

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusüuringute keskus RAKE



RAKE

TÖÖJÕU SISERIIKLIKU MOBIILSUSE UURING

Lõppraport
01. november, 2011



SISUKORD

JOONISTE LOETELU	3
TABELITE LOETELU	4
SISSEJUHATUS	5
1. Pendelrännet soodustavad meetmed Euroopa Liidu riikides	7
2. KOV-idega läbiviidud intervjuude tulemused	13
2.1. Metoodika	13
2.2. Tööturu ja ettevõtluse üldine olukord	14
2.3. Mobiilsus ja hoiakud selle suhtes	20
2.4. Omavalitsuste ja riigi võimalused pendelrände soodustamiseks	25
3. ELANIKKONNA KÜSITLUSE TULEMUSED	31
3.1. Elanikkonna küsitluse metoodika	31
3.2. Vastajate sotsiaal-demograafiline profiil	32
3.3. Praegune tööturu staatus	34
3.4. Praeguse töökoha kaugus	37
3.5. Kaugemal töötamise peamised põhjused	40
3.6. Kaugemal töötamisega seotud probleemid	41
3.7. Kauguse olulisus töökoha valikul	43
3.8. Teise ööbimiskoha kasutamine	48
3.9. Tööandja poolne pendelrände soodustamine	49
3.10. Võimalikud toetusmeetmed ja elanikkonna suhtumine	50
4. KOKKUVÕTE JA PEAMISED TULEMUSED	59
4.1. Kohalikes omavalitsustes läbi viidud intervjuude tulemuste kokkuvõte	59
4.2. Elanikkonna küsitluse kokkuvõte	59
4.3. Võimalikud meetmed pendelrände soodustamiseks ning kohalike omavalitsuste ja elanikkonna suhtumine erinevatesse meetmetesse	60
5. SUMMARY AND MAIN RESULTS	64
5.1. Results of interviews with representatives of local governments	64
5.2. Results of the poll of population	65
5.3. Possible measures of facilitating commuting migration and attitudes towards them	65
VIIDATUD ALLIKAD	69
LISA 1. Intervjuu kava kohalike omavalitsuste esindajatele	71
LISA 2. Valimi koostamise metoodika	72
LISA 3. Ankeet kohalike omavalitsuste elanikele	75
LISA 4. Elanikkonna küsitluse tulemused	79

JOONISTE LOETELU

Joonis 1.1. Pendelrändajate osakaal EL riikides sõltuvalt pendelrände mõistest (Buscher <i>et al.</i> 2005)	7
Joonis 1.2. Pendelrändega seotud kulude hüvitamise riiklike meetmete liigid EL-i praktika põhjal (autorite koostatud).....	8
Joonis 2.1. Kaasatud omavalitsused	13
Joonis 3.1. Vastajate sotsiaal-demograafiline profiil, % kõigist vastajatest.	33
Joonis 3.2. Vastajate jaotus tööturu staatuse järgi, % kõigist vastajatest.	34
Joonis 3.3. Töötute jaotus vanuse järgi, %.	34
Joonis 3.4. Töötute jaotus haridustasemetel lõikes, % kõigist töötutest.	35
Joonis 3.5. Töökoha asukoht, % kõigist hõivatutest (palgatöötajad ja ettevõtjad/FIE-d).	35
Joonis 3.6. Töökoha asukoht vanusegruppide lõikes, % kõigist hõivatutest.	36
Joonis 3.7. Töökoha asukoht ühe leibkonnaliikme kohta arvestatud sissetuleku gruppide lõikes, %..	37
Joonis 3.8. Väljastpoolt elukoha omavalitsust töö otsimine, % töötutest.....	37
Joonis 3.9. Praeguse töökoha kaugus kilomeetrites, % hõivatutest.	38
Joonis 3.10. Tööle jõudmiseks kasutatav transpordivahend, % hõivatutest.....	39
Joonis 3.11. Keskmiselt tööle jõudmiseks kuluv aeg, % hõivatutest.....	39
Joonis 3.12. Tööl käimisega seotud transpordikulud ühes kuus, % hõivatutest.	40
Joonis 3.13. Kaugemal tööl käimise põhjused, % väljaspool elukoha omavalitsust töötajatest.	40
Joonis 3.14. Kaugemal tööl käimisega seotud probleemid, % väljaspool elukoha omavalitsust töötajatest.....	42
Joonis 3.15. Töökoha vastuvõtmisest loobumine seoses töökoha kaugusega, % väljaspool elukoha omavalitsust töötajatest.	42
Joonis 3.16. Töökoha vastuvõtmisest loobumise peamine põhjus, % kaugel asuva töökoha vastuvõtmisest loobujatest.	43
Joonis 3.17. Kauguse olulisus töökoha valikul, % kõigist vastajatest.	43
Joonis 3.18. Kauguse olulisus töökoha valikul meeste ja naiste lõikes, %.....	43
Joonis 3.19. Töökoha kauguse olulisus sissetuleku gruppide lõikes, %.	44
Joonis 3.20. Töökoha kauguse olulisus sõltuvalt praeguse töökoha kaugusest, %.....	44
Joonis 3.21. Hüpotetiliste töökohtade eelistamine, %.	45
Joonis 3.22. Maksimaalne töökoha kaugus kilomeetrites, mida ollakse nõus igapäevaselt läbima, %.	46
.....	46
Joonis 3.23. Peamine põhjus, miks ei olda nõus igapäevaselt kaugemal tööl käima, %	46
Joonis 3.24. Maksimaalne töökoha kaugus (ajakulu mõttes), mida ollakse nõus igapäevaselt läbima, %.	46
.....	46
Joonis 3.25. Töökoha kaugus, mille korral eelistatakse igapäevase tööle sõitmise asemel üürida/osta elukoht töökoha lähedal ning sõita tööle kord nädalas või harvem, % kõigist vastanutest.	47
Joonis 3.26. Töökoha kaugus, mille korral eelistatakse igapäevase tööle sõitmise asemel kolida alaliselt töökoha lähedusse, % kõigist vastanutest.	48
Joonis 3.27. Teiste ööbimiskohtade kasutamine, % kõigist väljaspool elukoha omavalitsust tööl käijatest.....	48
Joonis 3.28. Keskmise tööl käimisega seotud kulu elamispinna ühes kuus, % töökoha läheduses ööbijatest.....	49
Joonis 3.29. Kaugemal tööl käimise soodustamine ettevõtte poolt, % väljaspool elukoha omavalitsust töötajatest.....	50

Joonis 3.30. Vastuste jaotus küsimusele „Milline toetus mõjutaks Teid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida Te muidu vastu ei võtaks?“, % kõigist vastanutest.....	51
Joonis 3.31. Vastajate poolt välja pakutud toetusvõimalused.....	51
Joonis 3.32. Hinnang välja pakutud toetusmeetmete mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele, % kõigist vastanutest	53
Joonis 3.33. Hinnang kütusekulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele, % vastanutest vaadeldavas grupis.....	53
Joonis 3.34. Hinnang ühistranspordipiletite hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele, % vastanutest vaadeldavas grupis.	54
Joonis 3.35. Hinnang elamispinnaga seotud kulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele, % vastanutest vaadeldavas grupis.	54
Joonis 3.36. Hinnang kütusekulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele sisetuleku gruppide lõikes, % vastanutest vaadeldavas grupis.	55
Joonis 3.37. Hinnang ühistranspordipiletite hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele sisetuleku gruppide lõikes, % vastanutest vaadeldavas grupis.	55
Joonis 3.38. Hinnang elamispinnaga seotud kulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele sisetulekugruppide lõikes, % vastanutest vaadeldavas grupis.	55
Joonis 3.39. Hinnang kütusekulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele sõltuvalt praeguse töökohta kaugusest, % vastanutest vaadeldavas grupis.	56
Joonis 3.40. Hinnang ühistranspordipiletite hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele sõltuvalt praeguse töökohta kaugusest, % vastanutest vaadeldavas grupis.....	56
Joonis 3.41. Hinnang elamispinnaga seotud kulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele sõltuvalt praeguse töökohta kaugusest, % vastanutest vaadeldavas grupis.....	57
Joonis 3.42. Töötute hinnangud välja pakutud toetusmeetmete mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele, % kõigist töötutest.....	57
Joonis 4.1. Pendelrände ja üldise tööhõive soodustamise võimalused	61

TABELITE LOETELU

Tabel 1.1. Pendelrännet soodustavad meetmed valitud Euroopa Liidu riikides	11
Tabel 3.1. Peamised telefoniküsitluse läbiviimisega seotud karakteristikud	31
Tabel 3.2. Praeguse töökohta kaugus kilomeetrites vanusegruppide lõikes, %.....	38
Tabel 3.3. Praeguse töökohta kaugus kilomeetrites vanusegruppide lõikes, %.....	38
Tabel 3.4. Tööl käimisega seotud transpordikulud ühes kuus erinevates sisetulekugruppides, %....	40
Tabel 3.5. Kaugemal tööl käimise põhjused haridustasemetes gruppide lõikes, % (võimalik valida mitu varianti).	41
Tabel 3.6. Kauguse olulisus töökohta valikul vanusegruppide lõikes, %.	44
Tabel 3.7. Hüpooteetiliste töökohtade eelistamine vanusegruppide lõikes, %.....	45
Tabel 3.8. Teiste ööbimiskohtade kasutamine vanusegruppide lõikes, % kõigist väljaspool elukoha omavalitsust tööl käijatest.	48
Tabel 3.9. Teiste ööbimiskohtade kasutamine perekonnaseisu ning leibkonnas kasvavate alaealiste laste arvu lõikes, % kõigist väljaspool elukoha omavalitsust tööl käijatest.....	49

SISSEJUHATUS

Pendelränne on inimeste pidev ja lühiajaline liikumine oma alalisest elukohast teise piirkonda ja tagasi. Pendelränne on enamasti riigisisene, kuid esineb ka piiriülest pendelrännet (Rändealased mõisted 2011). Igapäevane mobiilsus aitab nautida nii elu-, töö- kui teenuste keskkonna positiivsemaid aspekte. Mobiilsus võib olla ajendatud asjaolust, et leibkonna igapäevaseid vajadusi ei ole võimalik lähiümbruses rahuldada; teisalt on see vahend, mis aitab eri asukohtade funktsioone ühendades vältida ulatuslikumaid muutusi asustussüsteemides. Mobiilsus on alternatiiv regionist lahkumisele. (Ahas *et al.* 2010) Nii linnade- kui linna- ja maapiirkondade vaheline pendelränne vähendab tööpuudust maapiirkondades ning ühtlustab palgatasu, vähendades niimoodi erinevusi linnas ja maal elavate inimeste elatustasemes. Erinevalt migratsioonist ei soodusta pendelränne maapiirkondade tühjenemist. (Hazans 2003) Seepärast on oluline arendada pendelrännet toetavat poliitikat.

Käesoleva uuringu eesmärgiks on välja selgitada, kas ja mis tingimustel oleksid inimesed valmis käima kodukohast kaugemal tööl, millistel põhjustel on siseriiklik mobiilsus piiratud ning mida oleks võimalik selle parandamiseks teha. Uuringu käigus tutvuti Euroopa Liidu riikide praktikaga pendelrände soodustamise osas, viidi läbi elanikkonna küsitlus valitud valdades ning intervjuud valitud valdade vallavanematega.

Pendelrände täpsema määratluse kohta pole ühest lähenemist ning alati ei ole selge, kes on pendelrändaja ja kes mitte. Pendelrändena on mõistetud ka igasugust tööle liikumist ning kohati on eristatud mõistet lühi- ja pikamaa pendelränne (*short-distance, long-distance commuting*). Sandow (2011) on märkinud, et näiteks Rootsis ja Soomes kasutatakse pendelrände ametliku definitsiooni all tööleminekuks administratiivse piiri ületamist (nt omavalitsus). Ka Hazansi (2003) uuringus pendelrände kohta Balti riikides on kasutatud omavalitsusüksustel põhinevat lähenemist, selle kohaselt oli nt 2000. a viiendik Balti riikide töötajatest pendelrändajad. Eesti maapiirkondades oli pendelrände osakaal 48%, kusjuures Tallinnasse käis tööle pea kolmandik ning muudesse linnadesse rohkem kui 50% pendeldajatest. (Hazans 2003)

Mitmetes uuringutes on pendelrände defineerimisel kasutatud hoopis tööle minekuks kuluvat aega või teepikkust. N-ö pikamaa pendelrändeks on erinevates uuringutes loetud mitmeid minimaalseid teepikkusi, näiteks Šotimaal 15 kilomeetrit (Scottish Household Survey, 2006), Hollandis 45 kilomeetrit (van Ham *et al.*, 2001), Saksamaal ja Hispaanias 50 kilomeetrit (Scheiner, 2006; Garmendia *et al.*, 2011), Suurbritannias ja USAs 50 miili (s.o ligikaudu 80 kilomeetrit) (Department for Transport, 2009; Bureau of Transportation Statistics, 2001) ning Rootsis 100 kilomeetrit (Swedish Institute for Transport and Communications Analysis, 2007).

Samas, sõltuvalt pendelrände kohast (linnasisene, linna-maa vaheline, maapiirkondade vaheline) ja valitud transpordiviisist muutub oluliseks ka tööle liikumiseks kuluv aeg. Mitmed uuringud on välja toonud, et paljude inimeste jaoks on 45 minutit lõikepunktiks, mida loetakse veel aktsepteeritavaks ajakuluks tööle minekul (Wachs *et al.*, 1993; van Ham, 2001; van Ommeren, 1996).

Lisadimensiooniks teepikkuse või ajakulu puhul on pendelrände regulaarsus, st kas tegemist on igapäevase, iganädalase vm regulaarsusega liikumisega. On selge, et mida sagedamini pendelränne toimub, seda lühemat maad või lühemat aega ollakse nõus kulutama tööle minekuks.

Välisriikide uuringutes kasutatud definitsioonide puhul tuleb siiski tähele panna, et kõike ei ole võimalik Eesti konteksti üks-üheselt üle võtta tulenevalt mastaapide erinevusest. See kehtib eriti teepikkuste osas. Hazans (2003) on välja toonud, et keskmine pendelrände teepikkus linnas töötavate ja maal elavate täiskohaga töötajate puhul on Eestis 24 km. Samas inimesi, kes töötavad oma elukohast rohkem kui 20 km kaugusel, on ainult 8–9%. Üleüldine keskmine kaugus töö- ja elukoha vahel on kõigest 9 km, kuid ka Hazans toonitab, et väikesi Balti riike ei saa selles asjas võrrelda suurriikide mastaapidega. Kuigi nimetatud uuringust on möödas juba 8 aastat, ei ole sellegipoolest alust arvata, et pilt radikaalselt muutunud oleks, ning antud arvud aitavad vähemalt luua konteksti Eesti olukorra mõistmiseks.

Käesolevas uuringus on pendelrände mõistet peamiselt kasutatud erinevate omavalitsuste vahelise liikumise kontekstis. Kuna uuringu üheks osaks on intervjuud kohalike omavalitsuste juhtidega, oli neil lihtsam anda hinnangut omavalitusest sisse ja välja rändavate inimeste arvule, võrreldes hinnanguga inimeste ajakulule või kaugusele töökoha ja elukoha vahel. Küll aga küsiti elanikkonna küsitluses vastajatelt infot ka selle kohta, kui palju neil kulub tööle minekuks aega ja kui kaugel nende töökoht asub, mis võimaldab küsitluse tulemuste analüüsimisel kasutada ka teisi võimalusi pendelrände defineerimiseks.

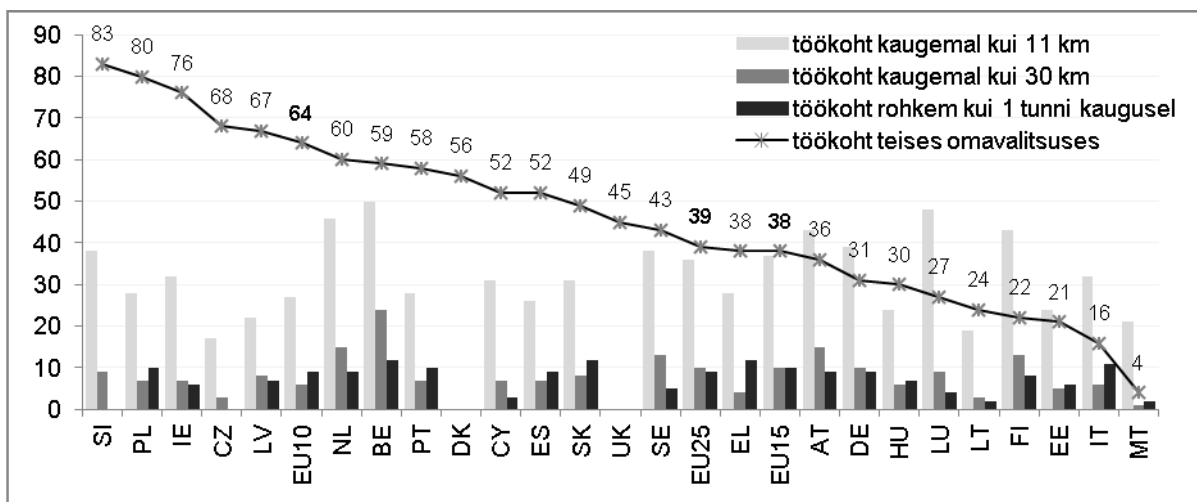
Raport on jagatud neljaks peatükiks. Esimeses peatükis antakse ülevaade Euroopa Liidu riikides kasutatavatest ja teisest võimalikest meetmetest pendelrände soodustamiseks. Teine peatükk keskendub valdades läbiviidud intervjuude tulemustele. Kolmandas peatükis antakse ülevaade elanikkonna küsitluse tulemustest. Neljandas peatükis tuuakse välja peamised tulemused ja kokkuvõte.

1. PENDELÄÄNÄT SOOÄUSTAVAD MEETMED EUROOPA LIIDU RIIKIDES

PendelÄÄnÄt soodustavad meetmed vÅivad sobida rakendamiseks erinevates riikides. SeetÅttu on nÅ parimate praktikatega tutvumine kasulik. Paraku on pendelÄÄnÄt soodustavate meetmete kohta keeruline head Ålevaadet saada, millest oleks kasu ka Eesti kontekstis. Sellel on mitu pÅhjust.

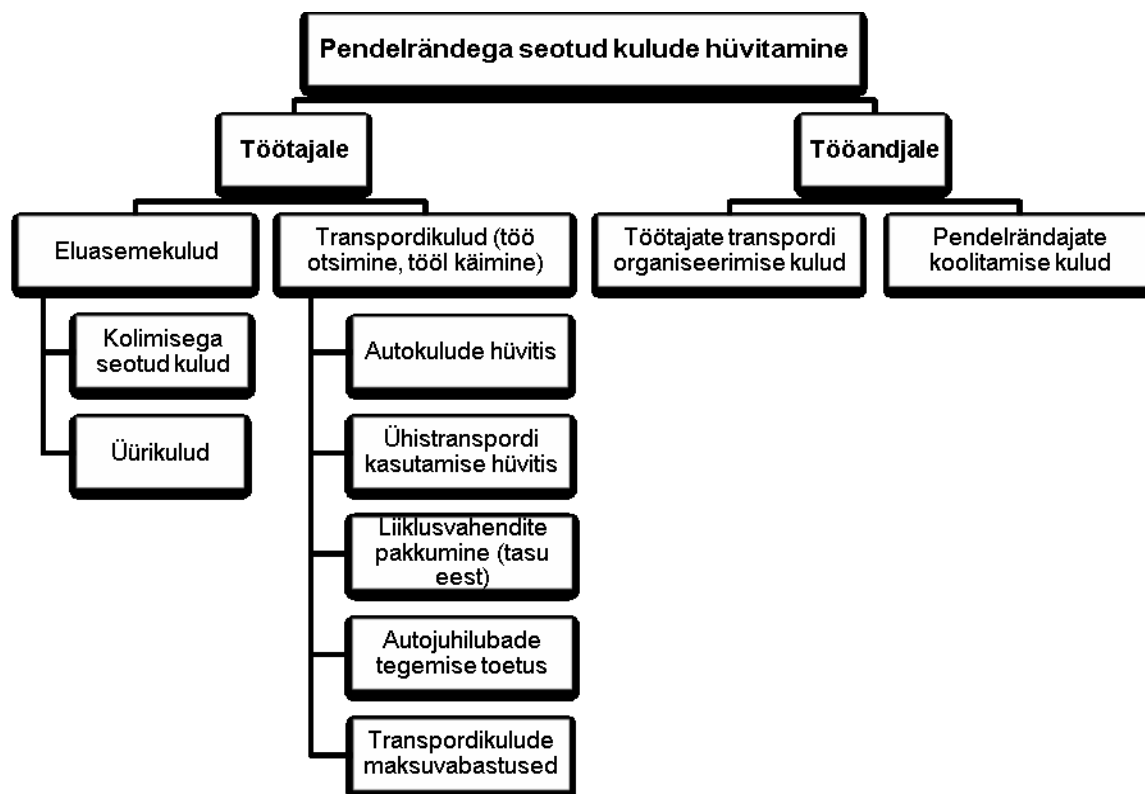
Esiteks on pendelÄÄnÄde mÅistet kasutatud erinevalt. NÄiteks Åritatakse mÅjutada suurlinnade lÄheduses elavate inimeste liiklemist – soovitakse soodustada jalgrattaliiklust vÅi Åhistransporti ja pÄrssida autoga liiklust. Teiseks ei ole pendelÄÄnÄe laiemas mÅttes alati soovitud tulemus, kuna pendelÄÄnÄdel vÅib olla ka negatiivseid mÅjusid. Inimeste jaoks kaasneb pendelÄÄnÄdega aja- ja rahaline kulu (sh mÅjud pereelule ja tervisele), riigi jaoks tervikuna aga koormus liiklusele ning sellest tulenevalt keskkonnakahju ja energiakulu. SeetÅttu rÄÄgitakse ka Euroopa Liidu tasandil Åha enam hoopis alternatiivsetest viisidest pendelÄÄnÄdele (ka pendelÄÄnÄde vÄhendamisest), nt kaugtÅÅst. Kolmandaks sÅltub pendelÄÄnÄde soodustamise vajadus riigi regionaalsest olukorrast – kuivÅrd on erinevate regionide vahel ebavÅrdsust ja seega vajadust mobiilsust suurendada. Suuremate riikide korral ei pruugi pendelÄÄnÄde soodustamine olla vajalik kogu riigis, vaid Åksikutes probleemsetes piirkondades. SeetÅttu ei rakendata meetmeid riigi, vaid omavalitsuse tasandil. Viimaks, mitmete meetmete puhul vÅib pendelÄÄnÄde soodustamine olla hoopis nÅ kÅrvalmÅju, see tÄhendab, et muu otstarbega meede aitab Åhtlasi soodustada pendelÄÄnÄt, kuid see ei ole meetme eesmÄrk (nt teedevÅrgu, Åhistranspordi vÅrgu arendamine). KokkuvÅtteks, need on mÅned pÅhjused, miks pendelÄÄnÄde soodustamise meetmete kohta on raske head Ålevaadet koostada ja seetÅttu on vÄhe infot ka meetmete mÅju kohta. KÄesolevas peatÅkis on toodud erinevaid nÄiteid pendelÄÄnÄt soodustavatest meetmetest, kuid see ei ole kindlasti tÄielik loetelu.

Hinnang pendelÄÄnÄde ulatuslikkusele Euroopa Liidu riikides sÅltub sellest, kuidas pendelÄÄnÄt defineerida. Seda illustreerib ilmekalt allolev joonis. Kuid Åldjuhul on vanades liikmesriikides pendelÄÄnÄdajate osakaal oluliselt vÄiksem vÅrreldes uute liikmesriikidega.



Joonis 1.1. PendelÄÄnÄdajate osakaal EL riikides sÅltuvalt pendelÄÄnÄde mÅistest (Buscher *et al.* 2005)
MÄrkus: andmed puuduvad Prantsusmaa kohta.

Riiklikke meetmeid pendelrände edendamiseks on kasutatud mitmel pool Euroopas ja mujal maailmas. Põhimõtteliselt seisnevad need pendeldamisega seotud kulude hüvitamises. Alljärgnevad näited konkreetsete riikide kohta pärinevad peamiselt sotsiaalministeeriumi poolt läbiviidud küsitlusest EL-i liikmesriikide seas, kui pole märgitud teisiti. Kokkuvõtlikult on pendelrände edendamise võimalikud meetmed esitatud joonisel 1.2. Töötajate pendelrändega seotud kulutusi saab neile hüvitada nii otse kui ka läbi tööandjate.



Joonis 1.2. Pendelrändega seotud kulude hüvitamise riiklike meetmete liigid EL-i praktika põhjal (autorite koostatud).

Kulude hüvitamine töötajatele

Üldiselt on töötajatel võimalik hüvitist saada kahesuguste kulutuste eest – eluaseme- ja reisikulude. **Eluasemega** seonduvad nii kolimis- kui üürikulud. *Kolimiskulud* on võivad olla mõeldud neile, kes ei jää pendelrändajateks, vaid kolivad uue töökohta lähedusse. Kuid kolimiskulusid võidakse hüvitada ka neile, kes hakkavad pendeldama mitte iga päev, vaid pikemate perioodide kaupa ja vajavad seega alternatiivset elukohta. Meedet rakendatakse näiteks Slovakkias (kus on määratud, kui kaugel peab uus elukoht toetuse saamiseks vanast elukohast asuma) ja Soomes. Suurbritannias ei ole kolimis-toetused riikliku poliitika osaks, vaid paljud ettevõtjad pakuvad neid töötajatele oma äranägemise järgi. *Üürikulusid* hüvitatakse teatud määranäiteks Prantsusmaal ja meetet kavandati ka Lätis, kuid majandusolukorra keerukuse tõttu on selle jõustumine plaanitud kujul praegu kahtluse all.

Reisikulused hüvitatakse enamasti piiratud aja, nt 12 kuu jooksul ja eeldusel, et tööle minnakse vähemalt 6 kuu pikkuseks perioodiks (nt Bulgaaria, Prantsusmaa). Samuti võib hüvitamine olla seotud eelneva töötajaks registreerumise perioodi pikkusega. Enamasti on vaja esitada reaalseid kulusid tõendavad dokumendid, aga ka siis võidakse reisimisega seotud kulutusi hüvitada vaid osaliselt. Sageli on kehtestatud ka maksimummäärad, mis võivad olla diferentseeritud sõltuvalt inimese elu- ja töökohta vahelisest kaugusest. Ungaris on töökohta kaugus diferentseeritud lisaks soo lõikes – naistele hüvitatakse reisimisega seotud kulud keskmiselt alates 20 km-st, meestele alates 50 km-st (Bartus

2004). Lisaks töölkäimisega seotud kuludele hüvitatakse mitmetes riikides (nt Soome, Bulgaaria, Suurbritannia, Prantsusmaa) ka *töö otsimisega seotud kulusid*, nt tööintervjuudel käimiseks.

