole kodanik (International... 1990: §1).

Korduvränne (i.k. *circular migration*) - rändevorm, mida juhitakse viisil, mis võimaldab teatavat seaduslikku edasi-tagasi liikuvust kahe riigi vahel (Euroopa Liidu... 2007: 8); eesti keeles kasutusel ka ringränne (Poliitikakava... 2005; Ränne... 2005) või tsirkulaarränne (Töövaldkonna areng... 2009: 45).

Tagasiränne – remigratsioon

Ajutine ränne – mingil konkreetsel motivatsioonil ja/või otstarbel teostatud migratsioon, kavatsusega hiljem naasta päritoluriiki või edasi liikuda. (Kaska 2010: 12)

Pendelränne (i.k. *commuting*) – inimeste pidev ja lühiajaline liikumine oma alalisest elukohast teise piirkonda ja tagasi. Pendelränne on enamasti riigisisene, kuid esineb ka piiriülest pendelrännet. (Tööjõu... 2011: 5)

Päritoluriik – lähteriik, koduriik

Sihtriik – riik, kuhu suundutakse päritoluriigist

EL-27 – Austria, Belgia, Bulgaaria, Hispaania, Iirimaa, Itaalia, Kreeka, Küpros, Leedu, Läti, Luksemburg, Holland, Malta, Poola, Portugal Prantsusmaa, Rootsi, Rumeenia, Saksamaa, Slovakkia, Sloveenia, Soome Taani, Tšehhi, Ühendkuningriik, Ungari.

EL-15 – Austria, Belgia, Hispaania, Holland, Iirimaa, Itaalia, Kreeka, Luksemburg, Portugal, Prantsusmaa, Rootsi, Saksamaa, Soome, Suurbritannia, Taani.

EL-8 – Eesti, Leedu, Läti, Poola, Slovakkia, Sloveenia, Tšehhi, Ungari.

Lisa 2. Firma nimi, näited analüüsidest väljajäetavatest väärtustest

- 0, +, ?
- :)
- ;)
- a, s, B
- *, ***, *****
- -----
- ..., ... AS,
- X, xxx, XXX LTD, XXXXXXXX
- Ei mäleta, ei mäleta, kuna töötasin mustalt
- Ei soovi avaldada, ei avalda, ei avalikusta, ei avaldaks, ei soovi hetkel avalikustada, ei taha avaldada hetkel, ei tahaks öelda veel, ei avalda, kuna olen siin veel tööl, ei saa momendil veel öelda
- Ei tea, Ei oma tähtsust, ei ole tähtis
- Ei tööta firma all, ei tööta firmast, ei ole töötanud firmades, Ei oma töökogemust, ei olnud firma
- Eesti, EESTI, Eesti---
- Soome Vabariigis, Soome, Iirimaa,soome, Rootsi, Austraalia, töö ja puhkus Austraalias, töö- ja puhkusereis Austraaliasse, vaheaasta Austraalias, Õpingud Taanis
- Erinevad, erinevad agentuurid, erinevad ettevõtted, erinevad lepingulised tööd, erinevad organisatsioonid ja projektid, erinevad teleproduktsooniettevõtted, erinevad tõlkebürood, erinevates asutustes, erinevad filmiprojektid, erinevad väikeettevõtted, erinevates ehitusettevõtetes, erinevad üritused, erinevad pered, erinevad tööandjad, erinevad väikeettevõtted, “erinevad ehitus firmad.soomes, eestis ja rootsis”
- Paljud ehitusfirmad ja eraisikud eestis,venemaal,soomes,rootsis (cv_id 252040, job1)
- Oleme olnud eestis ja soomes töö
- juhutööd
- Üle maa reis Austraaliast Eestisse, üle maa reis Eestist Austraaliasse
- Abikaasana diplomaatilises lähetuses, lapsehoolduspuhkus