Olenemata pendeldamise eesmärgist hüvitatakse *ühistranspordi* pileteid sageli suuremal määral kui autokulusid. Lätis kavandatud ühistransporditoetuse puhul on lisaks tööle reisimiseks kuluvale minimaalsele ajale (1 tund) kehtestatud tingimus ka palgale: hüvitise saamiseks peab töötaja palk jääma alla kahekordse miinimumpalga. Suurbritannias on eraldi ette nähtud toetus puudega inimestele, kes ei saa töölkäimiseks kasutada ühistransporti, samuti tugiisiku ja/või vajalike abivahendite hüvitamine.

Prantsusmaal toetatakse töölkäijaid neile *liiklusvahendite pakkumisega*, sõltuvalt vahemaast ja liiklemise kohast on nendeks elektrijalgrattad, mopeedid ja autod. Kuigi nende kasutamine on tasuline ja maksta tuleb ka deposiiti, võib paljude inimeste jaoks see olla sobivam variant kui oma liiklusvahendi soetamine. Teiseks hüvitatakse osaliselt või täielikult ka *autokooli kulusid*, et inimesed saaksid hakata tööl käima geograafiliselt isoleeritud kohtadest, kus ühistransport puudub.

Omaette kuluhüvitise liigina võib vaadelda pendelrändajate sõidukulude *maksuvabastust*, mis on kasutusel mitmetes Euroopa Liidu liikmesriikides ja ka mujal (Weiss 2009). Tulumaksu mahaarvamise süsteeme on väga mitmesuguseid, alljärgnevalt on toodud mõningaid näiteid (*Ibid.*):

- mahaarvamine kindla summa ulatuses (Itaalia);
- mahaarvamine summa ulatuses, mis maksumaksjal kuluks antud vahemaa läbimiseks ühistranspordi abil (Šveits, Soome);
- „vajalike kulude” mahaarvamine, kui need ületavad teatud summat (Norra);
- mahaarvamise summa km kohta alates teatud km arvust (Saksamaa, Taani);
- mahaarvamise järk-järguline süsteem vastavalt km arvule (Luksemburg);
- mahaarvamise järk-järguline süsteem alates teatud km arvust (Holland);
- mahaarvamise summa km kohta alates teatud transpordikulude summast ja km arvust (Rootsi);
- mahaarvamine kuni 75% ulatuses tõestatud transpordikuludest (Belgia);
- mahaarvamine sõltuvalt sissetuleku suurusest, mitte kaugusest töökohani (Jaapan).

Lisaks võib töötajad motiveerida kaudsemate meetmetega, näiteks kui tööandja võimaldab osa tööle sõiduks kuluvast ajast *lisada tasustatava töötaja hulka* (Sandow 2010).

Kulude hüvitamine töötajale

Kanada Transpordiamet (Transport Canada / Transports Canada) on koostanud töötajatele mahuka juhendi oma töötajate töölkäimise hõlbustamiseks. See on küll suhteliselt linnadekeskne ja tugevalt suunatud autotranspordiga seotud probleemide vähendamisele, kuid mõningaid ideid saab üle võtta ka maalt linna töölkäimise hõlbustamiseks. Seda eriti arvestades, et kõigil maapiirkondade inimestel ei pruugi olla vabalt kasutatavat autot teise omavalitsusse töölkäimiseks või kui ongi, siis võib see muude võimaluste kõrval osutada pigem kulukamaks variandiks. (Commuter Options...2002) Samalaadse juhendi on kokku pannud ka USA-s tegutsev Ühiskondliku Transpordi Assotsiatsioon (Community Transport Association) (vt Transportation-To-Work ... 2009). Selles on välja toodud töötajate transpordi koordineerimisest saadavad kasud ning tutvustatud erinevaid meetmeid. Ka Eestis võiks töötajate jaoks olla koostatud taoline dokument – pendelrände soodustamisel on üheks võtmeteguriks kindlasti töötajatele sobilike transpordivõimaluste tagamine ning seejuures on oluline töötajate, tööandjate ja riigi koostöö. Lisaks tööpuuduse vähendamisele annaks suurema hulga pendelrändajate teke töötajatele muuhulgas laiemal valikul personali värbamisel.

Põhilised kulud, mida töötajale hüvitatakse, on seotud töötajatele tööletulekuks **transpordi organiseerimisega**. Nõutud on vastav avaldus ja lõendavad dokumendid töötajate poolt. Bulgaarias

makstakse toetust kuni 100 km raadiuses, kuid väljaspool omavalitsust elavate töötajate igapäevase transpordi korraldamise eest. Slovakkias saab maksimaalselt 50% ulatuses hüvitist transpordikuludele eeldusel, et olemasolev ühistransport ei ühildu tööandja vajadustega või puudub üldse.

Ühiskondlikus mõttes on sageli eelistatud *ühistranspordi kasutamine*. Kanada Transpordiamet on välja toonud, et kohaliku bussiliikluse organiseerimisel tuleks võimalusel arvestada töötajate ning tööandjate paiknemisega. Kuigi piiratud ressursside tingimustes ei ole mõeldav viia bussiliinid läbi iga inimese ja ettevõtte ukse tagant, on ühistranspordi vajadus mõnes kohas kontsentreeritum, näiteks kui mõni suurem tööandja (tehas vms) paikneb omavalitsuse keskusest väljaspool. Sel juhul võiks sinna bussipeatuse lisada. Mõeldav oleks ka transpordi organiseerimine tööandja poolt töökoha ja sellele lähima ühistranspordipeatuse vahel (hõlpsam kui organiseerida töötajate transporti kodust tööle). (Commuter Options ... 2002)

Samuti tuleks *ühistranspordi ajagraafiku* koostamisel arvestada seda, et inimestel oleks võimalik vajalikuks ajaks tööle jõuda. Lisaks saavad tööandjad võimalusel olla paindlikumad *tööpäeva algus- ja lõpuaja* suhtes või vahetustega töö puhul sättida aegu vastavusse ühistranspordi graafikuga. Siin on oluline tööandjate ja ühistranspordi korraldajate koostöö. Alternatiiviks igapäevasele pendeldamisele oleks *kaugtöö* tegemine. (Commuter Options ... 2002)

Kuigi tööandjatele kompenseeritakse mitmeski riigis töötajate transpordi organiseerimist, ei pruugi alati olla kõige otstarbekam panna käima buss, mis kõik või suure osa ettevõtte töötajatest peale korjaks. Välisriikides on normaalne nähtus, et samast piirkonnast tööle tulijad n-ö *jagavad autot (carpooling)*. Nii saab kulusid tunduvalt kokku hoida ja võib-olla isegi maksta ühe auto kasutamise eest suuremat kompensatsiooni selle asemel, et hüvitada mitme auto kulusid osaliselt, olgu tegemist siis riigi või tööandja poolse toetusega. Tööandja, kel peaks olema ülevaade oma töötajate elukohtadest, saab siinkohal olla abiks õigete inimeste kokkuviiimisel ja info levitamisel. Kanada Transpordiameti juhendis on välja toodud ka üks võimalik takistus nn *carpool*'ide organiseerimisel – vahel tekib töötajatel ettenägematuid olukordi, mil oleks vaja ebatavalisel ajal töölt koju saada (olgu siis tegu hädaolukorraga kodus või juhuslike ületundidega tööl). Sel juhul peaks olema tagatud, et töötaja ei sõltu täielikult ühisest või ühistranspordist, vaid saaks näiteks laenata firma autot. (Commuter Options ... 2002)

Ameerika Ühendriikide Ühiskondliku Transpordi Assotsiatsioon on välja toonud, et üks efektiivsemaid meetodeid suurendada töötajate teadlikkust ja võimalusi kasutada ühis- ja ühist transporti, on määrata ametisse töötajate *transpordi koordinaator*. Sealkohal on silmas peetud (suurtes) ettevõtetes töötavat isikut, kuid kuna Eesti mastaabid on mõnevõrra väiksemad, võiks selline ametikoht olla ka kohalike omavalitsuste juures. Suur osa tööst seisneb info haldamises ja vahetamises – lisaks sellele, et nimetatud isik annaks töötajatele infot nende transpordivõimaluste kohta, koguks ta ka teavet töötajate vajaduste kohta ja edastaks seda transpordi pakkujatele. Samuti tegeleks ta erivajadustega töötajate transpordiga ning juhtudega, kui töötajatel juhtub olema tarvis saada koju mingil ajal, mis ei sobi ühis- või ühise transpordi kellaaegadega. Teoreetiliselt võib see olla inimeste jaoks suureks takistuseks elukohast kaugemal tööl käimisele, kui ei ole võimalik oma töö- ja pereelu paindlikult ühitada. Alternatiivina võib töötajate transpordi koordineerimise lisada mõne olemasoleva töötaja ülesannetele. (Employee Transportation Coordinators ... 2009)

Kanada transpordi alaste uuringute keskuse Noxon Associates poolt tuuakse välja vajadus edendada *jalgsi ja eriti rattaga liiklemist*. Kindlasti on selleks vajalikud head kergliiklusteed, mis muudaksid liiklemise jalakäijatele ja ratturitele turvaliseks, seda ka maapiirkondades. Jalgratastele peab vajalikes kohtades olema piisavalt parkimisvõimalusi. Mõelda võiks ka jalgratta ja ühistranspordiga liiklemise kombineerimisele, näiteks jalgratast peaks oleks võimalik turvaliselt jätta bussipeatusse või võtta bussi peale kaasa. Töökohtades võiks aga olla duši- ja riietusruumid, et motiveerida inimesi kasutama tööle tulekuks aktiivsemaid liikumismeetodeid. (Commuter Options ... 2002)

Lisaks transpordi organiseerimise kulude hüvitamisele võib töandjatele hüvitada ka teisi kulusid. Näiteks Bulgaarias rakendatakse meetet, mis ei ole otseselt seotud töökäimisega, vaid on pendelrändajate värbamisel lihtsalt lisamotiiviks – neile töandjatele hüvitatakse pendelrändajate väljakoolitamise kulusid uues töökohas.

Kokkuvõte pendelrännet soodustavatest meetmetest valitud Euroopa Liidu riikides

Järgnevas tabelis on kokkuvõtvalt esitatud pendelrännet soodustavad meetmed riikides, kes vastasid sotsiaalministeeriumi poolt korraldatud vastavasisuliselt küsitlusele. Riikide eksperdid tõid välja erinevad meetmed, mis on suunatud pendelrände toetamiseks konkreetses riigis. Info kogumise meetodist tulenevalt on tegemist ilmselt suhteliselt hea ülevaatega konkreetse riigi meetmetest.

Tabel 1.1. Pendelrännet soodustavad meetmed valitud Euroopa Liidu riikides

Riik	Meede
Soome	Reisitoetus töötutele töö otsimiseks väljaspool oma piirkonda (<i>commuting area</i>). Võidakse maksta nii töötutele kui neile, keda ähvardab töötuks jäämine. Koosneb reisi- ja kolimiskulude hüvitamisest. Hüvitada võidakse nii töö otsimisega kaasnevaid reisirakendusi (intervjuul käimine, läbirääkimised tööandjaga) kui ka väljaspool oma piirkonda uues töökohas käimise kulusid.
Bulgaaria	Toetused riigieelarvest reisirakenduste katmiseks töökohta ja tagasi (kuni 12 kuu jooksul), kui töötu inimene hakkab tööle väljaspool elukoha piirkonda (mitte vähem kui 6 kuud), samuti kandideerimisega seotud reisirakenduste katmiseks. Toetused (kuni 12 kuud) töötutele, kes korraldavad 100 km raadiuses piirkonnast väljaspool elavatele töötajatele igapäevast transporti tööle ja koju. Vajalik teha avaldus ja esitada kuldokumendid, töötajatel lepingud vähemalt 6 kuud ja töötajal vastavate juhiste dokument. Pendelrändajaid värbavatele töötutele värskest tööle võetute väljakoolitamise rahastamine
Slovakkia	Osaline reisirakenduste hüvitamine pendelrändajatele (k.a. ettevõtlusega seotud tegevuseks). Perioodi pikkus sõltub, kui kaua inimene oli eelnevalt töötajaks registreerunud, kuid vähemalt 6 kuud ja ei ületa 12 kuud. Summa sõltub reaalsest reisirakendusest, kuid ei ületa 135 eurot kuus. Alates 2011 diferentseeritud summa: vähem kui 30 km - max 50 EUR, vähem kui 120 km - max 110 EUR, üle 600 km - 135 EUR. Kolimistoetus, kui kolitakse töö tütü vähemalt 50 km kaugusele endisest elukohast. Toetus töötajale kirjaliku lepingu alusel, kui töötaja organiseerib töötajate igapäevast transporti tööle ja tagasi eeldusel, et ühistransport ei ole ilmselgelt tagatud või ei ühildu töötaja vajadustega. Kompenseeritakse maksimaalselt 50% transpordikuludest.
Suurbritannia	Reisirakenduste katmine töötutele käimiseks, piiratud fondid, Jobcentre Plusi äranägemise järgi. Paljud töötajad pakuvad kolimis- ja reisirakendusi, kuid see toimub oma äranägemise järgi ja riiklikku poliitikat selle kohta pole. Transpordikulude hüvitamine puudega inimestele, kes ei saa kasutada ühistransporti, tugiisiku ja/või abivahendite hüvitamine nii töökäimiseks kui töökohas. Töökoha abiraha teatud eelnevalt saadud toetuste asendamiseks - pole mõeldud otseselt transpordi- või kolimiskulude katmiseks, kuid saab kasutada ka selleks. Makstakse, kui senine toetuse saaja hakkab töötama vähemalt 16 tundi nädalas rohkem kui seni (uus töö, teine töö, koormuse suurenemine) või tema partner hakkab töötama vähemalt 24 tundi nädalas ja seetõttu isikul lõppeb mõne abiraha saamine.
Läti	Kaht tüüpi toetused (ühistranspordi kasutamiseks kuni 200 latti ja korteri rendiks + ühistranspordiks kuni 600 latti, viimase variandi puhul saab transporditoetust ainult 2 pileti kohta nädalas) katseajaks, kui töötaja saab väiksemat kui kahekordset miinimumpalka, töötab oma elukoha omavalitsusüksusest väljaspool ning ühistranspordiga tööle saamiseks kulub rohkem kui tund. Märkus: kavandatav, kuid finantsressursside piiratuse tõttu tõenäoliselt enne rakendamist modifitseeritakse.
Prantsusmaa	Toetus rohkem kui 60 km kaugusele töötutele või konkursile minekuks. Ühistranspordi pileti hüvitamine (rong, lennuk kuni 200 eurot aastas), osaline autokulude hüvitamine (0,20 eurot/km). Maksimaalselt 12 kuud. Pendelrändajate toetus (nädala või kuu sõidukulud max 1000€, teine elukoht max 1200€, kolimine max 1500€), vähemalt 6-kuune tööleping, kaugemal kui 60 km või kahetunnine sõit juhul, kui soetatatakse ka teine elukoht. Max 12 kuu jooksul ja kokku max 2500€.

Riik	Meede
	Liikumisvahenditega toetamine (elektrijalgrattad - linnas, skootrid, mopeedid - 25 km raadiuses, autod - 30 km raadiuses elukohast). Töötaja jaoks tasuline ja tuleb maksta ka deposiiti. Autokooli kulude hüvitamine või osaline hüvitamine, et oleks võimalik tööl käia geograafiliselt isoleeritud kohast

2.2. Tööturu ja ettevõtluse üldine olukord

Kõigist intervjueritud valdadest vaid vähestes on suuri, rohkem kui saja töötajaga tööandjaid. Enamasti on tegemist pigem arvukate väiksemate ettevõtetega ja kui paluda nimetada suurimaid tööandjaid, siis tihti ei ületa neis töötajate arv 20 inimest. Iseenesest nähakse seda positiivsena, kui valla elanikud töötavad erinevates kohtades, sest kui midagi peaks juhtuma suure ettevõttega, mis annab tööd suurele hulgale inimestele, oleks tagajärjed palju murettekitavamad. Seega tööandjate suurem killustatus n-ö hajutab riske ja see leevendas ka hirmu suure kukkumise ees kriisiajal.

Enamasti nimetati suurema tööandjana ära vallavalitsus ise koos oma allasutustega, milleks on koolid, lasteaiad, raamatukogud, hooldekodud jmt. Neis töötavad eeskätt erialase kõrgharidusega spetsialistid, ehkki on ka lihttöölisi (nt hooldekodudes). Suuremas jaos on tegemist oma valla inimestega, v.a. kui pole õnnestunud vajalikku spetsialisti koha pealt leida, näiteks sageli käib osa õpetajaid (mõnes kohas isegi kuni pooled) tööle väljastpoolt valda.

Tootmisettevõtted tegelevad kõige sagedamini puidu või metalli töötlemisega, aga ka turba kaevandamise ja pakendamisega, toiduainete töötlemisega jm. Neis on tegemist eeskätt oskustöölisega, kes üldiselt koolitatakse välja ettevõttes kohapeal. Ka tootmisettevõtete töötajaskond tuuakse küllalt tihti sisse väljastpoolt valda, sest kohapeal pole piisavalt sobilikku tööjõudu. Kolmandaks on rohkem töötajaid ka põllumajandusühistutes, seal üldiselt tegemist kohalikega, keda on küll tööle võetud ka väljastpoolt valda, kuid nad pole mitte pendeldajad, vaid vastavasse kohta alaliselt elama kolinud. Kohtades, mis on transpordivõrgustiku sõlmpunktideks, saavad paljud inimesed tööd ka vastavalt sadamates, raudteel jne.

Mõningates valdades oletati, et pigem leitakse kohapealt lihtsamate tööde tegijaid ja mida keerukamaks lähevad nõudmised, seda suuremaks läheb ka tõenäosus, et tuleb püüda leida keegi väljastpoolt valda (sageli mõnest lähemast või kaugemast linnast). Siiski, teine osa valdu ei leidnud, et madalama kvalifikatsiooniga tööjõudu spetsialistidest oluliselt lihtsam leida oleks. Näiteks on suure ettevõtte puhul vähe tõenäoline, et kohapealt on saada kümneid või isegi sadu sarnase profiiliga töötajaid. Probleemina toodi ka välja, et lähedalasuvates kutseõppeasutustes ei valmistata ette firmale vajalikke erialasid, hoolimata sellest, et praktika- ja tulevased töökohad oleksid lähedalt võtta.

Töötust peetakse pea igal pool oluliseks teemaks, isegi kui registreeritud töötuse määr on suhteliselt madal. Märkimisväärne osa töötutest ei ole end arvele võtnud, seega on töötus suurem probleem, kui arvud näitavad. Huvitaval kombel leidis enamik valdu, et nende olukord kas on veidi parem või vähemalt ei ole hullem kui ümbritsevates omavalitsustes. Pigem on probleeme pikaajaliste töötutega. Neid tuleks kuidagi kokku tuua ja tegutsema motiveerida, samuti aidata kaasa info liikumisele, sest meediamüra on tohutult palju. Mõnedes valdades pöörataksegi suuremat tähelepanu teabe edastamisele, näiteks hoitakse silma peal lisaks oma vallale ka teiste valdade tööpakkumistel ja võimalusel soovitatakse kellelgi kaaluda sinna minekut. Üks vald on lausa inimeste jaoks kokku leppinud kohtumisi tööandjatega, ehkki kui hiljem peaks töölevõetud inimesed siiski ebasobivaks osutama, võib see ka vallavalitsust halvas valguses näidata.

Neid inimesi, kes end ikkagi töötuks registreerivad, motiveerib tõenäoliselt eeskätt ravikindlustuse olemasolu. Siiski on majandussurutisest põhjustatud halvemad ajad möödumas ning ettevõtted, kes vahepeal tööjõudu vabastasid, on hakanud jälle inimesi juurde otsima. Nii mõneski kohas kurdetakse lausa tööjõupuudust. Selgub, et osaliselt on tegemist struktuurse tööpuudusega, st kohapeal saadaoleva tööjõu oskused ja kvalifikatsioon ei vasta ettevõtete vajadusele. Samal ajal ei ole aga kõigil inimestel võimalik kodu lähedalt oma haridusele vastavat tööd leida, ka noored õpivad tihti erialasid, millel ei ole maapiirkondades väljundit (pangandus, keeled, geenitehnoloogia jm).

„Naised viitsivad õppida, aga oma haridusele vastavat elukutset nad siit ei leia, nad ei leia oma haridusele vastavat meest kohapealt, sest mehed ei ole viitsinud õppida, nad on

jäänud paremal juhul oma keskhariduse peale või halvemal juhul põhihariduse juurde või saanud midagi... Ja nad lähevad ära. Ma arvan, et see ei ole ainult meie katk, vaid see on üldisem tendents. Kui me suudaksime oma poisse motiveerida õppima, siis see oleks asi, mis muudaks tegelikult päris palju.”

Teisalt on aga probleeme mitteaktiivse rahvastikuga – teatud osa töötuid (nii registreeritud kui registreerimata) ei olegi huvitatud tööleminekust ja tihti on neil ka probleeme alkoholiga, mis teeb nad tööandjatele veelgi ebaatraktiivsemaks. Puudu jääb vastutustundest ja sotsiaalsetest oskustest, mis on iseenesest suurem probleem kui erialaste oskuste mitteomamine. Viimaseid on võimalik päris suurel määral juurde koolitada, kuid tööandjad ei suuda ümber kasvatada töötajaid, kes kalduvad töölt puuduma, tööülesandeid hooletusse jätma ja/või tööandja tagant varastama.

„Aga mõnikord jääb tunne, et seesama inimene ise ennast aidata ei taha. /.../ Töötutest ikka suur protsent on neid, kel pole õiget haridust ja kvalifikatsiooni ega tööharjumust, pluss veel alkohol, mis ei lase töötada 5 päeva nädalas, 8 tundi päevas.”

„[Ettevõtja] ütleb, et ma ei saa ju teda ametlikult tööle võtta, kui ta ei ole mul seal tööl.”

Mitteaktiivsuse põhjusena nimetati asjaolu, et sotsiaaltoetused võimaldavad ära elada ja kuna saadaolev töö oleks sageli vaid miinimumpalgaga, ei olda nõus selle vähese nimel pingutama. Probleemi võib süvendada ka omavalitsuse poolt elamispinna pakkumine – inimestel pole motivatsiooni minna tööle ja hakata ise endale korterit üürima. Pea kõikides omavalitsustes märgiti, et kui inimene on ikkagi aus ja töökas, siis mingit tööd alati leiab, iseasi, kas lepinguga, ning just palga osas ollakse eriti nurka surutud – tuleb nõustuda suhteliselt vähesega.

„Linnas inimesed ei läheks isegi uksest välja selle raha eest, mille eest meil siin inimesed teevad 8 tundi tööd. Linnas öeldakse, et mis te teete nalja või? Sellise raha eest?”

„Ja minu käest on tõesti tulnud küsima inimene, et tead, et ma saan nii vähe palka, et äkki ma peaks ikka töötuks ennast hoopis võtma?”

Teatud osa probleemsest kontingendist käib tegemas juhutöid, kuid sageli motiveerib seda tegema vajadus osta alkoholi. Siiski ebaõiglane oleks öelda, et see kõigil juhtudel nii on – mõnikord lihtsalt ei ole paremat valikut ja enda paremaks äraelatamiseks tehakse seda, mida vähegi võimalik, sealjuures sageli ilma lepinguta. Kui seda tulu hakataks toimetulekutoetustest maha arvama, kaoks motivatsioon üldse midagi teha. Mõned töötuks registreerunud käivad aga tegelikult tööl välismaal. Kuigi maksude mittelaekumine on probleem, on nn mustalt töötamine valdade esindajate arvates ikkagi parem kui täielik mitteaktiivsus. Kasulik olemise tunne on inimese jaoks väga vajalik ning kui üldse mingit tööd ei tehta, ei saa ka lapsed kodust kaasa töötegemise harjumust.

„Meie ei torgi ka vahele, kui sa vahel näed küll, et pannakse mustalt, aga peaasi, et on tegevust inimesel.”

„See inimene, kes tööl käib, ta on ikka hoopis teine, tema maailmavaade ja kõik...”

Rääkides nn riskirühmadest, kellel on tõenäoliselt raskem tööd leida, toodi kõige sagedamini välja kolme sorti inimesi. Esiteks pikaajalised töötud, kes sageli on töö kaotanud juba kolhooside-sovhooside kadumisega ega ole ümber õppinud. Neil üldiselt puudub nüüdseks ka motivatsioon tööle minna. Teine rühm on pensionieelikuid, kes mingil põhjusel on töö kaotanud (kuid pigem suhteliselt hiljuti). Ettevõtted ei ole huvitatud nende väljakoolitamisest investeerimisest, kuna peagi lähevad nad niikuinii pensionile. Mõnigi kord märgiti sealjuures, et naistel on siis töö leidmine isegi veel keerukam kui meestel. Seda eriti juhul, kui on tegemist kõrgharidusega inimesega, kes sooviks teha erialast

tööd. Teisalt ühes vallas arvati, et naistel läheb ehk ümberõppimine kiiremini, mis nende olukorda mõnevõrra parandab.

Peaaegu igas vallas nimetati ka värskest keskkooli lõpetanud noori, kel puuduvad konkreetset erialased oskused, kuid kes sealjuures tunnevad end mõnikord liigagi kindlalt ega ole nõus igasugust tööd tegema. Nad tahavad palju saada, kuid neil endal pole tööandjale suurt midagi pakkuda. Keelebarjäär teeb olukorra veelgi hullemaks.

„Kõige raskem on tööd leida vast gümnaasiumilõpetajatel, kelle reaalsustaju pole veel paika loksunud. Oskusi ei ole ja soovid ja nõudmised ja enesehinnang on piisavalt kõrge, et ta ei lähe lihtsalt.”

„Ma ei tea praktiliselt kedagi, kes seda keskmist palka saab. Siin Kagu-Eestis valdavalt ju ikkagi... Ma ei tea, palju siin see protsendiliselt on, aga me kõik saame ju ikkagi vähem palka kui see keskmine Eesti palk on tegelikult. Ja ka need, kes on meie mõistes mingitel juhtivatel kohtadel. Aga noor inimene mõtleb, et okei, et on vallavalitsus, siis saab nagu tohutult palka. See ei ole siin niimoodi.”

Ebasoodsas olukorras võivad olla (väiksemate lastega) üksikemad või naised, kes hakkavad pere loomise ikka jõudma, kuna tööandja jaoks on töötaja asendamine nii lühi- kui pikemaajaliselt enamasti keeruline ja/või tüütu ning ta võib eelistada inimesi, kelle puhul risk selle vajaduse tekkimiseks on väiksem.

Probleeme töö leidmisega on ka erivajadusega inimestel, kuna nende väljaõpetamine nõuab tööandjalt rohkem aega ja vaeva. Samas oleks töö leidmine neile sotsiaalses mõttes äärmiselt vajalik, kuna tõstaks nende enesehinnangut. Mõnel pool on neid inimesi rohkem, kuna piirkonnas on või on olnud erivajadustega lastele/noortele kool ja pärast selle lõpetamist on jäädud samasse kohta elama. See kahjuks võimendab probleemi veelgi.

Suuremate keskuste lähedal on töötus veidi väiksem probleem – töökohti on rohkem ja liikuda lihtsam. Eesti geograafiast tulenevalt on paljudes valdades sood ja metsad, mis mõned külad ja talud keskustest ära eraldavad. Enamasti on keskustest kaugemal elavatel inimestel siiski auto, sest ilma selleta ei saaks käia ka nt poes ja vajalikes asutustes. Külapoed on järjest enam ja enam uksi sulgenud ning asutusi (nt postkontor) likvideeritud, mis teeb autota elu maal üpris raskeks. Ühistranspordist sõltuvatel inimestel on kaugematest küladest tunduvalt raskem liikuma saada. Eriti raske on ühitada ühistranspordi kasutamist ja vahetustega tööd. Toodi ka välja, et eraldatumatesse kohtadesse, nt hõreasustusega metsaküladesse, lähevadki elama pigem need, kel võimalik seal tööd teha – kas näiteks metsatööd või üldse arvutiga kaugtööd.

„Siin on kaks asja. Töötus – see kandub edasi lastele. Teine asi, et meil on nii kaugel inimesed. Kuigi mõni töökoht linnas on, inimesed korterit üürida ei jõua, bussiga käimine on peaaegu et võimatu, ja siis tekibki surnud ring.”

Ühes omavalitsuses toodi välja, et Töötukassa edastab vallavalitsusele ainult statistikat selles vallas registreeritud töötute profiili osas, kuid ei avalda nende nimesid, ehkki väikeses vallas on enamasti teada, kes need inimesed on. Kuid kuna eestlane pigem ei taha avaldada, et kaotas töö, ega palu ise abi, võivad mõned töötud siiski tähelepanuta jääda ja omavalitsus ei oska abi pakkuma minna.

Üldiselt ei ole intervjueritud valdades ega nende naabervaldades tööandjate osas väga olulisi muutusi toimunud, st suuri tööandjaid eriti juurde tekkinud ei ole ning päris ära kadunud on samuti vähesed. Tasapisi kaob ja samas tekib juurde väikefirmasid, pere- või sõprade ettevõtteid, kes üldiselt eriti paljudele tööd ei anna. Paljudes firmades muutub tootmine üha efektiivsemaks, mis tähendab, et

töölt lahkuja asemele alati uut töötajat ei otsitagi. Samuti ei võeta nüüd, mil majanduslik olukord paraneb, alati tagasi sama palju töötajaid, kui neid möödunud kriisi ajal töölt vabastati.

Mõnel pool küll on ettevõtteid suletud, kuid ettevõtete väiksusest tulenevalt jääb vabanenud tööjõu hulk üldiselt alla 20 inimese, ehkki on olnud ka mõningaid suuremaid töökohtade kadumisi. Samuti optimeeriti majandussurutise ajal oma tegevust ja kaotati mõned töökohad. Valdade esindajate hinnangul on need inimesed enamjaolt leidnud uue töö, sealjuures paljud hakanud käima vallast väljapoole. Valdade esindajad tõdeavad, et inimestel endil tuleb olla aktiivne ja paindlik, sest keegi konkreetset tööd pakkuma ei tule. Hariduse olemasolu on tähtis juba selle poolest, et haritumad inimesed on üldjuhul suurema õppimisvõimega ja suudavad ennast uuele töökohale/erialale ümber orienteerida. Kuid osa inimesi, kes ei ole nii kohanemisvõimelised, jäävad ka töötuks, sest päris samasugust tööd ei pruugi leida, aga ümber õppida nad ei soovi. Pigem minnakse siis juba Soome lihttööd tegema.

„Ta ei ole väga ergas oma ettevõtet looma ja väga konkurentsivõimelise erialaga ka... Tema töö oli jälgida seal liinide tööd ja koristada seal mingi pind ära, see oligi tema oskus või eriala. Ja hästi palju oli ka muukeelset elanikkonda tööl, on nad igal juhul hädas olnud oma edasise käiguga.”

Kuid näiteks ühes vallas, kus kadus ära suurem ettevõtte (100 töötajat), tegi vallavalitsus koostööd maavalitsusega ning vabanevate inimeste tööhõivet üritati korraldada juba enne ettevõtte pankrotistumist. Muudest ettevõtetest käisid töötajad kohapeal oma firmasid tutvustamas ja töötajaid värbamas. Selleks peab muidugi majandussituatsioon olema piisavalt soodne, et teistel ettevõtetel oleks tööd pakkuda.

Mõningates valdades toodi välja, et kahju on riigiettevõtete ja -asutuste töökohtade koondamisest, näiteks Eesti Postis, Eesti Energias, Riigimetsa Majandamise Keskuses. Allesjäänud inimeste töökoormus on väga suur või käib spetsialist vajalikke töid tegemas sootuks kaugemalt. Samal ajal aga leidsid valdade esindajad, et neil inimestel ei pruugi olla kohapealsest olukorrast piisavalt selge pilt ja parem oleks, kui kohalik töökoht oleks alles jäänud.

Uusi suuremaid ettevõtteid tuleb valdadesse pigem harva, kuigi huvi tegelikult tuntakse. Isegi kui logistiline asukoht ja tugiteenuste võrgustik on suhteliselt head, eelistavad ettevõtjad end pigem suurtes tõmbekeskustes sisse seada. Väljastpoolt valda tulevate ettevõtete jaoks on turg väike, seda isegi juhul, kui tegemist on väikelinna kõrval asuva vallaga. Maapiirkondade valdades endas elab aga vähe aktiivseid inimesi, kes tahaks ise uue ettevõtte luua. Ka siis, kui mõni väljastpoolt valda pärit ettevõtte on üles näidanud väga konkreetset huvi või oma vallas leidunud keegi, kes asutaks uue ettevõtte, jääb nende areng tihtipeale kas majanduslike põhjuste (eriti seoses äsjamöödunud majanduskriisiga ja halvenenud laenuitingimustega) või ettevõtja enda kogenemata taha. Teinekord, kui ettevõtte omanikud ja/või juhtkond ei tegutse kohapeal, ei saada hakkama ettevõtte nõudega kaugelt juhtimisega.

Leidub ettevõtteid, kes soovivad tööjõukulude pealt (maapiirkondade ja linnade palgataseme vahe arvel) kokku hoides kiiret kasumit teenida, nii et ettevõtte pikaajalisse arengusse ei panustata. Selline suhtumine lõpeb tihti pankrotiga. Samuti loodetakse omavalitsuselt liiga palju abi (nt tasuta tootmishooneid vms), aga seda ei ole võimalik anda. Soovitakse, et valmis tootmishooned oleks ootamas, vaja vaid seadmed sisse viia, kuid reaalsuses on pakkuda kas (detailplaneeringuga) krunte, kuhu on vaja ehitama hakata, või vanu, ebapraktiliselt ehitatud ja soojustatud tootmishooneid, mis vajavad kordategemist. See on mõnegi ettevõtja jaoks takistuseks. Ühel juhul tehti suurem tootmisettevõtte lõpuks Eesti asemel hoopis Hiinasse, kuna seal on riiklik toetus ettevõtlusele suurem, valmis tootmishooned ootamas ning odav tööjõud lihtsalt kättesaadav. Ettevõtluskeskkond on parem ka näiteks Soomes, mis on seetõttu uute ettevõtete tekkimise koha mõttes konkurendiks, aga Eestisiseselt on selge eelis ikkagi Tallinnal. Maksu- ega regionaalpoliitika ei aita maapiirkondadel

keskustega võistelda; kuna ettevõtetel ei võeta tulumaksu, ei ole ka millegi arvelt ettevõtluskeskkonda arendada. Ettevõtetest, mis eriti palju töökohti ei loo (nt tuulepargid) ei ole valdadele seetõttu mingit otsest kasu.

Teisest küljest ei sõltu ettevõtete tulek ainult sellest, kas ettevõtja juhtumisi leiab keskkonna sobiva olevat. Omavalitsuse ülesanne on endale n-õ reklaami teha ning näidata, et uusi ettevõtteid ei pea tingimata ainult linnadesse rajama. Selleks peab kindlasti oma infrastruktuuri korras hoidma. Vallavalitus saab hoolitseda selle eest, et asjaajamine oleks kiire ja hõlbus. Vahel on vaja esialgu rohkem vaeva näha ühe suurema ettevõtte kohalemeelitamisega, aga edasi tekivad juba klastrid – kus on, sinna tuleb juurde väiksemaid, sama profiili teenindavaid ettevõtteid. Samas ei saa jätta tähelepanuta, et suuremate ettevõtete tulek sõltub ka sellest, kas kohalikud seda pooldavad. Näiteks õhu- või mürareostust põhjustavate firmade tulekule võib kogukond vastu olla. Eriti just suvituspiirkondades ei ole suured tootmisettevõtted väga teretunud. Piiranguid võivad seada ka keskkonna- ja muinsuskaitse. Viimase tõttu lagunevad mitmel pool mõisaaegsed hooned niisama, kuna renoveerimisel kehtivad väga täpsed ettekirjutused, milliseid materjale tohib kasutada jne, ning nende järgimine on ettevõtjate jaoks liiga vaevanõudev.

Haridusega seoses oleks tõenäoliselt probleeme ka uutesse ettevõtetesse vajaliku tööjõu, eelkõige spetsialistide leidmisega – et neid maapiirkonda meelitada, peaks palgatase suhteliselt kõrge olema. Kuigi töötuid on liigagi palju, ei ole nende seast alati võimalik leida ettevõttele sobivat personali. Isegi lihtsamad tööd ettevõttes nõuavad tänapäeval teatud taipu ning kindlasti hoolikust, kuna enamasti on tegemist mingite masinate ja seadmetega.

„Ühtegi suurt tööandjat väikesesse valda tekitada... See saab ollagi ainult seesama... Nii-õelda ressurside ammutamisel baseeruv, sellepärast et klassikalist tööstust, et meil on siin nüüd üks tühi sigala ja keegi tuleb siia elektroonikatööstuse loob, see on nagu luulude valdkonnas. Need ettevõtted ikkagi, kes tahavad töökäijaid saada, nad valivad ikkagi suuremad omavalitsused. Neil on seda tööjõudu, tööjõu valikut vaja ikkagi oluliselt suuremat, kui meie suudame pakkuda.”

Ida-Virumaa on Eesti mõistes erandlik, sest eeskätt tänu põlevkiviga seonduvale on sealne piirkond suhteliselt ühtlaselt tootmisettevõtetega kaetud ja ka transpordiühendus on suhteliselt heal tasemel. Siiski leidub ka lähedasi kohti, mis on omavahel ühistranspordiga väga halvasti ühendatud ja väikese vahemaa läbimise asemel peab tegema suure ringi. Kuid töökohtade paiknemine on seal teatud viisil välja kujunenud ja ühe valla esindaja märkis, et asi pole niivõrd selles, et töötatakse elukoha vallast väljaspool, vaid pigem selles, et elatakse töökoha vallast väljaspool, kuna sealsed tingimused meeldivad rohkem (eriti, kuna tegemist on enamjaolt tööstuspiirkonnaga). Ent piirkonna imidžiga on siiski probleeme, lisaks on sageli vaja osata nii riigi- kui vene keelt. Osa noori, kes Ida-Virumaale jäävad, peavad end läbikukkunuks, kuna vene päritolu intelligents valmistab end ette pigem Euroopasse minekuks, õppides nt enim inglise kui eesti keelt. Toodi välja, et mõningad investorid pelgavad Ida-Virumaale tuleku juures seda, et maa on alt tühjaks kaevandatud; kardetakse ka, et see on mõjutanud vee kvaliteeti.

Üpris palju ollakse valdades seisukohal, et potentsiaali on väikeettevõtluse arendamisel ja suurtootmist nii väga ei soovitagi (ühes vallas öeldi see eriti selgelt välja, et kuna tahetakse säilitada looduskeskkonda, siis suuri tootmisettevõtteid tegelikult ei oodata). Ühtlasi ei peeta ka suurte ettevõtete rajamist n-õ perifeeriasse eriti realistlikuks. Väiksematel ettevõtetel oleks potentsiaali tegeleda metsanduse, kalanduse ja põllumajandusega, mis on traditsioonilised maapiirkondade tegevusalad. Korduvalt kurdeti omavalitsustes, et toetused Eesti põllumeestele on kordades väiksemad kui mujal Euroopas, mistõttu on raske toota konkurentsivõimelise hinnaga. Samuti on põllumajandus niivõrd ära mehhaniseeritud, et isegi selle sektori osakaalu suurenedes ei tekiks töökohti kuigi palju juurde. Kalatööstuse turg oleks pigem Venemaal, kuid kaubanduslikud suhted ida suunal on keerukamad kui Euroopa Liidu sees. Teenindava sektori turg aga kahaneb

maapiirkondades vastavalt sellele, kuidas inimesed ära kolivad. Väikesed külapoed, juuksurialongid, hambaarstipraksised – need ei tasu ennast enam ära, kuigi nende teenuste pakkujad oleks isegi olemas. Ühe valla esindaja märkis, et hulga töökohti saaks maapiirkondadesse luua seoses biomassist energia tootmisega.

Nii Kirde- kui Kagu-Eestis toodi välja, et piiripunktidega seoses oleks potentsiaali töökohtade tekkeks, sh nii otseselt piiripunktis (Koidula piiripunkti puhul räägitakse lausa 150 töökohast) kui ka ettevõtetes, kes logistilistel põhjustel võiks tahta sinna lähedusse tulla.

Väikeettevõtlust hakkavad omavalitsuste esindajate sõnul arendama ka töötuks jäänud inimesed, kes tahavad ise ennast aidata ning loovad oma firma. Enamasti tekitatakse sel viisil töökohti siiski ainult endale või oma perele, vahel ka paarile tuttavale, kuid mitte suuremale hulgale inimestele. Mikroettevõtlusega on seotud omaette probleemide ring. Näiteks põllumajanduses tegutsedes võib osutuda raskeks toodangut turustada, kui seda on vähe. Suurtootjatel on kulueelise abil võimalik väiksemad tootjad turult välja tõrjuda. Väikefirma ellujäämisel mängib sellevõrra suuremat rolli kvaliteet. Üks lootus on, et need, kes on läinud tööle piiri taha, kuid kelle pered on siiski Eestis, hakkavad tagasi tulema ja ise (väike)ettevõtlust arendama. Samamoodi tullakse tagasi ka linnadest ning seatakse end püsivalt sisse (vana)vanemate- või maakodus. Kuid pea kõigis valdades nenditi, et ettevõtlusaktiivsus võiks olla tunduvalt suurem.

„Ettevõtjate aktiivsus väheneb. Meie, eestlased, oleme kõik palgatöölised parema meelega. Meil ei ole julgust võtta see vastutus ja vedamine enda peale, teha oma ettevõtte. See on paras ettevõtmise.”

Väga paljudes valdades toodi peamise põhjusena, mille tõttu erinevates omavalitsustes on erinev arv töökohti, välja ettevõtlike inimeste olemasolu. Pigem eelistab eestlane olla palgatöötaja ning väheste ettevõtlike inimeste paiknemine Eesti erinevates kohtades on juhuslik. Seetõttu on hõredama asustusega piirkondades veel vähem tõenäoline neid leida. Ühes vallas leiti, et ettevõtlikkus on loomumane rohkem meestele, kuid samas on mehed vähem aldis õppima ning ilma hariduseta üldiselt ettevõtjaks ei hakata.

„Andekad ja eestvedajad ei ole ühtlaselt ju maamuna peale jaotatud. Mõnes kohas on neid rohkem, mõnes kohas paraku mitte ühtegi.”

Erinevusi omavalitsustes olevate töökohtade arvus selgitati tihti ajalooliste arengutega. Nõukogude Liidu süsteemi lagunedes tekkis olemasolevatest tootmisüksustest hulgaliselt väiksemaid ettevõtteid, mis läksid erakätte. Neist mõned on suutnud pinnale jääda ja areneda, mida soodustas näiteks hea territoriaalne paiknemine, seda just logistilises mõttes. Kuid näiteks raudteeühenduse lakkamise või halvenemise tõttu on töökohtade arv tunduvalt vähenenud. Teine aspekt on see, et tööstuspiirkondades olid suured liht- ja liinitööl põhinevad ettevõtted, kuid nüüd teevad selle töö ära masinad.

Korduvalt mainiti, et piirkonnas pole nõudlust ega võimalik oma kaupa kuhugi turustada ja seepärast jäävad ka töökohti pakkuvad ettevõtted tulemata. Sotsiaalseid töökohti pole aga paljud omavalitsused võimelised looma. Selle kohta etteheidete saamist kurtsid nii mõnedki vallad, kuid omavalitsuse roll peaks eeskätt olema ikkagi ettevõtete jaoks infrastruktuuri ja sobiva keskkonna tekitamine, mitte ise võimalikult paljude töökohtade pakkumine.

Ühes omavalitsuses selgitati, et sealsetel inimestel pole eriti tugevat sidet antud valla kui kodukohaga, kuna ajalooliselt oli tegemist tööstuspiirkonnaga, kuhu lihtsalt paljud inimesed kokku saadeti. Seega kui mõnes kohas on loota, et ettevõtlusgeeni inimesed tahaks (ka välismaalt) oma kodupaika tagasi tulla ja seal midagi arendada, siis kõnealusel vallas seda üsna kindlasti ei juhtu.

„Ei ole neid juuri, ei ole neid traditsioone, inimesed on lihtsalt siia kokku tulnud kõik oma kohvritega ja nüüd nad seal raudteejaamas siis vaatavad, kas nad panevad selle kohvri siia maha ja jäävad siia.”

Väga oluline kriteerium on loomulikult transpordi infrastruktuuri olemasolu: maanteed, raudteed, sadamad. Seepärast koonduvadki uued ettevõtted pigem suurtesse keskustesse. Olulist rolli tööstuse arendamisel mängivad ka energiakandjad – kuidas ja mis kuludega on võimalik oma energiatarve katta? On olemas ka positiivne näide sellest, kuidas vald (mis ei asu linna külje all) riskis ja hoidis kohta tehnikula jaoks, tehes muuhulgas kulutusi elektriühenduse säilitamiseks antud territooriumil. Nüüdseks on sinna reaalset ka rühm väikeettevõtteid tekkinud.

2.3. Mobiilsus ja hoiakud selle suhtes

Esimesena tuleks ära märkida, et paljude omavalitsuste esindajad pidasid probleemiks seda, et reaalset ei rakendu seadus, mille kohaselt inimene peaks olema sisse kirjutatud oma alalise elukohta. Muuhulgas teeb see raskemaks ka arvepidamise selle üle, kus valla elanikud töötavad, sest täpset statistikat saab ainult sissekirjutuste põhjal. Suurem mure on aga see, kui inimene küll elab ja töötab ühes vallas, kuid on sisse kirjutatud mujale. Sel juhul tema maksud ei laeku omavalitsusele, kus ta reaalset elab ja avalikke teenuseid tarbib.

Omavalitsuste esindajate hinnangud sellele, kui suur osa töötajatest käib tööl mõnes teises omavalitsuses, erinesid päris tugevalt, ulatudes enamasti 15%-st kuni 60%-ni, kuid linnade kõrval asuvates valdades isegi 80-90%-ni. Spetsiifilisema (kõrg)haridusega spetsialistid sageli kohapealt tööd ei leia. Üldiselt on aga mustreid vanuse, soo, hariduse ja eriala kaupa raske määratleda, vallas välja käib igasuguse taustaga inimesi. Siiski märgiti korduvalt ära nooremapoolsed mehed, kes käivad Soomes, Norras jne ehitustöid tegemas. Mõnes kohas on sellega seoses lausa tekkinud probleem, et kohapeal pole selliste tööde jaoks enam kvalifitseeritud tööjõudu võtta – suurem palk välismaal on asjalikuma kontingendi ära meelitanud. Sama kurdeti ka Lõuna-Eestis mööblitootmise ettevõtete personali kohta, kes on kohapeal päris hästi välja õpetatud, ent kuigi palk Eesti mõistes on päris hea, ei suuda see siiski konkureerida Soome tasemega.

Parem palk paneb inimesi kaugemale tööle käima ka Eesti-sisest, eeskätt linnadesse. Ühelt poolt ongi tasuvamad töökohad sinna koondunud, teiselt poolt aga on palgas vahe ka samasid ülesandeid hõlmavate ning samasugust haridust nõudvate töökohtade puhul. Tallinna mõjusfäär ulatub territoriaalses mõttes poolde Eestisse, mujal on suurteks tõmbekeskusteks Tartu, Pärnu ja ka Haapsalu. Linnas tööl käimise plussina toodi välja ka stabiilsem töökeskkond ja paremad arenguvõimalused. Eristub siin Kirde-Eesti, kus palgatase tundub olevat ühtlasem, kuid kõik lihtsalt ei mahu oma kodu lähedale tehasesse tööle. Seal on ka levinum see, et ettevõtte ise bussiga töötajaid veab, mis teeb pendeldamise palju mugavamaks.

Ühes linna kõrval asuvas vallas toonitati, et valla piire tööl käies eriti ei tunnetata – tegemist on ühe majanduspiirkonnaga. Valla ja linna vahel toimub n-ö töötajate vahetus, st umbes pooled töötajad käivad vallast linna ja sama palju ka vastupidi. Sellele aitab kaasa muidugi ka tendents, et kolitakse elama linna kõrvale maapiirkondadesse, samas kui töökoht jääb linna. Kuid ühes vallas on esinenud ka seda, et sealt on kolitud ära linna, kuid just töökoht on jäänud maale.

Põhjusteks, miks siiski pendeldatakse ega kolita päriselt ära, pakuti vallavalitsustes enamasti rahulikumat, ilusamat ja turvalisemat elukeskkonda. Sealjuures toodi korduvalt välja, et „infrastruktuur ja teedevõrk on siin korras”. Siiski tuleks tähele panna, et vallavalitsused paiknevad valla suuremates keskustes, mistõttu „siin” ei tähista alati kogu valda. Kuid korduvalt mainiti, et maapiirkonnas mitmekümne kilomeetri kaugusele töölekäimine võtab vähemgi aega kui näiteks Tallinna ühest otsast teise jõudmine. Huvitav on, et ühes kohas peeti pendeldamise põhjuseks ka seda, et maal on elu

odavam, kuid mitmes teises vallas väljendati hoopis seisukohta, et maal elamist saavad endale lubada vaid majanduslikult väga heal järjel inimesed.

Veel arvati, et eestlased ei ole väga rändava loomuga rahvas ja kolimist meelsasti esimese asjana ette ei võeta. Rolli võib mängida ka see, et kuskil maakohas on kodu olemas ja seda oleks raske müüa, samas kui uues kohas eluaseme muretsemine oleks tõenäoliselt kallim. Teisest küljest kohapeal ei ole alati võimalik kõigil tööd leida, eriti veel erialast. Üks põhjus väljastpoolt valda töö otsimiseks on ka see, et oma vallas on töö hooajaline (nt põllumajanduses, turba tootmises).

„Kui inimesel on ikkagi oma eramaja, siis ei võta teda selga ja ei vii minema. /.../ Inimene ei ole kohe väga aldis oma elukohta vahetama, kui midagi seda ei sunni.”

„Olud sunnivad elama seal, kus sa elad, ja otsima tööd sealt, kust sa seda leiad.”

Kaugemale tööle käiakse nii ühistranspordi kui oma autoga. Et valla kaugematest nurkadest ühistranspordi abil Eesti suurematesse tömbekeskustesse jõuda, peab kõigepealt leidma viisi valla keskusse jõudmiseks. Omavaheline koopereerumine autotranspordi osas on suhteliselt sage, st samasse ettevõttesse või asulasse tööle käiakse mitmekesi ühe autoga, mitte igaüks eraldi, sest nii on majanduslikult mõttekam. Mõnikord on üks inimene hakanud kuskil kaugemal käima ning aja jooksul kutsunud ka tuttavaid samasse asutusse tööle. Samas perede kaupa väljapoole käimine valla esindajate arvates eriti levinud ei ole, eriti kui on olemas ka lapsed, sest siis on keeruline mõlemal vanemal kaugemal tööl käia. Pigem kolitakse siis juba alaliselt ära. Perede kaupa käimine tundub olevat veidi levinum juhul, kui on tegemist linna kõrval asuva vallaga. Ühe valla esindaja leidis, et välismaale tööle käimise juures on just positiivne, kui käiakse terve perega, sest siis ei olda nii palju lahus.

Väljastpoolt sisse käivate töötajate osakaalu hinnangutes oli veel rohkem varieerumist, see jäi uuritud valdades 5% ja 60% vahele. Väljastpoolt valda võetakse ettevõtetesse ja asutustesse töötajaid põhiliselt seepärast, et kohapealt ei leia sobiva kvalifikatsiooniga inimest. Peaaegu igal pool käib väljastpoolt valda tööle mingi osa õpetajatest ja pole ka harv, et vald on neile transpordi organiseerinud, et tagada koolipersonali parem kvaliteet. Väljastpoolt leitakse ka muid spetsiifilisemat haridust nõudvaid spetsialiste nagu arstid või elektritööde tegijad.

Ka hooajatööde, olgu siis (nt turba) tootmise või turismiga seotud, tegemiseks tuuakse tihtipeale töötajaid väljastpoolt valda. Just nimelt tuuakse – päris mitmed hooajatöölisi vajavad ettevõtted on ise organiseerinud bussid, mis inimesi tööle tooks. Töötajate jaoks on see kindlasti väga soodustav tegur naaberomavalitsuses töökoha vastuvõtmiseks, isegi kui see pole alaline.

Juhtumeid, kus valda sissepoole käidaks perede kaupa tööle, teadsid valdade esindajad nimetada vaid üksikuid – sealjuures tuleb silmas pidada, et kuna tegemist pole oma valla inimestega, siis sellist infot on ilmselt ka vähem.

Väga paljudes valdades väljendati seisukohta, et pendelrännet ei tuleks üritada suurendada, vaid pigem tuleb tegeleda sellega, et luua töökohti inimestele lähemale – kui mitte igasse küllasse, siis vähemalt valla keskusse, kuhu peab ka transport tagatud olema.

„Me oleme kolkapatrioodid. Ma ei tea, kas see on nüüd eestlasele omane või... Me siiski arvame seda, et parem oleks, kui need inimesed kuskil siin läheduses käiksid.”

„Soodustada pendelrännet? Vastupidi, tuleks teha nii, et seda pendelrännet ei ole! Et võimalikult vähe inimesi väntsutaks, mina arvan, et inimesi ei peaks väntsutama. Soodustama peaks seda, et nad ei peaks rändama ega tõmblema, et nad saaks töökoha lähedal elada. Aga meil sinnamaani läheb ilmselt aega.”