Lisa 2 järg

- OÜ, OU, oü, ou, oy
- As, as
- ye, no, en, tt
- myself
- Unemployed.
- None of your goddamn business. Guys, you should not asterisk such fields, it's a
- Elu ise
- Omapead
- (varjatud)
- kõik töökohad on ära toodud komadega eraldatuna esimese töökoha all
- tühi

Lisa 3. Mudelis kasutatavate andmete statistiline kirjeldus

Muutuja	Mehed	Naised	Kokku
Keskmine vanus aastates	31,8	31,1	31,4
Sugu	20 160 42,3%	27 538 57,7%	47 698 100,0%
Kõrgharidus	3 935 19,5%	7 537 27,4%	11 472 24,0%
Kutseharidus	5 831 29,0%	6 511 23,6%	12 342 25,9%
Keskharidus	7 700 38,2%	10 830 39,3%	18 530 38,9%
Põhiharidus, algharidus või vähem	2 694 13,4%	2 660 9,7%	5 354 11,2%
Valmis töötama välisriigis	4 018 19,9%	2 039 7,4%	6 057 12,7%
Ei ole valmis töötama välisriigis	16 142 80,1%	25 499 92,6%	41 641 86,3%
Vallaline	7 428 36,9%	10 637 38,6%	18 065 37,9%
Abielus, vabaabielus	12 086 59,9%	14 844 53,9%	26 930 56,5%
Lahutatud, lesk	646 3,2%	2 057 7,5%	2 703 5,7%
Lapsi ei ole	9 786 48,6%	12 818 46,5%	22 604 47,4%
Laste arv 1	4 946 24,5%	7 126 25,9%	12 072 25,3%
Laste arv 2-3	4 535 22,5%	5 970 21,7%	10 505 22,0%
Laste arv 4 või enam	227 1,1%	219 0,8%	446 1,0%
Lapsed täiskasvanud	666 3,3%	1 405 5,1%	2 071 4,3%
Inglise keelt oskab	5 934 29,4%	10 493 38,1%	16 427 34,4%
Inglise keelt ei oska	14 226 70,6%	17 045 61,9%	31 271 65,6%
Mõnda muud keelt oskab (mitte inglise keelt)	6 054 30,0%	10 138 36,8%	16 192 34,0%
Mõnda muud keelt ei oska (mitte inglise keelt)	14 106 70,0%	17 400 63,2%	31 506 66,0%

Lisa 3 järg

Muutuja	Mehed	Naised	Kokku
Inglise keelt ja mõnda muud võõrkeelt oskab	2 373 11,8%	4 518 16,4%	6 891 14,5%
Inglise keelt ja mõnda muud võõrkeelt ei oska	17 787 88,2%	23 020 83,6%	40 807 85,5%
1 - seadusandja, kõrgemad ametnikud ja juhid	2 697 13,4%	2 258 8,2%	4 955 10,4%
2 - tippspetsialistid	578 2,9%	1 590 5,8%	2 168 4,6%
3 - keskastme spetsialistid ja tehnikud	2 770 13,7%	5 536 20,1%	8 306 17,4%
4 - ametnikud	1 085 5,4%	4 083 14,9%	5 168 10,8%
5 - teenindus- ja müügitöötajad	1 870 9,3%	9 150 33,2%	11 020 23,1%
6 - põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	66 0,3%	93 0,3%	159 0,3%
7 - oskus- ja käsitöölised	5 440 27,0%	792 2,9%	6 232 13,0%
8 - seadme- ja masinaoperaatorid	2 012 10,0%	644 2,3%	2 656 5,6%
9 - lihttöölised	3 642 18,0%	3 392 12,3%	7 034 14,8%
Keskmine tööstaaž kuudes	96,5	94,3	95,2
Omab välisriigi töökogemust	3 458 17,2%	2 566 9,3%	6 024 12,6%
Ei oma välisriigi töökogemust	16 702 82,8%	24 972 90,7%	41 674 87,4%

Allikas: autori arvutused.