Samas tunnistati, et tänaseks on välja kujunenud olukord, kus pendeldamine on paratamatu. Väga raske või peaaegu võimatu on ümber pöörata pikaajaliselt arenenud protsesse nagu näiteks linnastumine, mille tõttu töökohad maapiirkondadest kaovad. Siiski suuremas osas valdadest üritatakse neid protsesse pidurdada ja seetõttu soovitakse kõikvõimalikul moel kohalikku ettevõtlust soodustada.

„Kui täna mul oleks kroon ja mul oleks valida, kas ma panen ta siia ettevõtluse arendamiseks või siia pendelrände soodustamiseks, maanteede paremaks tegemiseks, siis igal juhul see kroon tuleb panna siia ettevõtluse sisse.”

„Sellist rahvahulka tööhõive mõttes sinna maapiirkonda mingil juhul ei satu, aga miks see elutegevus ei võiks seal alles olla?”

Tulenevalt sellest, et pendelränne on vältimatu, jäävad ka sellega seotud otsesed kulud üldiselt inimese enda kanda. Seetõttu oleneb pendeldamise mõttekus väga palju sellest, milline on kaugemal asuval töökohal saadav palk ja kui suur osa sellest kulub tööle ja tagasi saamiseks. Avaliku sektori kohustuseks on teha pendeldamine võimalikult hõlpsaks, hoolitsedes ühistranspordi- ja teedevõrgu korrasoleku eest, sest lisaks rahalistele kuludele mõõdavad inimesed pendeldamise pikkust pigem ajas kui kilomeetrites. Oluline on ka turvalisus – ühes vallas märgiti, et mida pikem aeg kulub tööle sõitmisele, seda suurem risk on ka liiklusõnnetusse sattuda.

„Omavalitsused ei peaks seda soodustama, aga peavad tegema inimestele valutuks.”

„Ma ei näe vajadust, miks peaks tegelema selles kontekstis teede loomisega, et saaks kaugemale tööle käia. See on pigem... Kõigepealt tekib vajadus kaugemale tööle käia ja see toob kaasa vajaduse muuta lihtsamaks. Eesmärk ei ole, et inimene käiks kaugemal tööl, eesmärk on, et kui ta seda peab tegema, siis ta saaks teha seda ohutult, kiirelt ja mugavalt.”

Kuid mitmel pool siiski nähti pendelrändes lahendust maapiirkondade töötuse/tühjaksjäämise vastuolule. Seda eriti juhul, kui suuri tootmisettevõtteid parema elukeskkonna säilitamise mõttes väga ei oodata ning väikeettevõtluse leigusega on lepitud. Seetõttu ei tuleks pendeldamist karta ega kindlasti mitte ka takistada, kui see inimestele endale sobib. Kuid samas toodi välja, et isegi kui vald üritaks pendeldamist soodustada ja juhtida tähelepanu töökohtadele naaberomavalitsuses, ei pruugi inimesed selle lahendusega kaasa minna ning majanduslikel jm põhjustel kolitakse lõpuks ikkagi ära.

„Meie huvi kindlasti ei ole soodustada vallast väljarännet. /.../ Aga samas me ei soodusta ju ka suurtootmist siin, mis tooks võib-olla hulgem töökohti korraga.”

„Nii mõnigi kaaluks, kes praegu nagu liiga kergekäeliselt lähevad ära oma töökohale järele elama nt Tallinnasse, ikkagi kaaluks kauem siia jäämist, sest see keskkond elamiseks ja lastele kasvamiseks on ikkagi parem kui suurlinnas.”

„Eks seda inimese mõttemaailma on ju ka väga raske muuta. Tema leiab, et tema töökoht peabki olema siin, et vaat tema astub uksest välja ja... Sest vene ajal ju oli nii!”

„Pendelränne nagu... Minu arust see suureneb. Inimeste mobiilsus kasvab ajas. Teiselt poolt inimesed jälle muutuvad ka selles mõttes mobiilsemaks, et lähevad oma töökohaga kaasa.”

„Me lihtsalt läheme teise faasi. Meil vanasti oli harjutud maal ka, et käid üle õue kuskile tööle põllu peale, aga tegelikult on see maailma trend ja ongi täiesti normaalne, et minnakse sõidetakse hommikul, teekond tööle pikeneb ja me peame sellega arvestama

ja harjuma ja kui palk tõuseb, siis saad veel kaugemal tööl käia. Mis vahet seal on, Tallinnas oled seal tund aega ummikutes, teise linna otsa kuskile tööle minna.”

Loomulikult soovivad kõik omavalitsused, et valla elanikel oleks tööd ja pendelränne tõttu on võimalusi rohkem. Üks täiendav pluss valla jaoks on see, et kui käiakse tööle kuskile (linna), kus palgatase on kõrgem, on ka laekuv maksutulu suurem. Inimesel endal on võimalik ühes töökäimisega nautida ka mõningaid linna koondunud hüvesid, näiteks laiem kaubavalik. Töölasele on seal üldiselt rohkem karjääri- ja arenguvõimalusi. Seega kui talle isiklikus plaanis pendeldamine sobib, ei tohiks see ka vallale probleeme tekitada.

Põhjuseid, miks pendelrännet vallast väljapoole peetakse pigem negatiivseks nähtuseks, on mitmeid, ning samu varjukülgi töid välja ka need, kelle üldised hoiakud pendelränne suhtes olid neutraalsed või isegi pigem positiivsed. Esiteks peetakse sõitmist väsitavaks, eriti pikamaa pendelränne puhul. Inimestel jääb vähemaks aega, mida veeta oma perega, sõpradega, naabritega. Selle all kannatavad pered ja võõrandutakse kogukonnast, ei teki ühtset tunnet. Mõned valla esindajad nimetasidki (pikamaa)pendeldamist üheks suureks põhjuseks, mille tõttu pered lagunevad. Eriti oluline on see nädala kaupa pendeldamise puhul, kui kodus käiakse vaid nädalavahetuseti. Isegi kui eemalolek ei ole nii pikk, ei jaksu inimesed pärast pikka tööpäeva ja väsitavat sõitu enam tegeleda ka hobide ja ühistegevusega ning suhelda oma naabritega ja arendada külaelu.

„Ühest küljest oleks ju hea, ideaalis inimene elaks siin, ta töötaks siin, see oleks keskkond, kus ta oleks väga pikalt, siis ta tahaks, et see keskkond oleks ilus. Kui ta ainult magab siin, siis teda ei huvita.”

Siiski, paaris omavalitsuses arvati, et sellist probleemi ei saa väga aktuaalseks pidada, kuna külaseltsid jm on viimasel ajal aktiveerunud ja suudavad inimesi kaasa vedada. Sellegipoolest ei tohiks vallast väljapoole pendeldamine muutuda valdavaks, sest siis kaovad tööandjad maapiirkondadest üldse ära, kuna neil ei ole kohapealt sobivat tööjõudu võtta.

„Lihtsalt see, et sellest inertsist, kui kõik hakkavad väljaspool käima, siis lõpuks need kohalikud ettevõtted panevad pillid kotti. Sest et osa peaks ikkagi käima meie vallas ka, meie ettevõtetes. Sest ütleme, et siis see meelitab neid nõrgemaid töötajaid ka ikkagi sinna tööle, kui mingi ettevõtte on kohapeal, need, kes ei saa linnades käia. Kui kõik käivad väljaspool ja kohapeal enam ei olegi midagi, siis jääb veel rohkem töötuid siia, kes ei saa käia või ei taha käia.”

Enamikus valdades toodi välja, et pikapeale inimene ikkagi väsib pendeldamisest ning otsib võimalust minema kolida, kuna uut sobivat töökohta võib olla raskemgi leida kui uut elukohta. Kuid elu säilimist maapiirkondades peetakse oluliseks ka rahvusluse seisukohast.

„Mida kaugemal on töökoht kodust, seda suuremad on kulutused transpordile ja seda suurem on ka oht, et tekib soov kulutusi kokku hoida ja kolida lihtsalt töökohale ligemale. Elukohavahetus on tegelikult lihtsam kui uue töökoha leidmine.”

„Hakkab levima selline ameerikalik eluviis, mõnes mõttes on muidugi see kahju. Mina olen seda kogu aeg arvanud ja arvan seda siamaani, et tänu sellisele patriarhaalsele eluviisile, kus mitu põlvkonda elasid üheskoos, ongi meie Eesti rahvas säilinud. See ameerikalik eluviis, kus minnakse elama sinna, kus on töö... Seal on see põhikriteerium, nemad küll kaotavad oma juured. Nemad võivad seda endale lubada, aga kahjuks on meil teine olukord, meid on väga vähe.”

Ühes vallas avaldati ootust, et kui inimene pendeldamisest tüdineb, hakkab ta hoopis kohapeal midagi arendama, võib-olla sealjuures kasutades kogemust, mis ta on kaugemal töötades saanud.

Rolli mängib see, et ikkagi tunnetatakse teatud seotust oma kodukohaga, ja kui näiteks kooliaegsest sõpruskonnast mitu inimest otsustab tagasi tulla, on seda meeldivam koos kohalikku elu ja ettevõtlust arendada. Takistab aga see, kui kodukohas soovitakse leida pigem palgatööd, mis on üldjuhul madalamalt tasustatud kui senine töökoht (arvestades ka senisesse kaugemal asuvasse töökohta kohalejõudmise kulusid).

Sissepoole tuleva pendelrände juures on omavalitsuste esindajate hinnangul negatiivne see, et nende inimeste maksutulu läheb teisele omavalitsusele. Samas tarbivad nad töökohta vallas pakutavaid avalikke hüvesid. Omavalitsuse huvi on eeskätt, et oma valla elanikud leiaksid tööd. Seega kui mõne ettevõtte tegutsemine jääks inimeste puudumise taha, siis loomulikult võiks neid ka väljastpoolt valda värvata, sest sealjuures suureneks ka oma valla elanike hõive.

„Omavalitsus ei saa nendest pendelrände inimestest küll absoluutselt. /.../ Võiks olla mõni protsent ettevõtte tulumaksust, mis riigikassasse laekub, mingi 10% kas või. Et siis oleks ka omavalitsusel huvi seda soodustada. Muidu võime tekitada teatud töökohtadega [oma valla] inimestele hoopis ebameeldivusi. Et ütleme, kui ta veel niimoodi keskkonnanõuete piiri peal ka kõigub, siis inimeste elukvaliteet kindlasti langeb.”

Sissepoole pendeldamise juures võib see osutada vallale kasulikuks, et pärast mõnda aega töö- ja elukoha vahet käimist eelistavad inimesed töökohale lähemale kolida, eriti kui infrastruktuur ja sotsiaalsed hüved on head. Valdades, mille territooriumil asub ka linnu, toodi välja, et kaugemalt sissepoole tööle käivad inimesed kasutavad ühtlasi ka töökohta omavalitsuses asuvaid teenuseid ja osalevad kaubanduses. Ka arvati, et sissepoole pendeldajad tooks valda värskeid ideid, spetsialistid tõstaks toodete ja teenuste kvaliteeti, kuid lisaks võib see ka üleüldiselt valla sotsiaalelu värskendada.

Ainult ühes omavalitsuses öeldi selgesõnaliselt välja, et pendelränne valmistab probleeme ka keskkonnaaspektist vaadelduna, seda eriti, kui tööle sõidetakse üksi oma autoga. Pigem peaks ikkagi soodustama ühistranspordiga käimist, mis on parem ka selles suhtes, et juba sõidu ajal saaks osa inimesi, kes kasutavad töös arvutit ja Interneti, tööpäeva alustada. See aitaks aega kokku hoida.

Kuna töötusest tulenevate probleemidega peab vallavalitsus otseselt tegelema, aga ettevõtete tulemine valda on vaevaline, on mõnel pool ka aidatud inimestel tööle käia, nt bussisõitu kinni makstud või ettevõtteid tööliste vedamisel osaliselt toetatud, et oleks huvi ka kaugemalt töötajaid võtta. Praeguseks on see üldiselt ressursside piiratuse tõttu ära kadunud. Mõnikord on ka kohe algusest peale kokku lepitud, et vald toetab ettevõtet ainult paar-kolm aastat ja seejärel tuleb ise hakkama saada. Tegelikult aga ei ole töölisbusside kaasfinantseerimine ainult kulu, vaid kui tänu sellele saavad inimesed tööd, laekub vallale ka nende tulumaks ning samas vähenevad sotsiaalkulud. Peeti väga oluliseks, et inimene ei oleks passiivne, sest siis on tal üldiselt vähem probleeme.

„See on ju ikkagi meie mure, kui neil tööd ei ole. On nad üürivõlgased või... /.../ Või on küttefirma [kellele võlgu ollakse], mis on 100%-lise osalusega valla käes.”

„Selles suhtes nagu takistust ei ole, et eks me ole mures ka ikka, et inimesel oleks töökoht olemas, sellest hakkab ikka lõpuks pihta tema heaolu. Sest kui tal tööd ei ole, siis ta on siin meie ukse taga. Aga õigem on ikkagi võimaldada neile see töölkäimine.”

Kui ettevõtte on ise bussidega töötajaid tööle ja koju vedanud ning selle mingil hetkel lõpetanud, siis on samuti omavahel koostööd teinud ning hakatud autodega tööle käima. Tegelikult, kui on normaalne palk, mis seda võimaldab, siis eelistatakse isegi ühistranspordi olemasolul autoga tööle käia, kuna see on mugavam. See vähendab liinide täituvust ja kokkuvõttes halvendab nende inimeste olukorda, kel ei ole muud valikut peale ühistranspordi. Ühes vallas aga eelistab ettevõtte oma bussiga pigem tuua inimesi lähedasest linnast kui oma vallast, kuna viimase puhul peaks tegema suurema ringi, et töötajaid erinevatest kohtadest peale korjata.

Omavalitsus peab panustama sellesse, et inimesel oleks meeldiv elukeskkond ja ei tekiks tahtmist päriselt ära kolida. Selleks peab toimima nii tehniline kui sotsiaalne infrastruktuur. Linnade kõrval asuvate valdade olukord on selles suhtes parem, et inimesele vajalikud ja meelepärased teenused on siiski üsna kättesaadavad, samas elukoht on rahulikum kui päriselt linnas elades. Mõnel omavalitsusel on õnnestunud linnaliinibuss ka vallast läbi käima saada, mis võimaldab linna ja maakoha plussid veel hõlpsamini ühendada.

Mujal rakendatud meetmetest pendelrände soodustamise eesmärgil toodi näiteks busi- ja raudteejaamade juurde parklate rajamine, et inimestel oleks turvaline oma auto päevaks sinna jätta. Samamoodi aitab kergliiklusteede rajamine tulla kokku vallakeskustesse, kus ühistranspordiühendus kaugemate piirkondadega on parem ja kiirem. Olulised on siis ka näiteks rattaparklad jaamade juures. Ühe valla esindaja märkis, et hea oleks ühtlustada ka ühistranspordipiletite süsteemi juhtudel, kui on vaja tööl käimiseks kuskil ümber istuda. Läbitava vahemaa pikenedes sõidu piirkulu kahaneb ja inimene ei peaks hakkama poole reisi pealt kallimat piletit maksma, sest otseliini puudumisel tal ju pole muud valikut kui kasutada mitut transpordivahendit. Samas vajaks selline süsteem tõsiselt läbimõtlemit ja lihtne seda korraldada ei oleks.

2.4. Omavalitsuste ja riigi võimalused pendelrände soodustamiseks

Väga sageli tunnistati omavalitsustes, et pendelrände teemale ei ole eraldi mõeldud. Küsimuse peale, mida on ette võetud inimeste mobiilsuse soodustamiseks, vastati sageli esimesena, et on korras hoiatud teedevõrk ja tagatud ühistranspordiühendus valla kõigi osadega. Ühistranspordi doteerimist võib kaudselt vaadelda muuhulgas ka pendelrände toetamisena. Rahaliselt olid vallad inimesele töökäimist hüvitanud üksikutele juhtudel ja ka siis individuaalselt, mitte üldise meetmena. Pigem leiti, et transpordikulude kompenseerimine on kas inimese enda või ettevõtte mure, kes peaks need katma kõrgema palga või erisoodustustega. Vajaduse selle järele paneb paika turg. Tekib ka küsimus, miks toetada neid, kes käivad nt maakonnakeskuses tööl, aga mitte neid, kes töötavad kohapeal? Mõneti nähti selles ebavõrdse olukorra tekitamist. Mõnel pool kaheldi taoliste meetmete jätkusuutlikkuses just pakkumise poolelt vaadatuna – neid väljaminekuid on lihtne hakata mingil hetkel kokku tõmbama ja lõppkokkuvõttes on hulk raha ära kulutatud, ilma et see mingit pikemaajalist mõju avaldaks.

Mitmel pool, eriti piirkondades, mis asuvad praeguste või endiste raudteeliinide läheduses, peeti raudteetranspordi arendamist heaks võimaluseks, kuidas inimeste kaugemal töökäimist hõlbustada. Sellegipoolest on transpordiprobleemid isegi neis paikades, kust praegu töötav raudteeliin tegelikult mööda läheb, sest väiksemates kohtades ei ole kiirrongidel peatusi. Üheks põhjuseks toodi asjaolu, et raudteeliiklus on orienteeritud suurtele keskustele, mille vahel inimesed tahavad väga kiiresti jõuda punktist A punkti B. Teiseks tähendab pikem sõiduaeg ka seda, et raudteetöötajate palgakulud kokkuvõttes suurenevad. Ja isegi, kui rongid mõnes väikses kohas peatuvad, ei ühildu nende ajad sageli bussiliikluse aegadelega, nii et raudteejaamast ka kuskile edasi oleks võimalik saada.

„Transpordikorraldus logiseb ikka üle Eesti, bussid ja rongid ei sobi kokku. /.../ Bussid peaksid vedama inimesed rongijaama ja inimesed peaksid saama siit edasi, need rongijad peaksid olema normaalsed, aga nad on ebanormaalsed.”

Välja toodi kaugtöö võimaluste arendamist, näiteks luua kohapeale n-ö ühiskasutatavad kontorid korralike sidevõimaluste (turvalised Interneti-võrgud) ja tehnikaga (printer, faks jne). Siis oleks lihtsam töötada mõne kaugemal asuva tööandja juures, sest füüsiliselt ei peaks töö ja kodu vahel liikumisele ressursse kulutama. Omavalitsuste esindajate arvates võiks ka ettevõtted võimalikult palju kaugtööd soodustada, ent nenditi siiski, et kõigi ametite ja kõigi inimeste puhul see variant ei sobi. Ühes vallas tõstatati küsimus, et kui palju avalik sektori ise oma töötajatele kaugtööd võimaldab, kuigi ettevõtetele räägitakse küll, et seda võiks teha.

„Inimene tahab ikkagi mingit organisatsiooni või töökohta, kes distsiplineerib. See nõuab väga head distsipliini, kes ise on kuskil, kes tahab omaette üksinda olla.”

Riigilt oodatakse ka kesksemat transpordi planeerimist, et vähendada killustumust, mille puhul iga omavalitsus eeskätt ikkagi n-õ ajab oma asja. Bussi- ja rongiliikluse optimeerimisel tuleks ka arvesse võtta, millistes suundades ja millistel aegadel pendeldamine toimub. Omavalitsused peaksid vaatama, et küladest oleks võimalik saada vallakeskustesse kas nii oma auto kui ühistranspordiga, samuti võiks võimalusel arendada turvalisi kergliiklusteid. Ühistranspordi planeerimisel ei saa vaadata ainult iga liini rentaablust, vaid tuleb ikkagi arvestada inimeste vajadustega. Tasuvamate liinide arvelt on võimalik vähemtasuvaid liine ka käiguhoida, isegi kui nende täituvus on väga väike.

„Me olemegi Eesti riigi võib-olla nagu äriettevõtteks teinud. Et igalt poolt peab kasum tulema. Aga tegelikult elu maal on omaette väärtus ja kasumit ta ei saagi tuua!”

Omavalitsuste vahelist koostööd ongi kõige enam olnud ühistranspordi korraldamisel. Bussiliine eelistatakse käima panna läbi mitme valla, et oleks võimalik saada maakonnaliini dotatsiooni. Samas muudab see reise optimeerimise raskemaks, sest mida pikem ring, seda varem peab esimestest peatustest bussi peale tulema. Samuti sooviksid suuremate asulate inimesed, et buss ei käiks läbi väikeste kohtade, sest see suurendab nende ajakulu sihtkohta jõudmiseks. Koostööd transpordivaldkonnas on tehtud ka koolibusside osas, mille abil samuti osa inimesi tööle käia saab. Sealjuures on aga kaks põhilist probleemi. Esiteks on koolilastest ülejäävate kohtade hulk bussis piiratud, teiseks aga lõppevad tööpäevad enamasti hiljem kui koolipäevad, seega on töönimestel vaja leida alternatiiv koju tagasi saamiseks. Mõnel juhul ei ühildu ka kooli- ja tööpäeva algus, näiteks vahetustega töö puhul.

Ühistranspordi osas näeksid pea kõik vallad võimalust veel rohkemgi koostööd teha, samuti arendada koos kergliiklusteid. Ka töölisbusse oldaks sageli nõus koostöös naabervaldadega organiseerima, kui piirkonnas oleks mõni suurem ettevõtte, kes annab paljudele tööd. Samas mitmetesse väiksematesse ettevõtetesse töötajaid „laiali puistata” läheks juba liiga keeruliseks. Teise valda tootmishoone ehitamist toetada pigem ei soovitaks, isegi kui oleks teada, et seal saaks tööd märkimisväärne hulk oma valla inimesi. Samas ei taheta ka ise kanda mingi ettevõtte tulekuga seotud kulusid, kui töökohad lähevad pigem teiste omavalitsuste elanikele.

Põhimõtteliselt leidis enamik valdu, et suuri takistusi omavalitsuste koostöös ei oleks, aga puudu jääb rahalistest ressurssidest. Seda enam valmistab raskusi hajaasustus, sest isegi kui tahetaks panna käima ühine buss, ei jõuaks see ikkagi kõikide inimeste juurest läbi käia ja seega tuleb jällegi jõuda kompromissile, millised kohad on prioriteetsemad ja kuidas korraldada ülejäänud inimeste transport. Toodi välja ka asjaolu, et erinevates maakondades asuvad naabervallad jääksid bussiliinide osas koostööd tehes ilma maakonnaliinide dotatsioonist.

Mõnel pool leiti võimalikke takistusi rohkemgi. Valdade territooriumid võivad olla küllalt suured ja nende tõmbekeskused erinevad, sellisel juhul ei õnnestu nii hästi transpordi suhtes koostööd teha. Peale selle ei soovi ükski omavalitsus, et sealsetel inimestel ühistranspordiga sõitmise aeg pikeneks (kui liin läbiks rohkem kohti). Kui puudub üks suur ettevõtte, kus käib palju inimesi, teeb see logistika veelgi raskemaks, sest iga väiksema jaoks eraldi bussiliini käima panna ei saa ja tõenäoliselt peaks neisse kõigisse jõudma hommikul enam-vähem samaks ajaks. Mõju avaldab ka see, et kui 4 aasta tagant võimul olivad vahetuvad, võidakse igal perioodil sõltuvalt isiklikest prioriteetidest arendada erinevat sorti transpordivõimalusi, kuid selline katkendlikkus ei võimalda piisavalt head taset saavutada. Perspektiiv peaks olema pikem ja omavalitsuste arengukavad ning nende rakendamine kooskõlas riiklike transpordi arengukavadega.

Ka ettevõtted on hoolimata konkurentsist siiski omavahel koostööd teinud, näiteks vahetanud omavahel analoogseid tööprotsesse tegevaid töölisi. Korraldatud on ümarlaudu arutamaks, mida teha

selleks, et elavdada kohalikku elu ja vältida maapiirkondade tühjaksvoolamist, ning kuidas meelitada ligi välisinvestoreid. Sellistes aruteludes peaks osalema ka vallavalitsused. Valdade vahel peaks toimima ka infovahetus – milliseid töötajaid on kuskil vaja ja milliseid töötajaid kuskil pakkuda.

Lähtudes pigem majanduspiirkondadest kui omavalitsuste piiridest, tuleks valdadel teha koostööd, et ettevõtteid üleüldse sellesse piirkonda tuua. Siis saaksid seal tööl käia mitmete lähedaste valdade inimesed. See on arvatavasti lihtsam linnade lähedastes valdades. Seal on tegelikult ettevõtte tulek valda tõenäolisem, kuna linn on n-ö täis saanud ja territoriaalses mõttes on seal juba raskem sobivat kohta leida. Raskendab sellist koostööd aga mõtteviis, et vallad konkureerivad omavahel elanike pärast, et oma tulubaasi laiendada. Siinjuures on töökohad üks olulisemaid komponente.

„Takistab omavalitsuste väiksus ja mõtteviis, et kui ettevõtte asub oma vallas, siis on oma valla inimestel sinna eelis tööle saada – see tegelikult on müüt, ei toimi.”

Kõige lõpuks mängib loomulikult rolli ka see, et 4-5 vallas õnnestub koostöö tõenäoliselt hästi, kuid 20 on juba liiga erinevate soovidega, et ühised huvid koostöövõimalusi pakuks.

Kõigis valdades nenditi, et üleliigseid ressursse kuskilt võtta ei ole ja kui suunata raha konkreetselt pendelrände edendamiseks, siis peab see üldiselt tulema millegi muu arvelt. Kuni asjad nagu koolid, lasteaiad, teed jne ei ole veel parimas korras, jääb pendelrände kui sellise arendamine teisejärguliseks ja vaba ressurss suunatakse pigem mujale. Võimalikud reservid hakkavad otsa saama, kuna kriisi tõttu tõmbusid omavalitsuste tulud kokku. Mõni omavalitsus ei ole rahalist ressursi põhimõtteliselt nõus pendelrändesse suunama, nt panema valla bussi sel eesmärgil väljapoole käima. Teistes leiti, et koostöös teiste omavalitsustega võiks küll organiseerida bussi pendelrändajate vedamiseks. Seejuures toonitati, et sellisel juhul peaks olema selgelt näha, et taoline võte tooks tulu, nt tulumaksu summade suurenemise näol. Ühes vallas toodi näiteks, et ressursse mobiilsuse jaoks leitaks näiteks juhul, kui iga päev oleks vaja kohale tuua 10 inimest selleks, et hakkaks tööle ettevõtte, mis annab tööd 100-le oma valla inimesele.

„Riik jagab ülesandeid omavalitsustele juurde, aga sealt ei tule raha. Muidugi ma saan aru, et riigi rahakott on tühi, aga siis ei tasu ka rääkida seda, et... see raha on kõik tasandusfondis. Aga kui seda tasandusfondi hakatakse lahti võtma, siis öeldakse kõik-kõik-kõik, siit ei anna lihtsalt mitte midagi välja.”

Toetuste maksmiseks oleks vaja ka inimressurssi, kes hakkaks seda administreerima. Selle jaoks omavalitsuste esindajate arvates ilmselt raha juurde ei anta. Raske on jälile jõuda, kes kus käib ja kuidas töötajad omavahel koopereeruvad – niiviisi on ju kulud väiksemad kui üksi sõites. Tegelikud kulud tulevad paremini välja ühistranspordi puhul, sest autotranspordi puhul on keerulisem selgeks teha ka kütuse- jm kulusid.

Väga paljud omavalitsused ei soosi, et riik paigutaks raha mobiilsuse suurendamiseks, pigem tuleks see suunata maapiirkondades ettevõtluse arendamiseks (ettevõtluse arendamise paketid, väikeettevõtluse algatamise doteerimine). Ka märgiti, et ümberõppevõimalusi on, aga eestlane on passiivne ega kasuta neid täiel määral – kuidagi tuleks inimestele koolitusvajadust sisendada. Samuti võiks koolitused olla mitmekülgsemad, näiteks arvutikoolitusel sees ka raamatupidamislikud sugemed. See võiks aidata töötuid ja töökohti paremini omavahel kokku viia. Kuid mõnel pool leiti, et projektid koolitusteks, noorte töölesaamiseks jmt on liiga linnakesksed ning kaugemates maapiirkondades on raske pakutavaid võimalusi kasutada. Väga paljudes valdades kurdeti riigi olematu regionaalpoliitika üle.

„Riik suunab raha keskustesse, kus niigi seda juba on ja arendab neid keskusi välja, kus inimesi on rohkem, no mingis mõttes on see loogiline, aga teisest küljest tähendab see

seda, et maapiirkonnad surevad veel rohkem välja ja siia ei hakka seda raha mitte kunagi kuskilt tulema, kui riik seda ei tee.”

Riik ei peaks ideoloogiliselt pendelrännet propageerima, kuid valdade esindajate sõnul tuleb siiski luua selleks vajalikud raamtingimused. Riigi rollina mobiilsuse osas nähaksegi eelkõige ühistranspordi- ja teedevõrgu korrashoidmist. Samuti tuleks tagada igal pool hea sideühendus, et muuhulgas soodustada kaugtöö võimalusi. Kui Interneti-ühenduste arendamise osas oldi üsna rahul, siis transpordi osas toodi pea igas vallas välja, et eelarveid on kõvasti kokku tõmmatud ja see teeb olukorra raskeks. Ühes vallas leiti, et mingi osa kütuseaktsiisist (nt 15%) võiks tulla otse valla eelarvesse. Teises pakuti, et pendelrändajatele võiks ühistransport üleüldse tasuta olla. Saaks ka rohkem doteerida just nn tipptundide bussiliine, kui suur osa reisijatest liigubki parasjagu tööle või töölt koju, sealjuures peaks reisijad ikkagi tõestama, et need kaks sõitu päevas on tal tööpoolest vaja töölkäimiseks teha.

„Ühistranspordiga on ju easy, et selles mõttes... Miks ei võiks nagu üldse tasuta teha, kui riik maksab nagunii kindla summa vedajale kilomeetri eest ja kogu piletitulu läheb niikuinii riigile. Siis ei too see kaasa mingeid täiendavaid kulusid, vaid lihtsalt need laekuvad tulud jäävad väiksemaks. Aga kui inimene nagunii ei hakka käima, ei teki ka mingeid tulusid. Nii et sisuliselt samade kulude raames võiks see pendeltöökäimine olla täiesti ühistranspordiga tasuta. See edendaks minu meelest, oleks väga hea meede.”

Riigi toetus taandub eelkõige siiski rahadele, kuid viimastel aastatel on vallad pidanud kõiksugu kulutusi kokku tõmbama. Ühes omavalitsuses pakuti, et mobiilsuse edendamiseks ressursside eraldamisel peaks arvestama valdade kaugust suurtest tõmbekeskustest, sest kui kriteeriumiks oleks rahvaarv, võidaksid jällegi just keskusi ümbritsevad vallad. Teises kohas leiti, et kui riik jagaks raha konkreetselt mobiilsuse edendamiseks, siis võiks mingi süsteemi välja pakkuda ja vaadata, kui palju sellest huvitatuid on. Siis tuleksid välja need kohad, kuhu oleks tõesti vaja raha suunata. Igasugused meetmed peavad põhinema hetkeolukorral ja konkreetsetel andmetel, mitte aga sisetundel. Niigi nappide ressursside paigutamine tuleks väga hoolikalt läbi mõelda.

„Kas ma võin päris ausalt ütelda või? Neid igasuguseid koolitusi, ümarlaudu, koostöid – neid on nii palju! Kui päris aus olla, siis kui need pooled ära jätta, siis oleks see raha olemas.”

Ühes vallas käidi välja idee, et väljastpoolt valda spetsialistide toomise puhul võiks sisse seada sarnase toetussüsteemi, nagu on olemas võõrtööjõu toomiseks. Sealjuures peaks ikkagi olema kriteeriumiks mingi teatud areaal, nt 100 km, sest ebamõistlikult kaugelt ei ole mõtet pendeldada, selle all kannataksid liiga palju perekonnaliikmed ja inimeste isiklik elu. Siin avaldubki üks suur vastuolu – peremudeli seisukohast oleks hea stabiilsus, kuid pendeldamine seda ei soodusta. Samas on kaugemale tööle käies enamasti võimalik saada suuremat palka ja pere paremini ära elatada. Omavalitsuste esindajad tõdesid seejuures, et tegelik sissetulek on maapiirkondades pigem alanenud – elu kallineb, kuid palgad ei kasva.

Pakuti välja ka maksusoodustuste ideid, kuigi neid rohkem ajurünnaku vormis. Üks variant oleks kaotada töötaja transpordikulude hüvitamiselt erisoodustusmaks. Teise asjana pakuti, et ettevõtluse alustamisel võiks olla väiksemad maksud. Erinevate maksude kehtestamise ja neist vabastamise abil saaks tuua töökohti linnast maale. Kolmas idee oli diferentseerida üksikisiku tulumaks vastavalt sellele, kui kaugel ta keskusest elab.

Paaris vallas märgiti, et jääb arusaamatuks, miks näiteks teede- või kanalisatsiooni ehituses ei saa tööd kohalikud firmad. Kuigi vähempakkumise põhimõtte iseenesest on selge, ei peeta mõistlikuks, kui infrastruktuuri ehitajad tuuakse kohale Eesti teisest otsast, ning jääb küsitavaks, kuidas saab see olla nii palju odavam kui võtta pakkujat kuskilt lähedusest, et oma inimesed saaksid oma vallas tööd.

Otsesesse rahaliste hüvitiste maksmisse pendelrändega seotud kulude katmiseks suhtutakse pigem skeptiliselt just seetõttu, et tegemist on ajutiste toetustega. Arvamusi selle kohta, kuidas erinevad küsitluses väljapakutud toetused (vt lisa 2) motiveeriks inimesi vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, on kardinaalselt erinevaid. Osalt leitakse, et iga toetus motiveeriks ja inimesed läheks välja kõikvõimalike toetuste peale. Teine seisukoht aga on, et inimesed mõtlevad pikemas perspektiivis ja teevad pendeldamisega seotud otsused ajutistest toetustest sõltumatult. Üldiselt leiti, et transpordikulude hüvitamisel oleks inimese otsusele kaugemal tööd leida suurem mõju kui elamisnõudega seotud kulude kompenseerimisel. Transpordi suhtes omakorda peeti ühistranspordi toetamist küll mõttekamaks ja kuluefektiivsemaks, kuid samas inimese seisukohast võib-olla vähem mõjusaks, kuna väga paljud piirkonnad on bussi- ja/või rongiliinidega halvasti kaetud.

Valdade esindajad avaldasid sageli kahtlust, mis juhtub pärast seda, kui toetuse maksmine ära lõpetatakse – kas siis lahkub inimene töölt? Enamik nägi pigem mõtet väiksema toetuse, aga pikema aja jooksul maksmist. Kriitiliseks piiriks peeti üldiselt 6 kuud, sellest lühema aja jooksul makstav toetus oleks liiga ajutine. Poole aasta jooksul inimene juba mõnevõrra harjuks töökohaga ega loobuks sellest nii kergekäeliselt; ta jõuaks järeldusele, kas see töökoht sobib talle ja kas tema sobib sellele töökohale. Võimalik, et selle aja jooksul saab ta juba (ameti- ja) palgakõrgendust, nii et toetuse kadumisel tasuks kaugemal paiknevasse kohta tööle käimine jätkuvalt ära.

Kuid on ka võimalik, et teatud kontingent üritaks toetuste süsteemi pahatahtlikult kasutada ning ei plaaniks kuskil olla kauem kui toetuse maksmise perioodi. Kõik sõltub sealjuures ka palgast ja tööl käimise kogukuludest. Siiski oli ühes omavalitsuses ka vastupidine arvamus, et teatud sorti inimesed tajuvad paremini lühema aja jooksul ja kontsentreeritumalt antavat toetust ning see võib nende otsuseid rohkem mõjutada. Põhjenduseks toodi, et 1–2 aastat on Eesti majanduses juba piisavalt pikk aeg, mille jooksul ettevõtte võib ära kaduda, ning seda arvesse võttes ei oleks inimesel liiga väikesest kuluhüvitise määrast eriti kasu. Kuid ratsionaalselt mõtlevate inimeste puhul ka väga lühiajalised toetused (alla 3 kuu) eriti midagi ei muudaks. Risk, et toetuste mõju ei pikene väljapoole toetuse maksmise aega, teeb valdasid murelikuks.

„Selles see asi ongi, et kõik on nii kokku tõmmatud see värk. Ei julgegi selliseid investeeringuid ja kulutusi teha, et ei tea, kas pärast tuleb tagasi. Või noh, maksad need kinni ja siis see inimene tuleb töölt ära või kirjutab ennast hoopis mujale sisse. Et sellised hirmud või ebakindlus nagu. See oleks vaja kolmepoolselt siis kuidagi, et tööandja, vald ja inimene.”

Keerukaks võib osutuda nende kriteeriumide määramine ja kontrollimine, mille alusel inimestel neid toetusi oleks võimalik taotleda. Jälgima peaks vahemaad, kui kaugele käiakse – nt 20 km piires sõitmist peetakse veel inimese enda asjaks, samas 100 km kaugusele käimine oleks ehk juba liigne ressursside raiskamine. Ühes vallas soovitati, et hüvitise määra võiks kauguse põhjal diferentseerida. Samuti peaks jälgima perekonna reaalsel sissetulekut. Selles suhtes on väikestel valdadel eelis, et teatakse paremini elanike rahalist olukorda ja nii ei tulda asjatult või pettuse mõttega toetusi taotlema.

„Aga kas see ei tekita siis sellist olukorda, et kui nüüd üks kuuleb... Et tõesti see nüüd inimene ütleb, et tal ei ole seda raha, ta ei saa minna, kas ei hakka siis teised kümme ka ütlema, et ma ei saa käia, olgugi, et ta on võimeline käima? Aga ta lihtsalt küsib, sest seda makstakse.”

„Ja võib-olla see on niiviisi, et ta läheb 50 km kaugemale, ta saab selle transpordisoodustuse, aga tema palk võib-olla seal 50 km kaugusel on palju suurem kui kellelgi siin.”

Mõnevõrra oleks hõlpsam toetada ettevõtteid, kes siis ise vaataks, kuidas aidata oma töötajatel tööle jõuda. Siis peaks omavalitsus andma kinnituse, et inimene tõesti elab seal, kus ta väidab end elavat

(ehk päevakorda kerkib taas probleem, et inimesed ei ole oma tegelikku elukohta sisse kirjutatud). Samuti, kui toetuse saamine käiks läbi omavalitsuse, peaks saama ettevõttelt infot selle kohta, kus inimese tegelik töökoht asub, kuna firma võib olla registreeritud ühte kohta ja omada tootmisüksusi mujal. Efektivsuse suurendamiseks võiks toetuse saamiseks kvalifitseeruda siis, kui omavahel koopereerutakse ja tullakse mitmekesi ühe autoga. See ei tuleks küll kõne alla juhul, kui keegi käibki tõesti ainsana mingit teatud marsruuti mööda tööle. Põhjus paljudes omavalitsustes leiti, et toetuste maksmine läbi ettevõtte jätaks inimestele vähem võimalusi hüvitisi mingil moel välja petta.

Ühistranspordipiletite hüvitamise juures peeti positiivseks seda, et hüvitamise periood on pikem. Samal ajal neis valdades, kus kurdeti ühistranspordiliikluse puudujääkide üle, juhiti tähelepanu asjaolule, et piletite hüvitamine eeldab kõigepealt väga hästi toimivat ühistranspordivõrgustikku. Vastasel juhul ei anna see mingit efekti, sest kui inimesed ei saa ühistransporti kasutada, pole ka pileteid, mida kompenseerida. Võiks ka kaaluda üldse töökäijatele eraldi piletisüsteemi väljatöötamist.

Alternatiivse elamispinna kulude hüvitamist kui pikamaa pendelrände soodustamise meedet ei kiidetud peaaegu kusagil heaks, eeskätt kuna see mõjub pereelule halvasti. Alternatiivsesse elukohta kolimise toetuse kohta arvati üldiselt, et siis inimene pigem kolibki juba päriselt minema. Paljudes valdades arvati, et pika maa taha pendeldamine on suure kaaluga otsus, mille tegemist lühiajaliste toetuste maksmine ei mõjuta. Kui otsustatakse nädala kaupa kodust eemal olema hakata, siis on see igat pidi läbi kaalutletud ning sealjuures arvatud välja ka kulud transpordi ja alternatiivse eluaseme peale (kusjuures alles jäävad ju ka kulutused põhielukohale). Selle pärast, et toetust ei maksta, vaevalt kellelgi kaugemale tööle minemata jääb.

Küll aga leiti ühes vallas, et niisugustest ajutistest hüvitistest võib kasu olla siis, kui neid makstakse töö otsimise eesmärgil, kuna see periood peaks samuti olema lühiajaline.

„See on see siis, et sa lähedki töökohta kaugemale otsima. Sa ei teagi tegelikult, mida sa tegema lähed, aga lihtsalt lähed. Saad odavamalt käia, et kolm kuud saad 75% küttest kätte, et sa saad kolm kuud käia ja otsida seda tööd. See võib olla see motiiv jah.”

3. ELANIKKONNA KÜSITLUSE TULEMUSED

3.1. Elanikkonna küsitluse meetodika

Elanikkonna küsitlus viidi läbi uuringu esimeses etapis väljavalitud KOV-ide 15-64 aastase elanikkonna seas. Valimi suuruseks oli 1000 vastavas vanuses elanikku, mis võimaldab küsitluse tulemusi üldkogumile laiendada.¹

Valimi koostamisel kasutati üldkogumi proportsionaalset mudelit piirkondade ja asulatüüpide lõikes. Valimi mudeli aluseks on Eesti Statistikaameti rahvastikuandmed. Küsitluse käigus seati valimile kvoodid iga KOV-i puhul soo ja vanuse lõikes. Valimi mudeli koostamisega ja küsitlusele kvootide seadmisega tagati esinduslikkus igas KOV-is elanike soo ja vanuse suhtes.

Elanikega kontakteerumisel kasutati telefoniintervjuusid (CATI), kuna teema ei ole sensitiivne, ankeet on suhteliselt lühike (vt ankeeti lisa 3) ja tingituna suveperioodist teised andmekogumismeetodid ei ole nii efektiivsed. Elanikkonnaga kontakteerumisel 50% valimist moodustasid lauatelefonide numbrid, 50% mobiiltelefonide numbrid. Telefoninumbrid kaasati uuringusse avalikest andmebaasidest, millele lisaks kasutati numbrite genereerimist tüvenumbrite registri abil juhuvaliku teel (kolm viimast numbrit genereerib arvuti). Samuti kasutati Turu-uuringute AS mobiiliomanike eelvärvatud andmebaasi (inimesed, kes on Omnibussküsitluste käigus andnud nõusoleku edasistes uuringutes osalemiseks ning andnud uuringufirmale enda kontaktandmed). Kasutatavad mobiiltelefonide numbrid valiti andmebaasidest uuringusse juhuvaliku abil. Vastajaks paluti lauatelefonide puhul uuringu algusfaasis esmalt kodusolevat nooremast meest, meeste puudumisel noorimat naisterahvast. Uuringu lõppfaasis toimus vastaja valik vastavalt ettenähtud vabadele kvootidele. Mobiiltelefonide puhul oli vastajaks telefoni vastuvõtja. Küsitlus viidi läbi õhtusel ajal (kell 17:00 – 20:00).

Intervjuud viidi läbi nii eesti kui vene keeles. Küsitlustöös osales 10 vastava ettevalmistuse saanud Turu-uuringute AS-i küsitajat. Küsitlus viidi läbi perioodil 22.08 - 17.09. 2011.

Tabel 3.1. Peamised telefoniküsitluse läbiviimisega seotud karakteristikud

Läbiviidud intervjuud	1000
Kasutatud kontaktnumbrid	11090
Telefon ei vasta, kinnine toon, fax	869
Keelduti vastamast	514
Katkestatud intervjuud	262
Väljaspool sihtgruppi	7792
Keskmine intervjuu kestus	10,7 min.

Igale kontaktnumbrile teostati viis kontaktiüritust, et tagada võimalikult suure arvu intervjuude läbiviimine valimisse sattunud kontaktidega. Kui vastaja keeldus ajapuudusel, lepiti võimalusel temaga kokku uus aeg intervjuu teostamiseks.

¹ Maksimaalse valimivea suurus jääb 95%-lisel usaldusnivool 3,09%. Väiksemate gruppide, nt naised-mehed konkreetse KOV tasandil, vaatlemisel võib viga olla suurem.

3.2. Vastajate sotsiaal-demograafiline profiil

Tulenevalt eeldetermineeritud valimi proportsioonidest on **meeste ja naiste esindatus vastajate hulgas sisuliselt võrdne** (vastavalt 498 ja 502 inimest). Ka vastanute vanuseline struktuur järgis kvootvalimi koostamisel eesmärgiks seatut. **Kõige rohkem** oli valimis inimesi, kes kuulusid vanusegruppi **20-25 aastat** (14%), järgnesid vanusegrupid 26-30 aastat ning 46-50 aastat.

Suurima osa vastanute elukohaks oli Kesk-Eesti (Jõgeva, Järva, Viljandi ja Raplamaa) ning Ida-Eesti (Lääne- ja Ida-Virumaa). Siinkohal tuleb märkida, et uuringu valimit koostades ei seatud eesmärgiks kõigi Eesti geograafiliste regioonide ühetaoline katmine, vaid selekteeriti teatud huvipakkuvad piirkonnad, mille piires omakorda valiti välja piiratud hulk kohalikke omavalitsusi. Seetõttu jäid vaatluse alt välja näiteks Harjumaa ja Tartumaa ning samuti saared (Saare- ja Hiiu maakond).

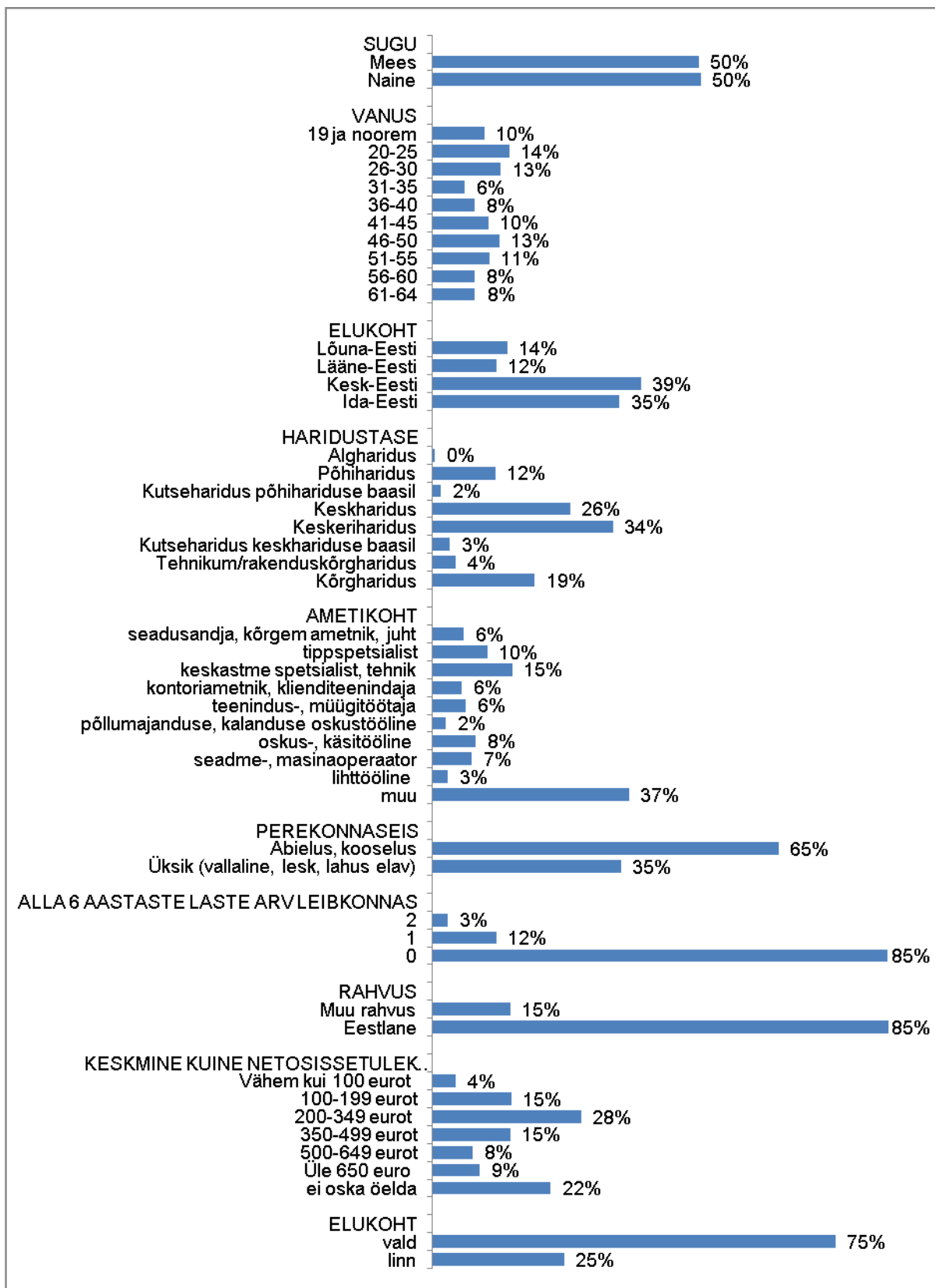
Vastanute hulgas oli **enim keskeri- ja kutseharidusega inimesi** (38%). Keskeriharidusega (26%) ning kõrg- ja rakenduskõrgharidusega (24%) inimesi oli suhteliselt võrdselt. Alg- ja põhiharidusega inimesi oli kokku ca 12%.

Levinumaks **ametikohtaks** oli märgitud „muu“. Selliselt vastanutest enamuse moodustasid (üli)õpilased ning (invaliidsus)pensionärid, samuti lapsehoolduspuhkusel olijad. Ankeedis välja pakutud vastusevariantidest märgiti kõige sagedamini „**keskaste spetsialisti**“ (14,9%), „**tippspetsialisti**“ (10,3%) ning „**teenindus- ja müügiteenistajat**“ (8,1%). Võrdlemisi vähe inimesi märkisid oma elukutseks põllumajanduse ja kalanduse oskustöölise (2,5%) ning lihttöölise (2,8%).

Ligikaudu **kaks kolmandikku vastajatest on abielus**, üksikute inimeste (sh vallalised, lahus elavad, lesed jt) osakaal on 35%. Alla 6 aasta vanuseid lapsi ei olnud 85% vastanute leibkondades. See tuleneb mõneti ka asjaolust, et uuringusse oli kaasatud ühelt poolt suhteliselt palju õpilasi ning teisalt ka pensionieale lähenevaid inimesi. 12% vastanute leibkondades kasvab üks alla 6 aastane laps ning kolmel protsendil leibkondadest 2 või enam alla 6 aastast last.

Ligikaudu **75%** elanikkonna küsitluses osalenutest **elab valdades**, 25% vastanutest märkis oma elukohaks linna. Siinkohal on linnade puhul tegemist vallasiseste linnadega, käesolevas valimis näiteks Antsla linn jt. Valdavalt oli vastanud eestlased (85%), muust rahvusest inimeste osakaal oli ligikaudu 15%.

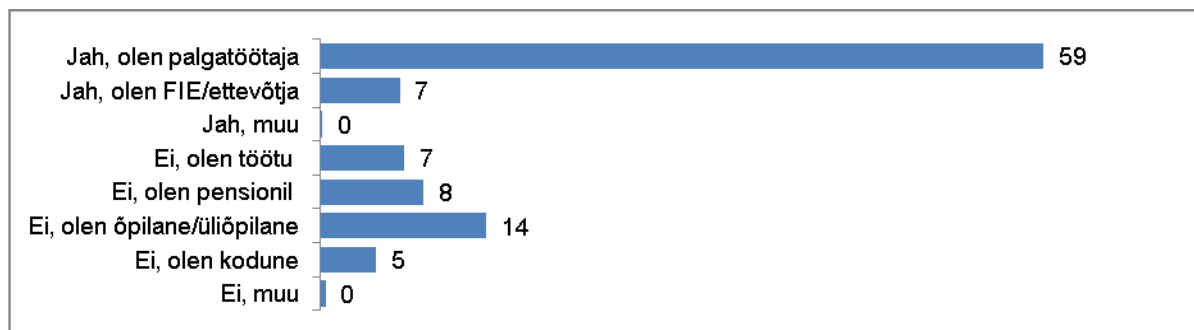
Vastajatest 27,8%-l jäi leibkonna keskmine kuine **netosissetulek ühe leibkonnaliikme kohta** vahemikku 200-349 eurot. Sellest väiksemaks jäi sissetulek 19%-l vastanutest, kõrgemat kui 650 eurost sissetulekut ühe leibkonnaliikme kohta teenib 9% küsitletutest. Samas oli ka märkimisväärne hulk vastanuid (22,1%), kes ei osanud antud küsimusele vastata.



Joonis 3.1. Vastajate sotsiaal-demograafiline profiil, % kõigist vastajatest.