Lisa 4. Eesti hõivatute jagunemine aastate lõikes ameti pearühmade kaupa, 2006–2010, %

ISCO pearühma kood ja nimetus/ aasta	2006	2007	2008	2009	2010
1 – Seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid	12,8	12,7	12,1	12,1	11,5
2 – Tippspetsialistid	14,7	14,5	13,8	16,0	19,1
3 – Keskastme spetsialistid ja tehnikud	12,2	12,7	12,9	13,9	12,3
4 – Ametnikud	5,1	4,8	5,3	5,5	6,0
5 – Teenindus- ja müügitöötajad	12,6	11,9	12,7	12,6	12,4
6 – Põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	1,8	1,9	1,8	1,5	1,7
7 – Oskus- ja käsitöölised	15,5	16,8	16,9	14,1	12,6
8 – Seadme- ja masinaoperaatorid	14,5	13,8	14,2	14,3	14,2
9 – Lihttöölised	10,1	10,3	9,8	9,5	9,8
10 – Relvajõud	-	-	-	-	-
Kokku	100	100	100	100	100

Allikas: Statistikaamet.

Lisa 5. Mudelis kasutatud muutujate multikollineaarsuse testimise tulemused

	Kõik
Sõltumatud muutujad	VIF
Vanus CV uuendamise seisuga	67,70
Vanus CV uuendamise seisuga ruudus/100	60,22
Sugu	1,36
Kutseharidus	1,94
Keskharidus	2,03
Põhi- või algharidus	1,65
Valmis töötama välisriigis	1,07
CV-s märgitud töökohtade arv	1,15
Perekonnaseis abielus, vabaabielus	1,85
Perekonnaseis lahutatud, lesk	1,45
Laste arv 1	1,89
Laste arv 2-3	2,43
Laste arv 4 või enam	1,10
Lapsed on täiskasvanud	1,64
Inglise keele oskus	2,01
Mõne muu võõrkeele (mitte inglise keele) oskus	1,72
Inglise keele ja mõne muu võõrkeele oskus	2,41
2 – tippspetsialistid	1,51
3 – keskastme spetsialistid ja tehnikud	2,27
4 – ametnikud	1,97
5 – teenindus- ja müügitöötajad	2,87
6 – põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised	1,03
7 – oskus- ja käsitöölised	2,16
8 – seadme- ja masinaoperaatorid	1,52
9 – lihttöölised	2,16
Tööstaaž kuudes/100	2,34

Väärtusi VIF > 10 loetakse multikollineaarsuse tunnuseks, tabelis on vastavad väärtused tähistatud halli taustaga.

Lisa 6. Marginaalsed efektid probit-mudelile välisriigis töötamise soovi kohta CV Keskuse andmete põhjal

Sõltuv muutuja: soovib töötada välisriigis = 1, ei soovi töötada välisriigis = 0	Kõik	
Sõltumatud muutujad	Marginaalne efekt	Standardviga
Vanus CV uuendamise seisuga	0,009***	0,001
Vanus CV uuendamise seisuga ruudus/100	-0,010***	0,001
Sugu	0,070***	0,004
Kutseharidus ¹⁾	0,040***	0,005
Keskharidus ¹⁾	0,032***	0,005
Põhi- või algharidus ¹⁾	0,080***	0,008
On töötanud vähemalt ühe korra välisriigis	0,143***	0,006
CV-s märgitud töökohtade arv	-0,007***	0,001
Perekonnaseis abielus, vabaabielus ²⁾	-0,031***	0,004
Perekonnaseis lahutatud, lesk ²⁾	0,005	0,007
Laste arv 1 ³⁾	-0,002	0,004
Laste arv 2-3 ³⁾	-0,006	0,005
Laste arv 4 või enam ³⁾	0,015	0,016
Lapsed on täiskasvanud ³⁾	0,013	0,010
Inglise keele oskus	-0,008	0,004
Mõne muu võõrkeele (mitte inglise keele) oskus	0,009*	0,004
Inglise keele ja mõne muu võõrkeele oskus	0,014*	0,007
2 – tippspetsialistid ⁴⁾	0,042***	0,011
3 – keskastme spetsialistid ja tehnikud ⁴⁾	-0,018***	0,006
4 – ametnikud ⁴⁾	-0,018***	0,006
5 – teenindus- ja müügitöötajad ⁴⁾	-0,004	0,006
6 – põllumajanduse ja kalanduse oskustöölised ⁴⁾	0,024	0,027
7 – oskus- ja käsitöölised ⁴⁾	0,113***	0,009
8 – seadme- ja masinaoperaatorid ⁴⁾	0,047***	0,009
9 – lihttöölised ⁴⁾	0,042***	0,007
Tööstaaž kuudes/100	-0,016***	0,003
Vaatluste arv	47 698	
Pseudo R ²	0,106	