3.3. Praegune tööturu staatus

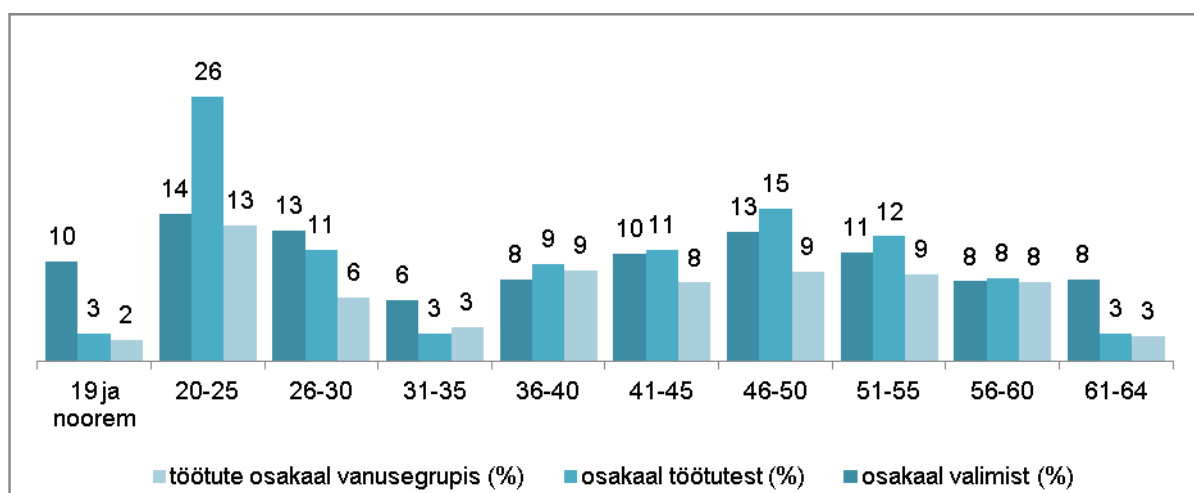
Enamus (ligikaudu 60%) vastanutest on **palgatöötajad**, ettevõtjate (sh FIE-d) osakaal on 7%. Töötute osakaal käesolevas valimis on samuti 7%. Pensionärid moodustavad 8% ning õpilased 14% vastanutest. 5% küsitlusele vastanutest on kodused.



Joonis 3.2. Vastajate jaotus tööturu staatus järgi, % kõigist vastajatest.

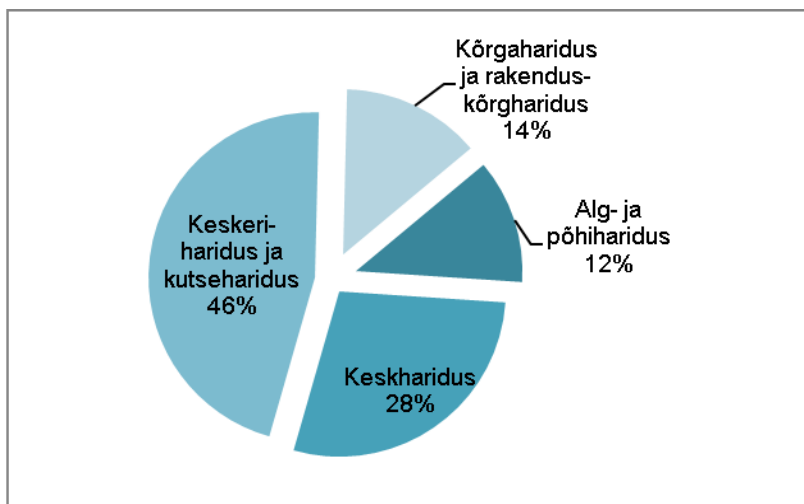
Meeste hulgas on nii **palgatöötajaid** kui ka **ettevõtjaid/FIEsid** suhteliselt **rohkem** kui naiste seas. Naiste puhul on oluliselt kõrgem koduste osakaal. Analüüsidest tulemusi vanusegruppide lõikes, ilmneb, et kõige kõrgem on hõivatute osakaal vanuserühmas 31-35 (86% palgatöötajad, 6% ettevõtjad). **Kõrgeim on hõivatute osakaal Läänemaal** (71% palgatöötajad ja 5% ettevõtjad) ning töötutena on märkinud ennast suurim osakaal vastanutest Pärnumaal (12%). Samuti näitavad andmed, et **eestlaste hulgas** on mõnevõrra **vähem palgatöötajaid** (57%) ja **rohkem ettevõtjaid** (7%) kui mitte-eestlaste seas (vastavalt 70% ja 4%).

Töötus on vaadeldavas valimis **kõige kõrgem vanusegrupis 20-25 aastat**. Sellesse vanusegruppi paigutus 14% kõigist vastanutest, samas töötute osakaalust moodustab nimetatud grupp ligikaudu 26%. Töötute osakaal selles vanusegrupis on ligikaudu 13%. Palju töötutest jääb ka vanuserühma 46-50 aastat (15% kõigist töötutest antud valimis). Töötute osakaal selles vanusegrupis on ligikaudu 9%. Sama kõrge on töötute osakaal ka vanusegruppides 36-40 ja 51-55 eluaastat.



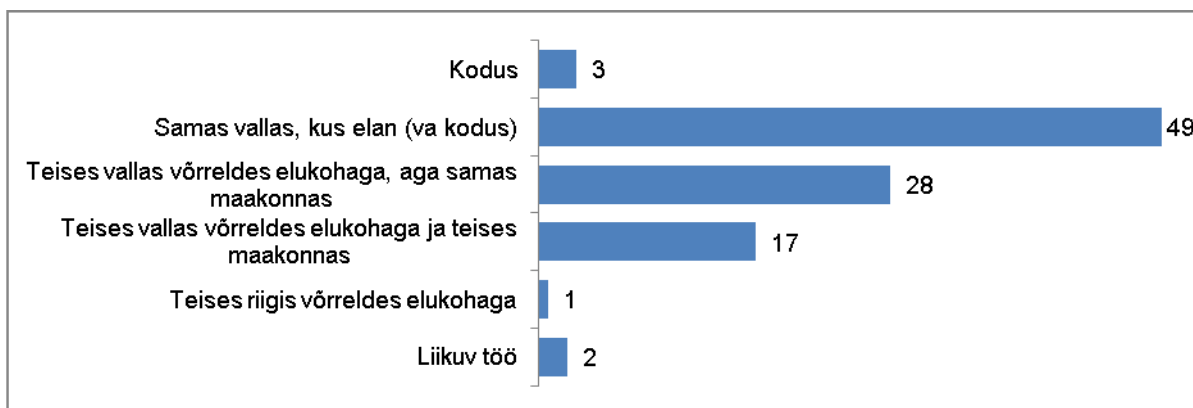
Joonis 3.3. Töötute jaotus vanuse järgi, %.

Töötutest suurim osa (46%) on keskeri- ja kutseharidusega. Kõige vähem on töötute hulgas algharidusega (12%) ning kõrg- ja rakenduskõrgharidusega inimesi (14%).



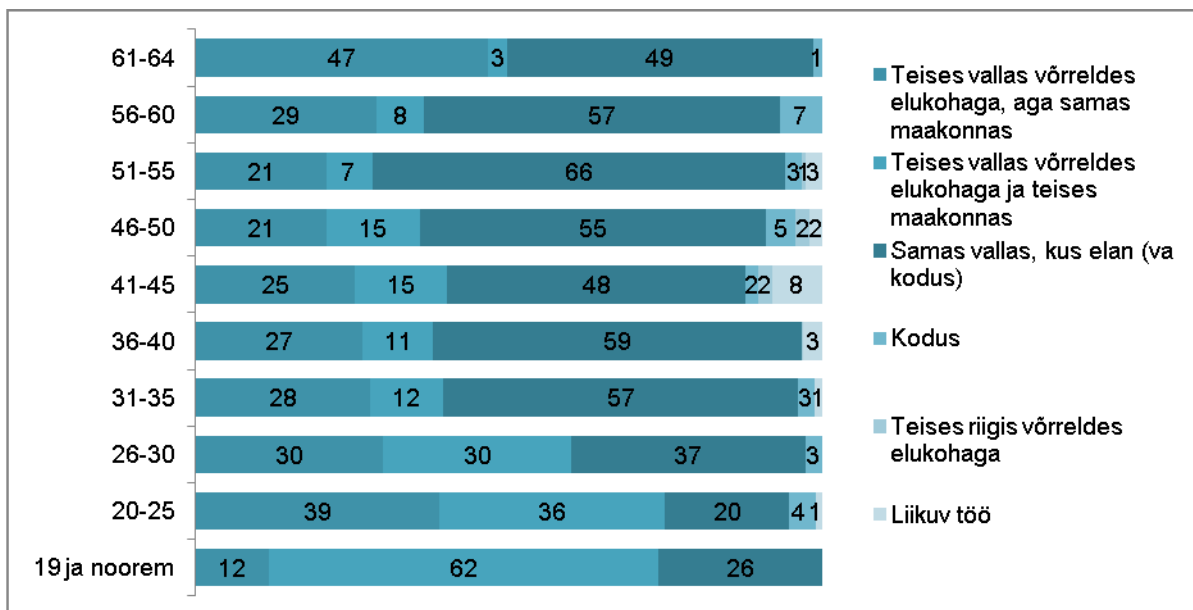
Joonis 3.4. Töötute jaotus haridustasemete lõikes, % kõigist töötutest.

Enamasti asub vastajate **töökoht elukohaga samas vallas** (49%). Võrdlemisi palju on ka inimesi, kelle töökoht asub teises vallas, kuid elukohaga samas maakonnas (28%). Samas, kui elatakse valla piiri lähedal, ei tähenda naabervallas tööl käimine automaatselt kaugemal asuvat töökohta. Teises maakonnas käib tööl 17% töötajatest ning vaid ligikaudu 1% küsitluses osalenutest vastas, et töötab väljaspool Eesti riigi piire. Samas tuleb siinkohal arvestada, et tegelikult välismaal tööl käijate osakaal võib olla oluliselt kõrgem, kuid telefoniintervjuuga ei pruugitud neid kätte saada. Sellele viitasid ka läbi viidud intervjuud omavalitsuste esindajatega. Suhteliselt vähe on antud uuringu tulemustel liikuva töö tegijaid (2%) ning inimesi, kes töötavad kodus (3%).



Joonis 3.5. Töökohta asukoht, % kõigist hõivatutest (palgatöötajad ja ettevõtjad/FIE-d).

Väga selgelt ilmneb, et **nooremad inimesed on altimad kaugemal tööl käima**. Kuni 30-aastaste hulgas on väljaspool elukoha KOV-i tööl käijate osakaal üle 60%. Seevastu üle 30 aasta vanuste vastajate seas on see protsent üldiselt 30-40 vahel. Erandi moodustab siinkohal küll vanusegrupp 61-64, kus teises omavalitsuses (kuid samas maakonnas) töötavate osakaal on ligikaudu 47%. Samas on antud vanusegrupi osakaal valimis suhteliselt väike ning seetõttu ei saa selle alusel teha suuremaid üldistusi.

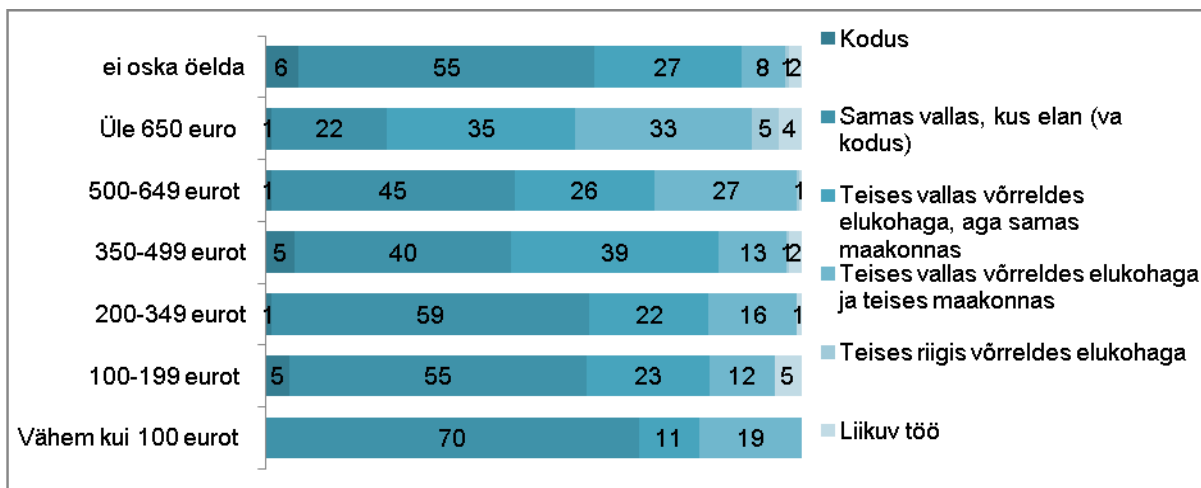


Joonis 3.6. Töökoha asukoht vanusegruppide lõikes, % kõigist hõivatutest.

Analüüsisides tulemusi maakondade lõikes, eristuvad Pärnumaa ning Järvamaa. Esimene paistab silma sellega, et elukohaga samas vallas töötavate inimeste osakaal on madal (31%) ning ligi poolte (48%) töötajate töökoht asub teises omavalitsuses (aga samas maakonnas), väljaspool maakonda tööl käijate hulk on samas väike (6%). Siinkohal võib üheks põhjuseks pidada ka valdade kuju – valimisse sattunud Pärnumaa valdadest mitmed (Tahkuranna, Paikuse) on pikliku kujuga, mistõttu valla piires tööl käimine võib tihti tähendada isegi pikemaid vahemaid kui väljaspool elukoha valda töötamine. Järvamaa on vastupidine näide – ligikaudu 62% töötajatel asub töökoht elukohaga samas omavalitsuses ning väljaspool omavalitsust (11%) ning väljaspool maakonna piire (18%) käib tööl suhteliselt vähe inimesi.

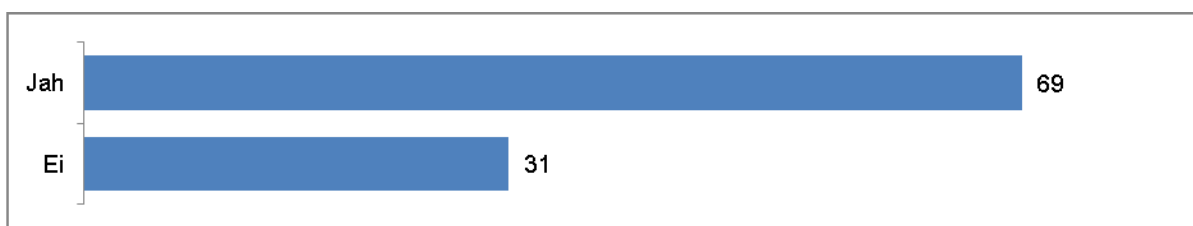
Olulisi erinevusi ei esine väljaspool omavalitsust töötamise ning haridustaseme lõikes. Saab välja tuua, et **kõrgharidusega inimeste hulgas on väljaspool** elukohaks oleva omavalitsuse maakonda **tööl käijate osatähtsus mõnevõrra suurem** kui teiste haridustasemete puhul, samas see erinevus ei ole väga suur (erinevus on kuni 10%). Väga selgeid erisusi ei ilmne ka ametikoha ja väljaspool omavalitsuse piire töötamise vahel. Kõige paiksemad on põllumajanduse ja kalanduse valdkonna oskusöölised. Nende seas on elukoha omavalitsuse piires töötajate osakaal 73%. Seevastu **kontoriametnikest ja klienditeenindajatest käib suhteliselt suurem osakaal tööl väljaspool** elukoha omavalitsust (68%).

Väga väike erinevus esineb ka perekonnaseisu ja kaugemal töötamise vahel – üksikutest inimestest töötab väljaspool omavalitsuse piire 53%, abielus inimestest 47%. Sarnane trend ilmneb ka laste arvuga seonduvalt – leibkondades, kus on rohkem alla 18 aasta vanuseid lapsi, on kaugemal tööl käijaid pisut vähem. Eelkõige on erinevus suhteliselt kaugemal (väljaspool maakonda) tööl käimise osas (erinevus 5-7%). Samuti on antud valimi puhul **erinevus rahvuse lõikes** – kui eestlastest töötab 46% oma kodukoha omavalitsuses, siis muu rahvuse esindajate hulgas on vastav väärtus 64%. Väga selge trend ilmneb ühe leibkonnaliikme kohta arvestatud keskmise sissetuleku ja väljaspool elukoha omavalitsust töötamise vahel – **suurema sissetulekuga** inimeste puhul on **väljaspool** oma omavalitsuse ja ka maakonna piire **töötamine märkimisväärselt sagedasem**.



Joonis 3.7. Töökoha asukoht ühe leibkonnaliikme kohta arvestatud sissetuleku gruppide lõikes, %.

Eraldi sooviti selgitada, **kuivõrd aktiivselt on töötud inimesed kaugemalt tööd otsinud**. Uuringus osalenud töötutest üle kahe kolmandiku (69%) on otsinud sobivat tööd ka väljastpoolt elukohaks oleva omavalitsuse piire.

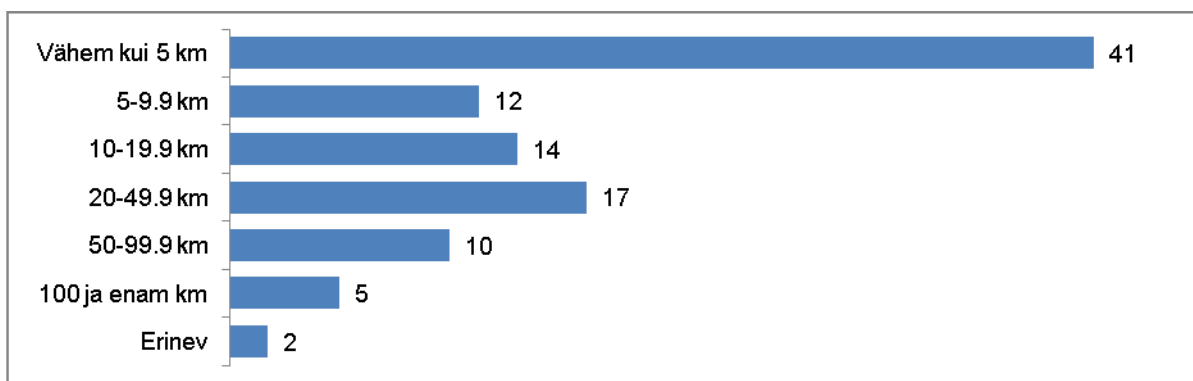


Joonis 3.8. Väljastpoolt elukoha omavalitsust töö otsimine, % töötutest.

Hetkel töötutest inimestest on mehed ja naised kaugemalt tööd otsinud suhteliselt võrdselt. Vastustest ilmneb huvitav tendents, et kõige vähem aktiivsed kaugemalt tööd otsimises on keskealised inimesed (vanusegrupid 36-40, 41-45). Vanemate ja nooremate puhul kaugemalt tööd otsinute osakaal kasvab. Ilmneb ka, et üksikult elavate seas on väljastpoolt oma KOV-i tööd otsinute osakaal mõne protsendi võrra suurem kui abielus/kooselus inimeste hulgas. Sama loogika kehtib ka lastega seonduvalt – perekondades, kus ei ole alla 18 aastaseid lapsi, on väljastpoolt omavalitsust tööd otsinute suhtarv kõrgem. Väga selgelt saab välja tuua, et muust rahvusest töötud inimesed on aktiivsemalt otsinud tööd kodust kaugemal (65% eestlastest ja 94% muust rahvusest). Peamiste põhjustena, miks ei olda kaugemalt tööd otsinud, toovad töötud välja, et kodus on palju tegemist, pole vajadust ning enda või lähedase tervislik seisund ei võimalda seda. Põhjendusena tuuakse ka halba ühistranspordiühendust. Samas tuleb siinkohal märkida, et vaadeldav valim (töötute osas) on suhteliselt väike (kokku 69 töötut) ning seetõttu tuleb olla ettevaatlik üldisemate järelduste tegemisel.

3.4. Praeguse töökoha kaugus

Kõigist palgatöötajatest ja ettevõtjatest/FIE-dest 41%-l asub töökoht vähem kui 5 kilomeetri kaugusel elukohast. Seega valdavalt on nende puhul ilmselt tegemist olukorraga, kus nii töö- kui elukoht asub vallakeskuses või selle vahetus läheduses. Inimesi, kelle puhul tööle jõudmiseks läbitavate kilomeetrite arv on vahemikus 5-9,9 ja 10-19,9 ning ka 20-49,9 on suhteliselt võrdselt. Veelgi kaugemal - 50-99,9 kilomeetri kaugusel - käib tööle 10% vastanutest ning üle 100 kilomeetri tuleb tööle jõudmiseks läbida 5%-l töötajatest. Leidub ka inimesi, kelle puhul töökoha kaugus on erinev – nt mitmed ehitusel töötajad suunduvad hommikuti otse erinevatele objektidele, mistõttu ei ole võimalik töökoha kaugust üheselt välja tuua.



Joonis 3.9. Praeguse töökoha kaugus kilomeetrites, % hõivatutest.

Teatav **seos** on leitav **vanuse ja töökoha kauguse vahel** – noorematel (vanusegrupid 20-25 ja 26-30) inimestel asub töökoht tihedamini kaugemal, keskealiste hulgas on suhteliselt lähemal töötavate osakaal kõrgem.

Tabel 3.2. Praeguse töökoha kaugus kilomeetrites vanusegruppide lõikes, %.

	Vanuserühm (aastat)									
	19 ja noorem	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-64
<i>Vähem kui 5 km</i>	26	24	26	50	53	36	47	52	45	39
<i>5-9.9 km</i>	12	8	12	4	11	20	15	6	14	11
<i>10-19.9 km</i>	0	10	15	21	9	11	10	19	12	23
<i>20-49.9 km</i>	21	28	15	14	14	16	11	16	22	22
<i>50-99.9 km</i>	41	19	22	8	8	10	8	3	0	4
<i>100 ja enam km</i>	0	10	7	3	1	4	6	4	6	1
<i>Erinev</i>	0	0	4	0	4	3	3	0	0	0

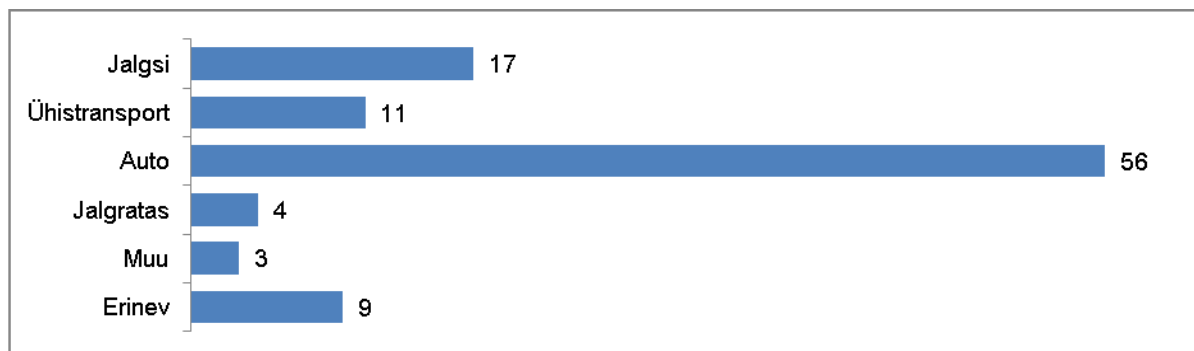
Ka leibkonnaliikme **keskmise kuise netosissetuleku ning töökoha kauguse vahel on samasuunaline seos** – leibkondades, kus käiakse kaugemal tööle, on leibkonna keskmine sissetulek kõrgem.

Tabel 3.3. Praeguse töökoha kaugus kilomeetrites vanusegruppide lõikes, %.

	Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta (eurot)						
	Vähem kui 100 eurot	100-199 eurot	200-349 eurot	350-499 eurot	500-649 eurot	Üle 650 euro	ei oska öelda
<i>Vähem kui 5 km</i>	39	49	47	38	32	22	45
<i>5-9.9 km</i>	2	15	15	8	12	5	15
<i>10-19.9 km</i>	16	11	7	22	21	9	16
<i>20-49.9 km</i>	11	14	17	20	12	24	13
<i>50-99.9 km</i>	0	8	9	6	16	24	7
<i>100 ja enam km</i>	17	1	4	5	7	14	1
<i>Erinev</i>	14	1	1	2	0	1	3

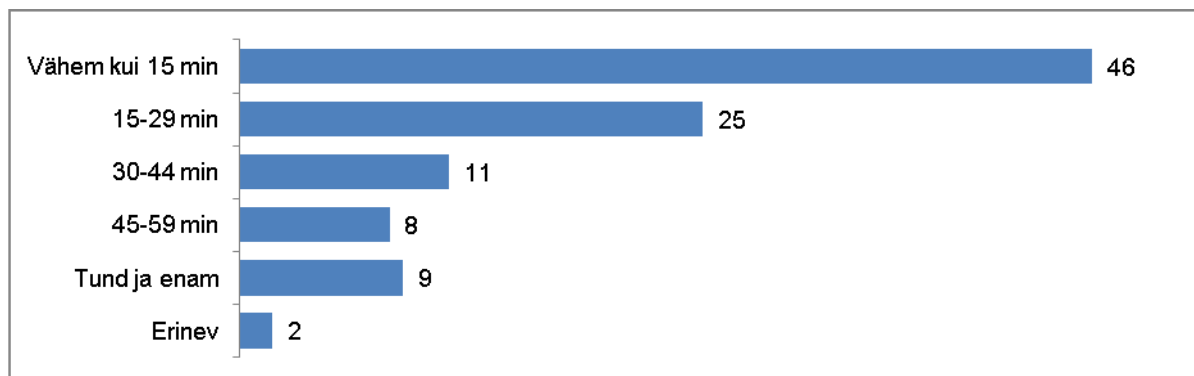
Tööle jõudmiseks kasutatakse valdavalt sõiduauto (56%), kuid suhteliselt suur on ka jalgsi tööle käijate osakaal (17%). Ühistransporti kasutab tööle jõudmiseks vaid 11% vastanutest. Mõningad vastanutest kombineerivad erinevaid transpordivahendeid (auto+rong, auto+buss jt). Leidub ka piiratud hulk vastajaid, kes kasutavad erinevaid transpordivahendeid sõltuvalt aastaajast – suvel

käiakse töö ajal jalgrattaga või jalgsi ning talvel pigem autoga. Üksikutes vastustes on märgitud, et kasutatakse ettevõtte poolt korraldatud transporti.



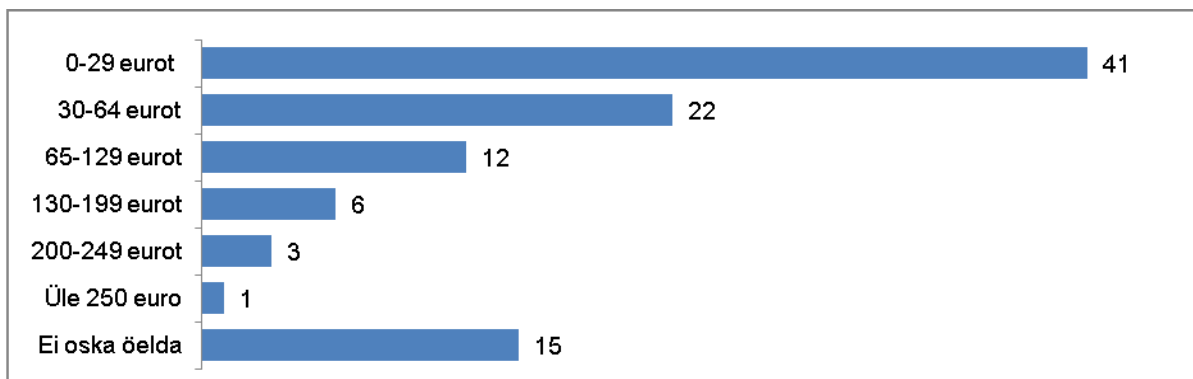
Joonis 3.10. Tööle jõudmiseks kasutatav transportivahend, % hõivatutest.