Märkus: hinnangute statistiline olulisus on tähistatud järgmiselt: *** p<0,001; ** p<0,01; * p<0,05. Halliga tähistatud väljad on statistiliselt olulised.
Võrdlusgrupid: ¹⁾ kõrgharidus, ²⁾ vallalised, ³⁾ lapsi ei ole, ⁴⁾ pearühm 1 – seadusandjad, kõrgemad ametnikud ja juhid.
Allikas: CV Keskuse andmed, autori arvutused.

Lisa 6 järg

Hinnatud probit-mudel on statistiliselt oluline. Naiivse reegli järgi ennustatakse õigesti 87,3% juhtudel, mudeli järgi prognoositakse õigesti 87,4%, seega ei prognoosi mudel naiivsest reeglist oluliselt paremini. Mudeli prognoosivõimet näitava ROC-kõvera aluse ala suuruse järgi on mudel rahuldav (0,730). Andmete sobivust mudeliga hinnatakse Hosmer-Lemeshow *goodness-of-fit* testi abil, mis näitab, et kogumudeli spetsifikatsioon on hea (prob > $\chi^2 = 0,551$). VIF multikollineaarsuse ohtu mudelis ei tuvasta.

SUMMARY

FACTORS AFFECTING CROSS-BORDER LABOUR MIGRATION BASED ON ESTONIAN CV KESKUS DATA

Anu Tromm

Migration is an interdisciplinary subject with contributions in different areas like sociology, economics, demography, political science, social psychology etc. In the current paper the focus is on labour migration taking place between countries.

The enlargements of the European Union eastwards in May 2004 and January 2007 completed a geo-political shift in post-1989 Europe that – in terms of the migration and mobility of populations – means the biggest demographic change in Europe since the end of the Second World War. The 2004 EU enlargement accelerated economic, political and institutional integration between Western and Eastern European states. Among the most important changes was the opening up of Western European labour markets for citizens from the new member states, resulting in increased streams of migrant workers from Eastern to Western Europe. A large number of Eastern Europeans have taken up (seasonal) employment in Western Europe countries. In case of Estonia it is argued, that Estonia can expect approximately 3 per cent permanent decrease on the potential level of output of the Estonian economy due to emigration of Estonian work-aged individuals.

The purpose of the current paper was to find out, which factors affect cross-border labour migration based on data of Estonian online job search portal CV Keskus. Following tasks were set in order to achieve the purpose:

- ✓ provide background information regarding labour migration theories;
- ✓ describe migration in Europe;

- ✓ give an overview about previous studies on Estonian cross-border labour migration;
- ✓ describe data and factors included into the current analyzes;
- ✓ conduct econometric analyzes in order to find factors, which influence Estonian cross-border labour migration;
- ✓ explain main findings, bring out limitations in relation to the current paper, and provide further possible research topics.

One main task to achieve the purpose of the current paper included providing an overview about previous studies on Estonian cross-border labour migration. Based on the previous research following can be concluded: an average labour migrant leaving Estonia is a 15–35-year-old man, who has gained occupational education. Main destinations are located in Europe, out of which half of the migrants are being employed in Finland. Main occupational fields are in construction, farming and services with mainly low-skilled positions available. Reasons to leave Estonia are in most cases economic: better salary and working conditions, high unemployment in Estonia. Reasons to return to Estonia include both economic (end of job contract in foreign country, better income opportunities in Estonia) and non-economic (family in Estonia) reasons. A positive aspect for Estonia is that after a while some are returning. However, are there also improvements in human capital detectable, is another question, because it is often said in the related literature, that migrants from EL-8 tend to work in low-skilled (and low-paid) occupations in EL-15 countries.

The data analyzed in the current paper are based on CV-s inserted into Estonian CV Keskus online system made available to researchers by the support of European Social Fund's Smart Decisions Fund project "Occupational mobility factors and influences in Estonia". There existed also some problems with the data. CV Keskus is an online job search portal, where people can insert their CV-s themselves. Due to the fact, that updating and maintaining CV information are done by individuals themselves, some data provided were inconsistent, incoherent or incomplete. Also, a person can create up to 5 different CV-s in CV Keskus system. From the current analysis point of view it was needed to have only one person with one CV in the final database, so a selection was made between person's different CV-s. Final database used in the analyses consisted of

47 698 unique persons with one CV, out of which 58% were women and 42% were men. 65% of the individuals are 21–35 years old in the database. 12,6% of the persons had previous international working experience, out of which 9,3% were women and 17% were men.

The method employed in the current paper to analyze data was probit regression model of binary dependent variable, the latter being previous actual cross-border working experience. Besides total figures, additional models were separately estimated for women and for men. Factors included into the estimates were age, marital status, number of children, highest educational level obtained, foreign language skills, gender, number of jobs, tenure in months, ISCO-88 code for the last occupation, willingness to work in a foreign country as of the time of CV last update. To interpret the regression results, marginal effects were additionally calculated. Following gives the overview about main findings.

The probability of men having previous cross-border work experience increases if educational level is less than higher degree, exists willingness to work abroad, the number of mentioned jobs on the CV increases, person has English language skills, last occupation belongs into blue-collar categories (i.e. ISCO 6–9); the probability decreases with the increase of tenure. The probability of women having previous cross-border work experience increases if exists willingness to work abroad, the number of mentioned jobs on the CV increases, person has English language skills, last occupation belongs into ISCO groups 3–6, 7 or 9; the probability decreases if a women is married or cohabiting, has children, tenure increases, educational level is primary. The results are similar to findings of previous research on Estonia, however, some aspects shall be brought out.

Age is not as important as was expected based on previous research on Estonia, and education is not important at all in the total model. Yet education is important at all educational levels for men: the least mobile seem to be higher educated men. The reason could be that higher educated men can access more well-paid jobs in Estonia, which makes the migration decision less appealing due to high costs and uncertainty. It could also be argued that people with lower educational level migrate more, because their incomes are going to raise relatively more than compared to higher educated

persons: people from EL-8 countries compete for low-skilled occupations (meaning also less income) in EL-15 countries and for higher educated persons the relative increase in earnings is less than for lower educated persons. Marital status is not an important factor for men. A reason to explain it could be, that if for some reason men are not able to support their families financially in Estonia, then they start to look for a job in other countries and in this case age becomes also unimportant in the sense that this could not be a reason for not going. New information emerging from the current analysis is that if a person has English language skills (which is defined by person can write the language at good or very good level), then the probability of an individual having previous work experience abroad increases. English is one of the main foreign languages in Europe, thus having the language skill means, that person can manage at least in some ways in a foreign country. If a person knows besides English some additional foreign languages, then the indicator becomes statistically insignificant. Additional insignificant indicators are higher level last occupations, and also higher educational levels in case of women.

Further research could be conducted to analyze country-specific data for different host countries, compare results between some selected educational and occupational levels, monitor person's career through time and to reveal any patterns between changes in person's non-work related life (e.g. obtaining certain educational level) and working experience.