Tööle jõudmiseks kuluv aeg jääb ligikaudu pooltel (46%) vastanutest alla 15 minuti. See on otseses vastavuses ka eelpool vaadeldud töökoha kaugusega – 41%-l vastanutest on töökoht lähemal kui 5 km. Kauem kui pool tundi kulub tööle jõudmiseks 30%-l valimisse kuulunud inimestest, seejuures pikem kui üks tund on tööle minekuks kuluv aeg 9%-l vastanutest. Mõned vastajad on toonud eraldi välja, et ühistranspordiga tööle jõudmiseks kulub neil ajaliselt üle kahe korra kauem kui isikliku sõiduautoga minnes.



Joonis 3.11. Keskmiselt tööle jõudmiseks kuluv aeg, % hõivatutest.

Tööleminekuga kaasnevat **rahalist kulu oli vastajatel suhteliselt keeruline hinnata.** Eelkõige tekitas küsimusi autoga tööle minemisega seotud kulud – kuidas hinnata sõiduki amortisatsiooni-, hooldus- ja kindlustuskulu. Seetõttu ei osanud küllalt suur osakaal vastanutest (15%) antud küsimusele vastata. **Suurim osa vastajaid (41%) pidas töölemineku transportiga seotud kulusid ühes kuus väiksemaks kui 30 eurot.** 22%-l jääb kuine transportikulu vahemikku 30-64 eurot ning 12%-l vahemikku 65-129 eurot. Üle 130 euro kulutab ühes kuus töö käimisega seotud transportile 10% küsitletutest, sealhulgas 1% vastanutest kulutab üle 250 euro.



Joonis 3.12. Tööl käimiseiga seotud transpordikulud ühes kuus, % hõivatutest.

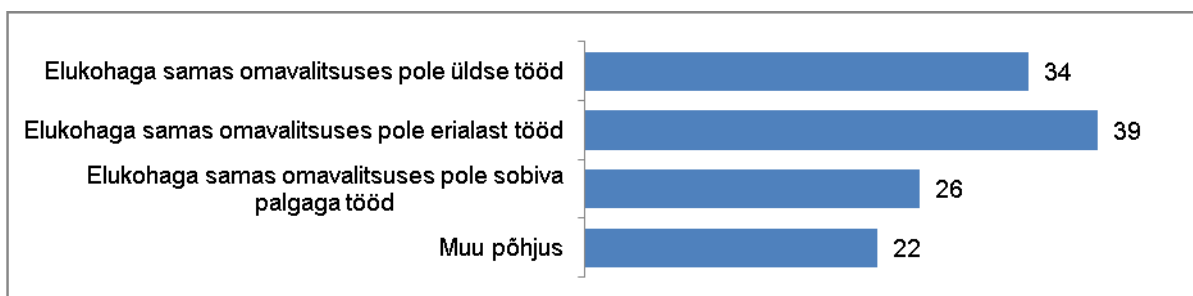
Selge seos esineb leibkonnaliikme sissetuleku ning ühes kuus transpordile kuluva summa vahel. **Kõrgema sissetulekuga gruppides on kuus transpordile kuluv keskmine summa kõrgem.** Grupis, kus kuine netosissetulek on üle 650 euro ühe leibkonnaliikme kohta, on transpordile kuni 29 eurot kulutavate osakaal teiste sissetuleku gruppidega võrreldes oluliselt madalam (vaid 24%) ning seevastu vahemikus 130-199 eurot kulutab 16% (teistes sissetulekugruppides jääb see 5% piiresse).

Tabel 3.4. Tööl käimiseiga seotud transpordikulud ühes kuus erinevates sissetulekugruppides, %.

	Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta (eurot)						
	Vähem kui 100 eurot	100-199 eurot	200-349 eurot	350-499 eurot	500-649 eurot	Üle 650 euro	ei oska öelda
0-29 eurot	72	45	43	40	44	24	38
30-64 eurot	11	19	22	23	24	20	24
65-129 eurot	11	4	13	13	14	16	12
130-199 eurot	3	2	6	5	3	16	4
200-249 eurot	0	8	2	2	2	3	3
Üle 250 euro	0	0	0	2	0	5	0
ei oska öelda	3	21	13	14	12	15	17

3.5. Kaugemal töötamise peamised põhjused

Põhjused, miks inimesed töötavad elukoha omavalitsusest kaugemal, on **erinevad**. Peamise põhjusena tuuakse välja **erialase töö puudumist** (39%), kuid ka asjaolu, et elukoha omavalitsuses ei ole üldse tööd (34%). Viimane põhjus on kõige levinum vanemate inimeste seas. Sobiva palgaga töö puudumise toob põhjusena välja 26% vastanutest. Kõige enam on selliselt vastanud vanusegrupis 26-30 aastat.



Joonis 3.13. Kaugemal tööl käimise põhjused, % väljaspool elukoha omavalitsust töötajatest.

Kaugemal töötamisel on ka **muid põhjuseid**. Üsna levinud on olukord, kui **elatakse valla piiri lähedal** ning töökoht, mis jääb teise valla territooriumile, on isegi lähemal, kui oma valla võimalikud tööandjad. Arvukalt on ka vastajaid, kes on paralleelselt õppimas ning töötamas elukoha omavalitsusest väljaspool. Ühe põhjusena, miks kaugemal tööl käiakse, on välja toodud ka sotsiaalne pool – head suhted ja kollektiiv, st ollakse teiste sama asutuse töötajatega varasemalt tuttavad ning see innustab koos töötama. Leidub ka olukordi, kus kohalik tööandja on tegevuse lõpetanud ning uus töö on leitud kaugemal, kuid **ei ole soovitud elukohta vahetada**. Seetõttu on hakatud igapäevaselt elukohast kaugemal tööl käima. Mõned vastajad on toonud välja ka suunamist ja tööandja poolt kaugemale tööle saatmist.

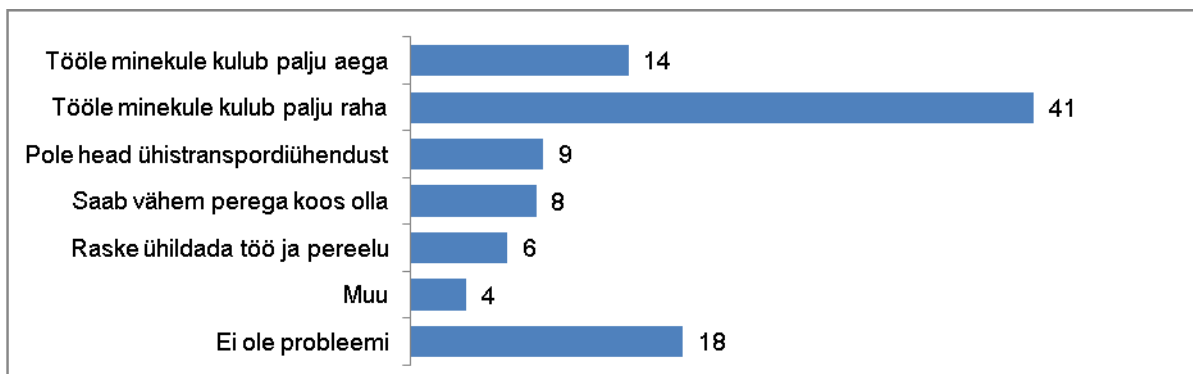
Analüüsides kaugemal töötamise põhjuseid haridustasemetel lõikes, ilmneb loogiline trend – rakenduskõrgharidusega ning kõrgharidusega inimeste puhul on erialase töö puudumine selgelt olulisim põhjus kaugemal töötamiseks.

Tabel 3.5. Kaugemal tööl käimise põhjused haridustasemetel lõikes, % (võimalik valida mitu varianti).

	Haridustase						
	Põhiharidus	Kutseharidus põhihariduse baasil	Keskharidus	Kesk-eriharidus	Kutseharidus keskhariduse baasil	Tehnikum/rakendus-kõrgharidus	Kõrgharidus
<i>Elukohaga samas omavalitsuses pole üldse tööd</i>	35	52	48	39	31	7	21
<i>Elukohaga samas omavalitsuses pole erialast tööd</i>	16	29	46	30	35	55	48
<i>Elukohaga samas omavalitsuses pole sobiva palgaga tööd</i>	35	5	19	27	40	10	29
<i>Muu põhjus</i>	18	14	28	21	0	38	23

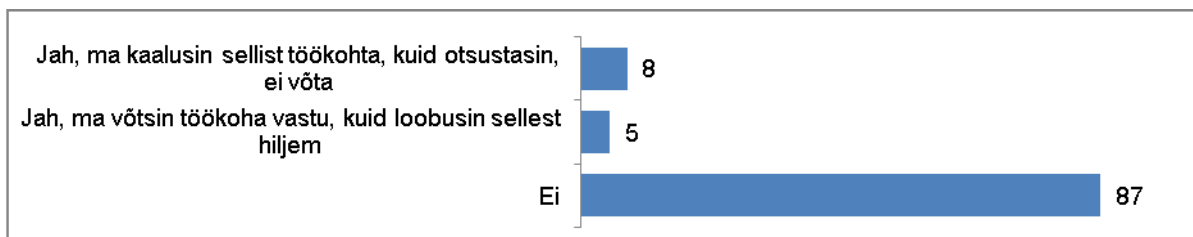
3.6. Kaugemal töötamisega seotud probleemid

Kuigi ligikaudu **viiendikule** elukoha omavalitsusest kaugemal tööl käijatele **ei seondu kaugemal töötamisega ühtegi probleemi**, siis enamike vastajate jaoks kaasnevad väljaspool elukoha omavalitsust töötamisega erinevad takistused. Selgelt kõige rohkem on välja toodud kaugemal tööl käimisega seotud **suuri kulutusi (41%)**. Suurem ajakulu (14%) ning probleemid transpordivõimalustega (9%) on väiksema tähtsusega probleemid. Olulised on ka perega seonduvad aspektid – nii asjaolu, et saab vähem perega koos olla (8%) kui ka töö ja pereelu ühildamise raskus (6%). Seda töid välja eelkõige vanusegruppi 26-35 kuuluvad vastajad ning leibkondade esindajad, kus on mitu alla 18-aastast last. Samuti näevad perega koos veedetava aja vähenemises peamist probleemi kõrgema sissetulekuga leibkondade esindajad. Paljude vastajate jaoks oli keeruline tuua välja ühte kõige olulisemat põhjust ning probleemina nähti kõiki eelpoolnimetatuid koos – nii rahalist, ajalist kui ka sotsiaalset poolt. Muude põhjustena oli märgitud eelkõige keerulisi teeolusid (eelkõige talvel) ja sellega seotud ohutuse küsimust.



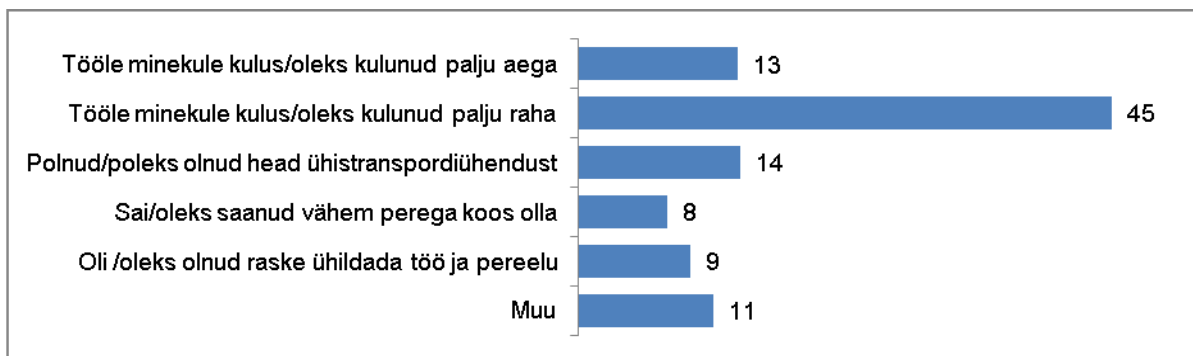
Joonis 3.14. Kaugemal tööl käimisega seotud probleemid, % väljaspool elukoha omavalitsust töötajatest.

Valdav enamik inimesi (87%) ei ole kauguse tõttu jätnud vastu võtmata või loobunud töökohast. Samas viitab loobujate osakaal (13%), et töökoha kaugus on teatud vastajate grupile siiski väga oluline argument. Ligikaudu 8% vastajatest tunnistas, et kaalus kaugel asuva töökoha vastuvõtmist, kuid otsustas siiski loobuda. Kõige rohkem (17%) on selliselt vastanud vanuserühmas 41-45 aastat ning samuti lihttööliste seas (14%). Ligikaudu 5% on inimesi, kes küll võtsid töökoha vastu, kuid hiljem tajusid, et töökoha kaugus on oluliseks probleemiks ning loobusid seetõttu antud ametikohast. Vastustes on eristatav teatav seos perekonnaseisu ja alla 18 aastaste laste arvuga – nii kaugel asuva töökoha vastu võtmata jätnud kui ka sellisest töökohast hiljem loobujaid on rohkem abielus inimeste hulgas ning ka inimeste seas, kelle leibkonnas on rohkem alaealisi lapsi.



Joonis 3.15. Töökoha vastuvõtmisest loobumine seoses töökoha kaugusega, % väljaspool elukoha omavalitsust töötajatest.

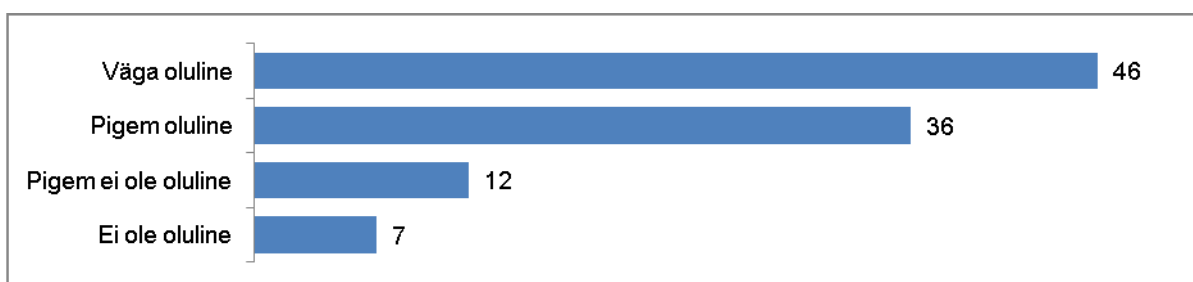
Inimestest, kes tunnistasid, et olid kaugemal asuva töökoha vastuvõtmisest loobunud või loobunud pärast mõningat töötamist (kokku 13% kõigist vastanutest), ligi pooled (45%) nimetasid **peamise loobumise põhjusena tööle minekuga/tööl käimisega seotud suuri rahalisi väljaminekuid.** Ligikaudu 14% loobujate jaoks sai peamiseks takistuseks ühistranspordiühenduse puudumine, 13% tõid peamise loobumise põhjusena välja suurt ajakulu. Muude takistustena toodi peamiselt välja tervislikud põhjused. Samas mainiti ka lähemal asuva töö leidmist ning üks küsitletu tõi, et pidev reisimine ja mujal elamine väsitab ära. Ühes vastuses tõstatas ka regionaalse infrastruktuuri probleem - vastaja märkis, et elab maal ning talvel on suuri raskusi liikumisega, kuid pakutav töö oli täpselt graafiku järgi.



Joonis 3.16. Töökoha vastuvõtmisest loobumise peamine põhjus, % kaugel asuva töökoha vastuvõtmisest loobujatest.

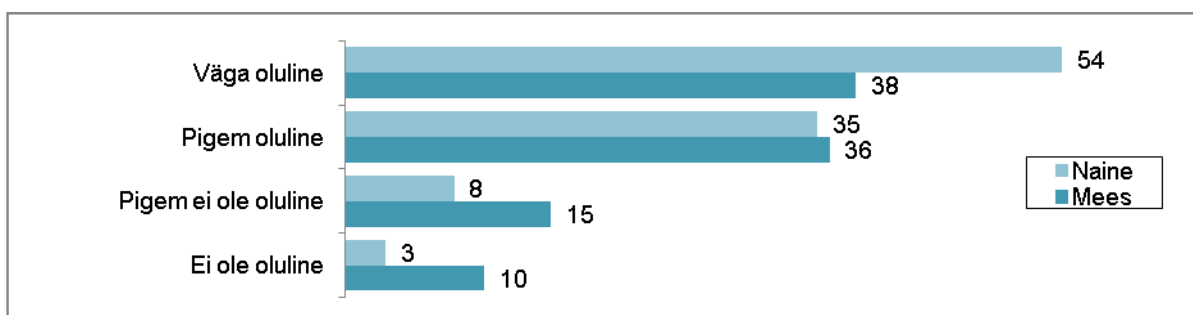
3.7. Kauguse olulisus töökoha valikul

Kõigil 1000-l valimisse kuulunud inimesel paluti hinnata kauguse olulisust töökoha valikul skaalal „väga oluline“ kuni „ei ole oluline“. Uuringu tulemustel on **töökoha kaugus Eesti inimeste jaoks oluline argument** – 46% peab seda väga oluliseks ning 36% pigem oluliseks.



Joonis 3.17. Kauguse olulisus töökoha valikul, % kõigist vastajatest.

Seejuures ilmneb, et **naiste jaoks on töökoha kaugus tähtsam** tegur kui meeste jaoks. 54% naistest peab seda väga oluliseks, meeste seas on vastav väärtus 38%.



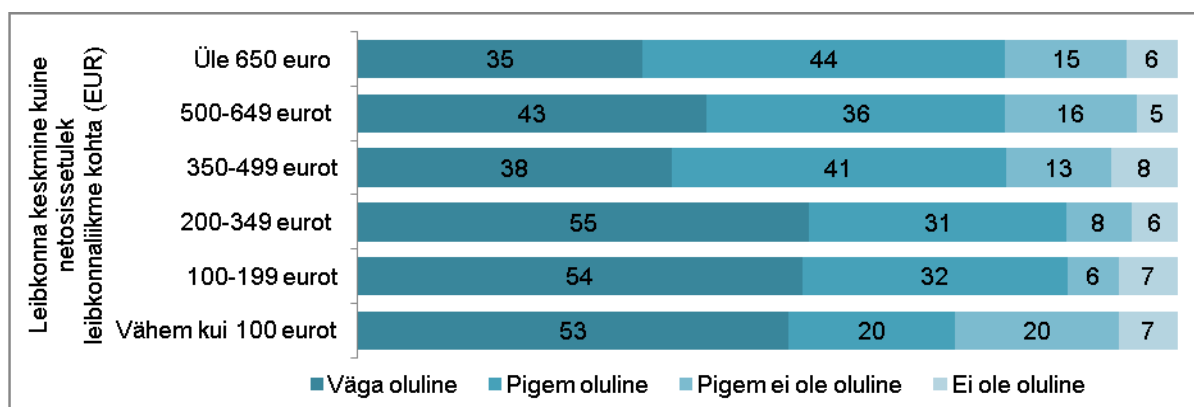
Joonis 3.18. Kauguse olulisus töökoha valikul meeste ja naiste lõikes, %.

Selgelt joonistub välja ka **vanuse ja töökoha kauguse tähtsusele antava hinnangu vaheline seos**. Nooremates vanusegruppides peab töökoha kaugust väga oluliseks teguriks märkimisväärselt väiksem osa vastanutest võrreldes kõrgemate vanusegruppidega.

Tabel 3.6. Kauguse olulisus töökohta valikul vanusegruppide lõikes, %.

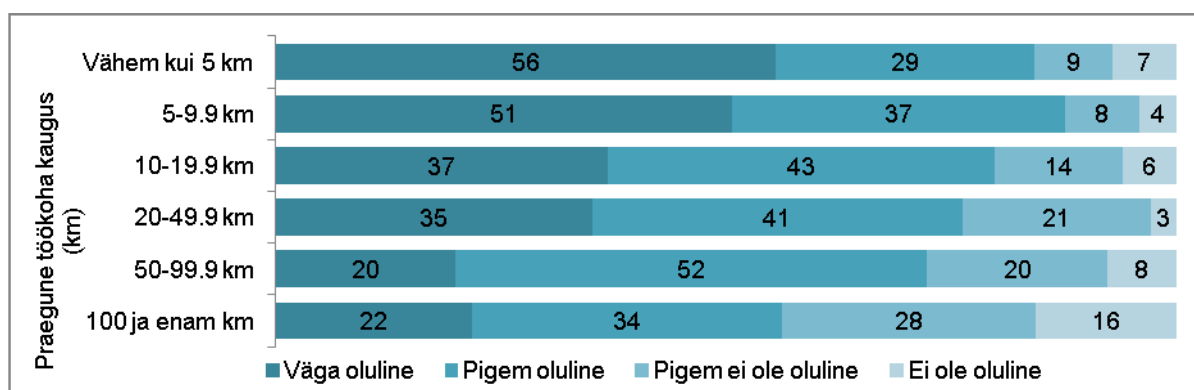
	Vanus									
	19 ja noorem	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-64
Väga oluline	25	36	34	48	50	45	53	50	61	70
Pigem oluline	51	47	42	31	33	36	31	33	19	19
Pigem ei ole oluline	17	12	19	12	14	10	8	8	10	6
Ei ole oluline	7	5	5	8	4	10	7	9	9	5

Hinnangud töökohta kauguse olulisusele erinevad ka sissetulekugruppide lõikes – **kõrgemasse sissetulekugruppi kuuluvate inimeste jaoks on töökohta kaugus vähem oluline** kui madalama sissetulekuga inimeste jaoks. Suurim erinevus on eelkõige nende inimeste osas, kes hindavad töökohta kaugust väga oluliseks (ühe leibkonnaliikme kohta arvestatud sissetulekuga üle 650 euro peab töökohta kaugust väga oluliseks 35%, sissetulekugrupis 100-199 eurot hindab sarnaselt 54% inimestest).



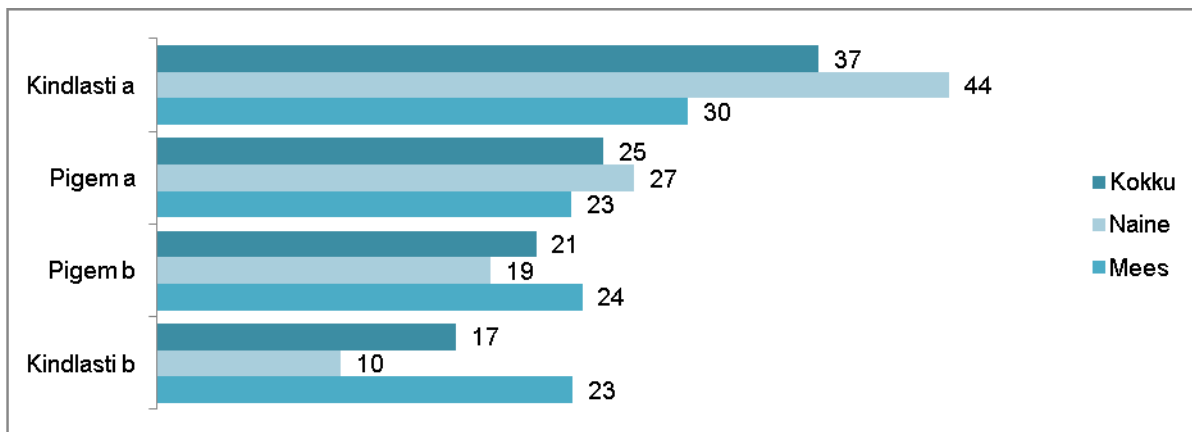
Joonis 3.19 Töökohta kauguse olulisus sissetuleku gruppide lõikes, %.

Selge seos ilmneb ka töökohta kauguse olulisusele antud hinnangu ja praeguse töökohta kauguse vahel. **Inimesed, kelle praegune töökoht asub lähemal, hindavad töökohta kaugust olulisemaks kui need, kelle praegune töökoht asub kaugemal.** Nendest vastajatest, kelle praegune töökoht asub enam kui 100 kilomeetri kaugusel, peab töökohta kaugust väga oluliseks vaid 22%, seevastu neist, kelle praegune töökoht on vähem kui 5 km kaugusel, hindab töökohta kaugust väga oluliseks 56%. See ilmestab arvamust, et lähemal tööl käijate jaoks on töökohta kaugus kõrgemalt väärtustatud kui kaugemal tööl käijate jaoks, kelle jaoks töökohta valikul saavad määravamaks muud kriteeriumid. See viitab ka, et lähemal tööl käijaid on keeruline motiveerida kaugemal asuvat töökohta vastu võtma.



Joonis 3.20. Töökohta kauguse olulisus sõltuvalt praeguse töökohta kaugusest, %.

Küsitletud pandi **hüpoteetilisse olukorda**, kus neil paluti **valida kahe töökohta vahel**, millest **esimese (a) puhul teenitakse teisega võrreldes 30% kõrgemat palka, kuid tuleb sõita igapäevaselt 50 km kaugusele**. Teise töökohta (b) puhul on hüpoteetiline kaugus elukohast 15 km. Vastustest võiks järeldada, et valmisolek kaugemal tööl käimiseks on suhteliselt hea. 37% vastanutest eelistaksid kindlasti ning 25% pigem esimest alternatiivi (kaugemal, kuid suurema palgaga). Samas on väärrib tähelepanu, et naise seas on valmidus kaugemal tööl käimiseks märgatavalt kõrgem kui meeste seas. Ühe esmase selgitusena võib pidada asjaolu, et mehed on kalkuleerivamad ning mõnel juhul võivad paremini hinnata transpordikulude suhtelist suurenemist seoses kaugemal töötamisega.



Joonis 3.21. Hüpoteetiliste töökohtade eelistamine, %.

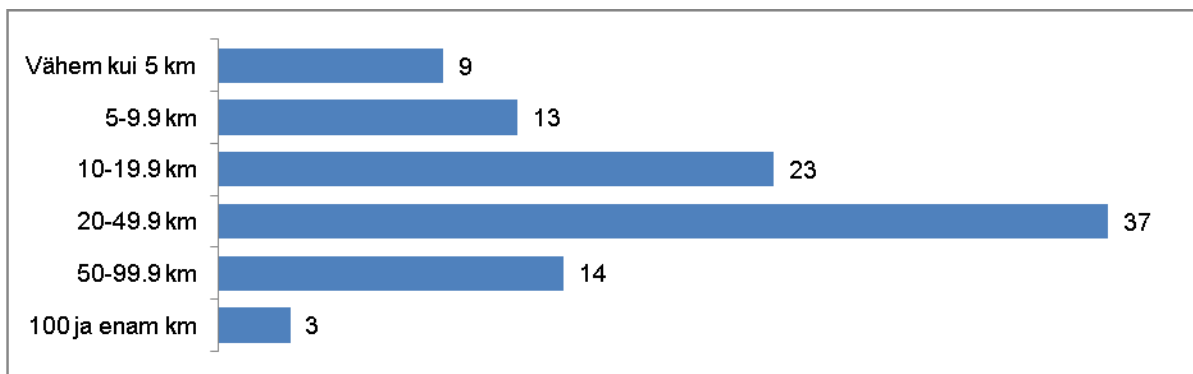
Suhteliselt üllatavaks võib pidada ka seda, et kui nooremates vanusegruppides on vastused jaotunud suhteliselt ühtlaselt, siis kõrgemates vanusegruppides eelistatakse esimest alternatiivi selgelt rohkem.

Tabel 3.7. Hüpoteetiliste töökohtade eelistamine vanusegruppide lõikes, %.

	Vanus									
	19 ja noorem	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-64
<i>Kindlasti a</i>	25	25	31	27	34	39	35	50	46	67
<i>Pigem a</i>	30	27	32	35	25	22	22	25	18	11
<i>Pigem b</i>	21	26	20	25	21	25	27	14	16	14
<i>Kindlasti b</i>	24	22	17	14	20	13	16	12	19	8

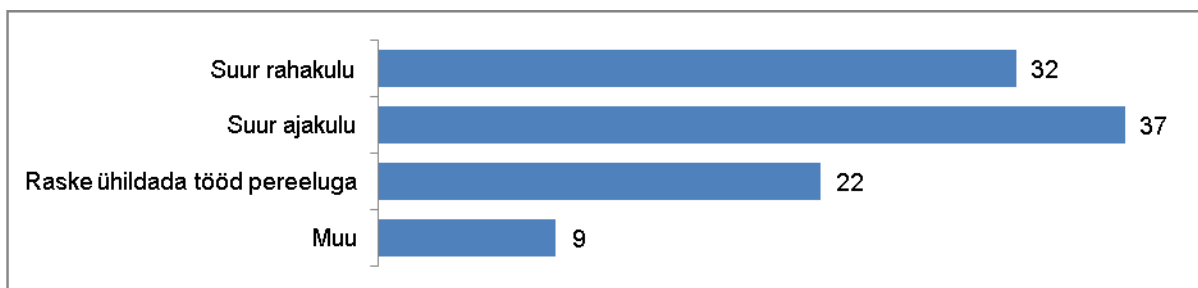
Siinkohal on vajalik arvestada, milline on nominaalne palgatase, mille suhtes võrdlus on püstitatud. Näiteks 30% 1000 euro juures on suhteliselt suur summa, mis tõenäoliselt katab kaugemal tööl käimisega lisanduvad transpordikulud. Seevastu 30% 500 eurose kuupalga juures tõenäoliselt ei kata kaugemale sõitmisega seoses kasvavaid transpordikuluseid. Tasub märkida, et käesoleva küsimuse vastused on mõneti lahknevad eelpool vaadeldud hinnangutest töökohta kauguse olulisuse kohta ning samuti ei sobitu need väga hästi järgnevalt vaadeldava maksimaalse aktsepteeritava töökohta kauguse hinnangute konteksti.

Kõige suurema osa vastanute (37%) jaoks jääb **töökohta maksimaalne kaugus**, mida ollakse nõus igapäevaselt läbima, vahemikku **20-49,9 kilomeetrit**. Rohkem kui 50 kilomeetri kaugusel on nõus igapäevaselt tööl käima 17% küsitletutest. Seejuures meeste seas on vastajate osakaal, kes on valmis tööl käima kaugemal kui 50 km, oluliselt kõrgem kui naiste seas – vastavalt 25% ja 10%. Samas on suhteliselt suure osa vastajate jaoks paindlikkus töökohta kauguse osas väga madal - 9% vastanute jaoks on maksimaalselt aktsepteeritav töökohta kaugus alla 5 kilomeetri.



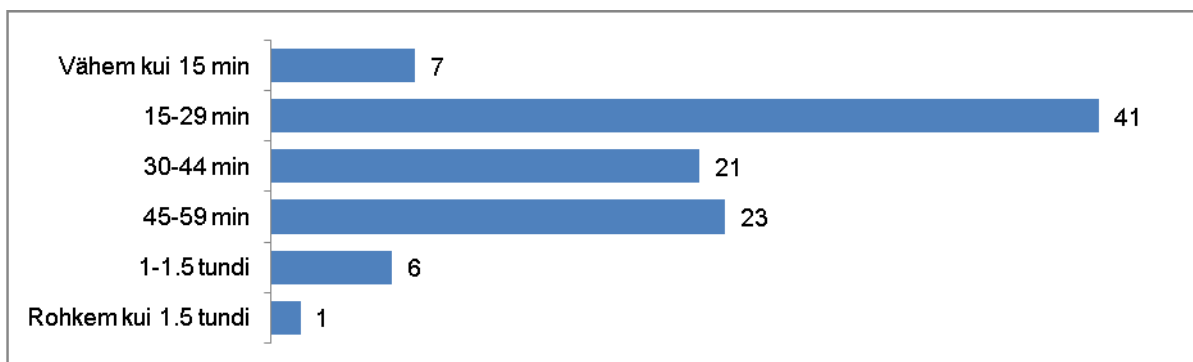
Joonis 3.22. Maksimaalne töökoha kaugus kilomeetrites, mida ollakse nõus igapäevaselt läbima, %.

Inimestelt, kelle maksimaalselt aktsepteeritav töökoha kaugus jäi alla 50 kilomeetri, küsiti eraldi peamist põhjust, **miks nad ei ole valmis kaugemal tööl käima**. 970-st vastanust 37% pidasid suurimaks takistuseks suurt ajakulu. Suurt rahalist kulu tõi olulisima põhjusena välja 32% ning töö ja pereelu ühildamise keerukust 22% vastanutest. Mitmete vastajate hinnangul on keeruline välja tuua ühest põhjust ning takistusena nähakse kõiki eelpoolnimetatuid koos. Muude põhjustena märgiti veel transpordiprobleeme (eelkõige isikliku sõiduvahendi puudumist, kuid ka ühistranspordiga seotud probleeme) ning vanust ja tervislikku seisundit. Mõnevõrra vähem toodi välja pideva sõitmisega kaasnevat väsimust ja tüdimust ning heitlikke teeolusid.



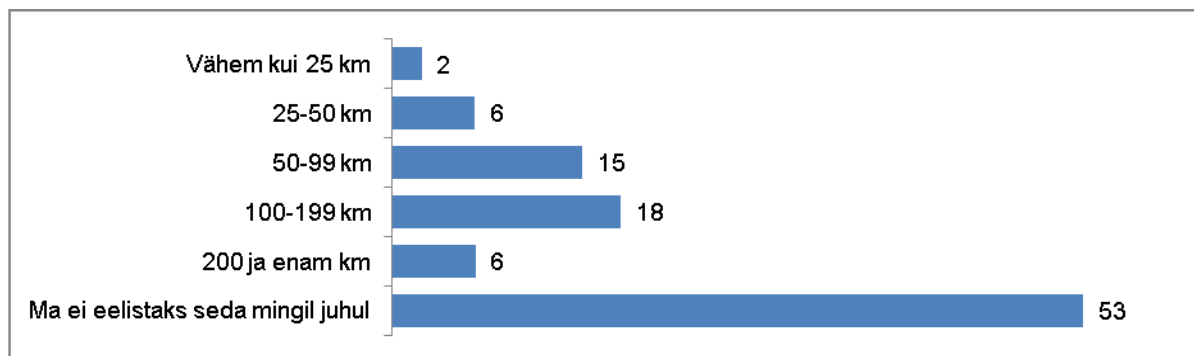
Joonis 3.23. Peamine põhjus, miks ei olda nõus igapäevaselt kaugemal tööl käima, %.

Tuhandest vastanust 41% jaoks jääb maksimaalselt aktsepteeritav tööle jõudmiseks kuluv aeg 15-29 minuti piiridesse. Pool tundi kuni 59 minutit on nõus tööle jõudmiseks kulutama kokku 44% vastanutest, 6% jaoks on piiriks tund kuni poolteist. Kauem kui poolteist tundi on nõus tööle jõudmise peale kulutama veidi üle 1% vastanutest. **Meeste puhul on maksimaalne aktsepteeritav tööle jõudmise aeg veidi pikem kui naiste puhul**, kuid erinevus ei ole väga suur. Ka vanusegruppide lõikes on tulemused suhteliselt sarnased.



Joonis 3.24. Maksimaalne töökoha kaugus (ajakulu mõttes), mida ollakse nõus igapäevaselt läbima, %.

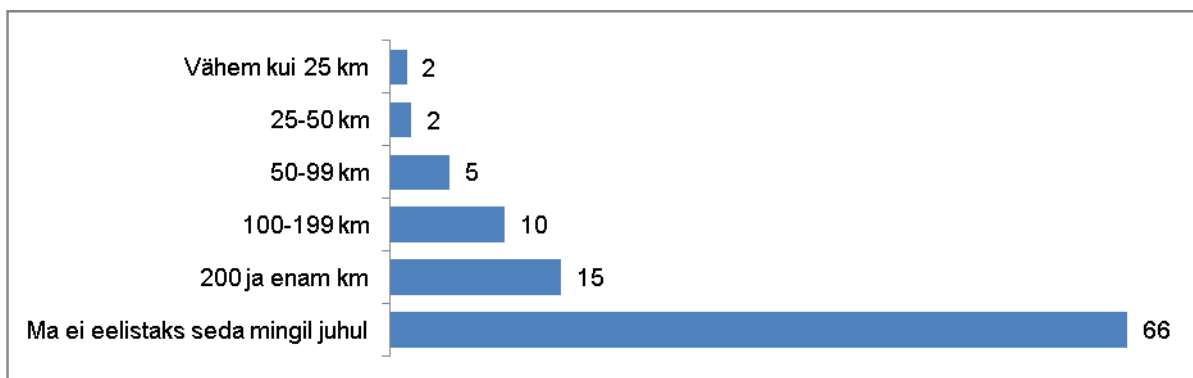
Vastajatelt paluti hinnangut ka selle kohta, milline on nende jaoks **töökoha kaugus, mille korral nad eelistataks igapäevase tööle sõitmise asemel üürida/osta elukoht ja sõita tööle kord nädalas või harvem** (kuid mitte kolida püsivalt elama). Üldiselt on vastanute motivatsioon töökoha läheduses ajutist elukohta üürida/osta väga madal. 53% tunnistas, et ei eelistaks ajutise elukoha hankimist mitte mingil juhul. Ülejäänute vastused jaotuvad suhteliselt erinevalt. Neist, kes oleks nõus teist elukohta hankima, arvab kõige suurem osakaal (18%), et töökoha kaugus vahemikus 100-199 kilomeetrit oleks põhjus teise elukoha muretsemiseks. Pisut vähem, 15% on neid, kes muretseks ajutise elukoha juhul, kui töökoha kaugus jääb vahemikku 50-99 kilomeetrit. Samas 6% vastajate jaoks on piiriks, mille korral otsitakse ajutine eluase töökoha läheduses, juba töökoha kaugus 25 km. Sama palju (6%) on neid, kes mõtleks teise elukoha hankimise peale alles siis, kui töökoht asub 200 ja enama kilomeetri kaugusel.



Joonis 3.25. Töökoha kaugus, mille korral eelistataks igapäevase tööle sõitmise asemel üürida/osta elukoht töökoha lähedal ning sõita tööle kord nädalas või harvem, % kõigist vastanutest.

Sarnaselt eelmiste küsimuste puhul ilmnenuid mustritele on ka selle küsimuse osas meeste ja naiste vastused veidi erinevad. Meeste seas on vähem neid, kes ei oleks mingil juhul nõus teist elukohta muretsema (vastavalt 47% meestest ja 59% naistest). Samuti kasvab nende inimeste osakaal, kes ei nõustu teise (ajutise) elukohaga, vanemates vanusegruppides (vanusegrupis 20-25 on vastav näitaja 28%, grupis 41-45 58% ning grupis 56-60 71%). Selline trend peegeldab üsna selgelt asjaolu, et nooremad inimesed on liikuvamad ning nende puhul on tegureid, mis seoks neid ühe konkreetse elukohaga, vähem.

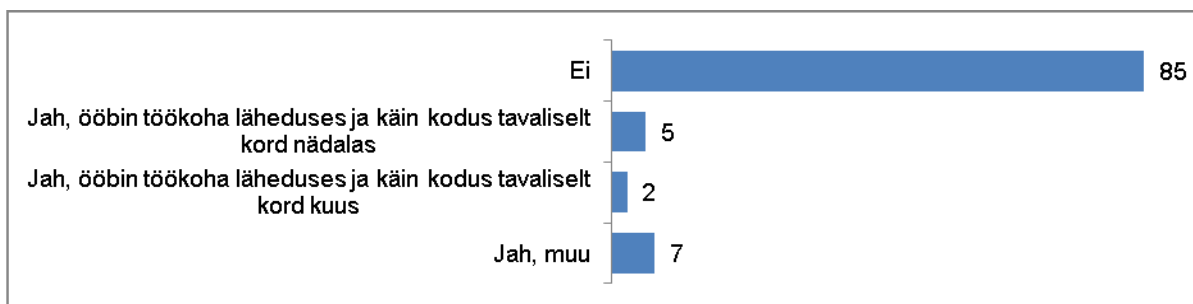
Lisaks paluti uuringus osalenutelt hinnangut ka selle kohta, milline peaks olema **töökoha kaugus, mille korral eelistatakse igapäevase tööle sõitmise asemel kolida töökoha lähedusse**. Vastanute valmisolek elukohta vahetada on väike. Kaks kolmandikku küsitletutest (66%) tunnistas, et ei eelistaks praegusest elukohast lahkumist mingil juhul. 15% vastanute jaoks on piiriks, mille korral ollakse nõus elukoha vahetusega ning töökoha lähedusse kolimisega, 200 ja enam kilomeetrit. Iga kümnes vastanu eelistaks töökoha lähedusse kolida juhul, kui ametikoht asub 100-199 km kaugusel. Samas on teatud osa inimeste jaoks distants, mis motiveerib alaliselt elukohta vahetama, oluliselt väiksem - 5% vastanutest eelistaks igapäevasele tööle sõitmise asemel töökoha lähedusse kolida juba juhul, kui töökoht jääks 50-99 km kaugusele. Töökoha kaugus alla 50 kilomeetri paneks elukohta vahetama 4% inimesi. Seejuures olid meeste ja naiste hinnangud antud küsimuste vastuste jaotuses väga sarnased. Väga selgelt avaldub selle küsimuse puhul vanemaaliste soovimatus ette võtta suuri muutusi elukorralduses – 86% inimestest vanuses 56-60 ei eelistaks elukohta vahetamist mingil juhul.



Joonis 3.26. Töökoha kaugus, mille korral eelistataks igapäevase tööle sõitmise asemel kolida alaliselt töökoha lähedusse, % kõigist vastanutest.

3.8. Teise ööbimiskoha kasutamine

Väljaspool oma elukoha omavalitsust tööl käijatest valdav enamik (85%) naaseb õhtuks koju. Vaid 5% küsitlusele vastanutest ööbib töökoha läheduses ning käib kodus vaid kord nädalas. Vaid kord kuus käib kodus ligikaudu 2% kõigist väljaspool kodukoha omavalitsust tööl käijatest. Leidus ka inimesi, kes käivad kodus veelgi harvem. Mõned vastanud käivad kodus iga kahe kuu tagant ning üks küsitluses osalenu väitis, et jõuab koju vaid kord aastas. Samas oli ka palju vahetustega töö tegijaid, mistõttu teatud juhtudel ollakse öösiti tööl.



Joonis 3.27. Teiste ööbimiskohtade kasutamine, % kõigist väljaspool elukoha omavalitsust tööl käijatest.

Nooremate vanusegruppide seas on kodust eemal ööbimine levinum, kõrgema vanusega vanusegruppides on seevastu väljaspool kodu ööbijaid vähem. Ühelt poolt saab seda selgitada noorte õpingutega – õppeasutused asuvad tihti kodukohast kaugel, mistõttu ei ole otstarbekas igapäevaselt väga pikka vahemaad läbida.

Tabel 3.8. Teiste ööbimiskohtade kasutamine vanusegruppide lõikes, % kõigist väljaspool elukoha omavalitsust tööl käijatest.

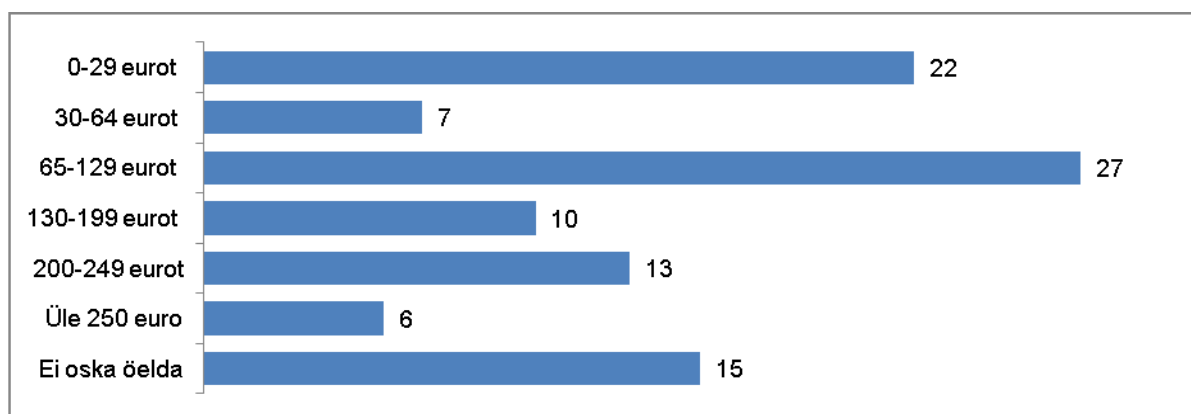
	Vanus									
	19 ja noorem	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-64
<i>Ei</i>	79	70	81	88	86	89	86	91	85	96
<i>Jah, ööbin töökoha läheduses ja käin kodus tavaliselt kord nädalas</i>	21	8	12	2	2	6	4	1	6	2
<i>Jah, ööbin töökoha läheduses ja käin kodus tavaliselt kord kuus</i>	0	9	4	0	1	3	3	1	0	0
<i>Jah, muu</i>	0	13	3	11	11	3	7	7	8	2

Üksikute inimeste seas on töökoha läheduses ööbijate osakaal oluliselt kõrgem (10% käib kodus kord nädalas, 5% kord kuus) kui abielus/kooselus inimeste hulgas (4% käib kodus kord nädalas, 2% kord kuus). Samasugune seos kehtib ka laste arvuga seonduvalt – leibkondades, kus lapsi ei ole, ollakse altimad töökoha läheduses ööbima.

Tabel 3.9. Teiste ööbimiskohtade kasutamine perekonnaseisu ning leibkonnas kasvavate alaealiste laste arvu lõikes, % kõigist väljaspool elukoha omavalitsust tööl käijatest.

	Perekonnaseis		Alla 18a laste arv leibkonnas				Alla 6 a laste arv leibkonnas		
	Üksik	Abielus, kooselus	0	1	2	3+	0	1	2
<i>Ei</i>	81	87	80	92	91	98	84	94	92
<i>Jah, ööbin töökoha läheduses ja käin kodus tavaliselt kord nädalas</i>	10	4	8	2	1	2	7	0	0
<i>Jah, ööbin töökoha läheduses ja käin kodus tavaliselt kord kuus</i>	5	2	3	3	1	0	3	2	0
<i>Jah, muu</i>	4	8	9	3	8	0	7	3	8

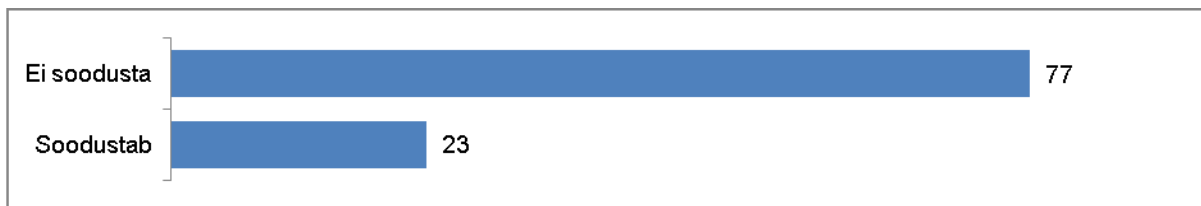
Inimestel, kes ööbivad töökoha läheduses, paluti anda **hinnang ligikaudsetele kuludele seoses töökoha läheduses paikneva teise elamispinna** (üür ning kommunaalmaksud). **Kõige arvukamalt** oli inimesi, kelle puhul nimetatud kulud jäid **vahemikku 65-129 eurot** (27%). Samas, paljude vastanute hinnangul jäävad nende töökoha läheduses paikneva elamispinna seotud igakuised väljaminekud väiksemaks kui 30 eurot. Siinkohal on ilmselt paljuski tegemist tööandja poolt korraldatud majutusega – tööandja tasub töötajatele elamispinna seotud kulud (vähemalt teatud ulatuses). Samuti on küllalt levinud elamispinna jagamine teiste töötajatega, mis võimaldab samuti kulusid madalana hoida. Küllalt arvukalt on siiski ka inimesi (6%), kes kulutavad töökoha juures paiknevale teisele elamispinna üle 250 euro kuus.



Joonis 3.28. Keskmine tööl käimisega seotud kulu elamispinna ühes kuus, % töökoha läheduses ööbijatest.

3.9. Tööandja poolne pendelrände soodustamine

Kõigilt, kes töötavad väljaspool elukoha omavalitsust, uuriti ka tööandja poolset pendelrände soodustamist ning kaugemalt tööl käijate toetamist. Soodustamise all mõeldi uuringu läbiviija poolt eelkõige transpordikulude hüvitamist (erinevas ulatuses), elamispinna organiseerimist, ettevõtte poolt korraldatud transporti jms. Vastustest selgus, et **23% väljaspool elukoha omavalitsust töötajate puhul on tööandja teinud erinevaid samme kaugemalt tööl käimise soodustamiseks**.



Joonis 3.29. Kaugemalt tööl käimise soodustamine ettevõtte poolt, % väljaspool elukoha omavalitsust töötajatest.

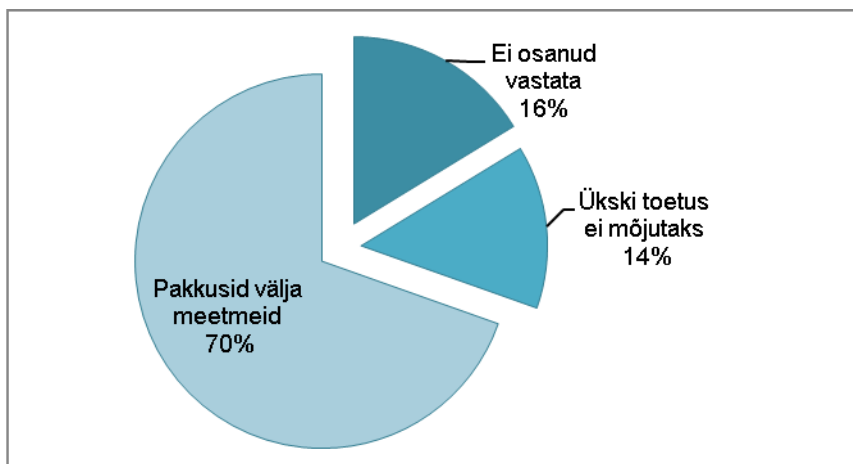
Vastanutel paluti täpsustada, milles seisnes ettevõttepoolne tugi. Kokku laekus 125 selgitust tööandja poolse kaugemalt tööl käimist soodustava tegevuse kohta. Neist 84 korral toodi välja **transpordikulude kas osalist või täielikku hüvitamist**. Sealhulgas 21 juhul märgiti kütusekulu kompenseerimist ning 4-l juhul bussipiletite kompenseerimist. Selline jaotus iseloomustab ka eelpool vaadeldud tööl käimiseks kasutatavate transpordivahendite jaotust, kus selgelt eelistatumaks transpordivahendiks oli sõiduauto. Mõningates asutustes on fikseeritud kindlad määrad, mille ulatuses hüvitatakse sõidukulud (nt 30 eurot, 20 liitrit kütust, 25% transpordikuludest jt). Rahaline hüvituse ülempiir on tööandjate lõikes mõnevõrra erinev, kuid jääb enamasti 65 euro piiresse kuus (umbes 1000 EEK).

Lisaks otsesele transpordikulude hüvitamisele toodi 9 juhul välja tööandja poolt organiseeritud bussi. Selles osas märgiti positiivsete näidetena näiteks AS Supermarketsit, AS Oskarit ning ka Eesti Energiat. Suhteliselt levinud on ka asutuse sõiduauto tööandjale kasutusse andmine – selliseid näiteid oli käesolevas valimis 20. Tihti kaasneb sellega ka kütusekulude kompenseerimine. Asutuse auto pakkumist praktiseerivate asutuste osas märgiti näiteks RMK-d ja erinevaid vallavalitsusi. Ühel juhul toodi välja, et ettevõttes on kaugemalt tööl käijate toetamine suhteliselt valikuline – teatud inimestel hüvitatakse osa transpordikulusid, teistel mitte. Samas tuleb siinkohal arvestada, et võimalik on olukord, kus ettevõttesisesed transpordikulude hüvitamisega seotud põhimõtteid ei ole piisavalt hästi kommuniqueeritud kõikidele tasanditele, mistõttu on tekkinud mulje ebavõrdsest kohtlemisest. Kahel juhul oli ettevõtte poolt seatud ka nõ minimaalne kaugus, milles alates on võimalik transpordikulude toetust saada (ühel juhul 30 km, teisel 50 km). Kaugemal tööl käijatele pakutakse tööandja poolt suhteliselt tihti ka elamiskulude kas osalist või täielikku kompenseerimist (14 küsitletut).

3.10. Võimalikud toetusmeetmed ja elanikkonna suhtumine

Uurimaks, millist abi/toetust oleks selleks tarvis, et inimesed nõustuksid minema kaugemale tööle, paluti kõigil uuringus osalenutel vastata esmalt avatud küsimusele: „**Milline toetus mõjutaks Teid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida Te muidu vastu ei võtaks?**“ Vastanutest **16% tunnistas, et ei ole selle küsimusele peale mõelnud** ning ei oska vastata, **14% väitis, et toetustel ei ole mõju** ning nad ei soovi kaugemal tööl käia. Inimestel, kes väitsid, et ei soovi mingil juhul kaugemal tööl käia, olid erinevad põhjused. Peamiseks argumendiks oli oma maja omamine, mistõttu ei soovita kaugemal tööl käima hakata. Samuti oli palju vastajaid, kes tunnistasid, et neile lihtsalt ei sobi kaugemal töötamine. Mõnel juhul toodi välja ka väikeseid lapsi, kelle juurest ei ole võimalik pikaks ajaks lahkuda.

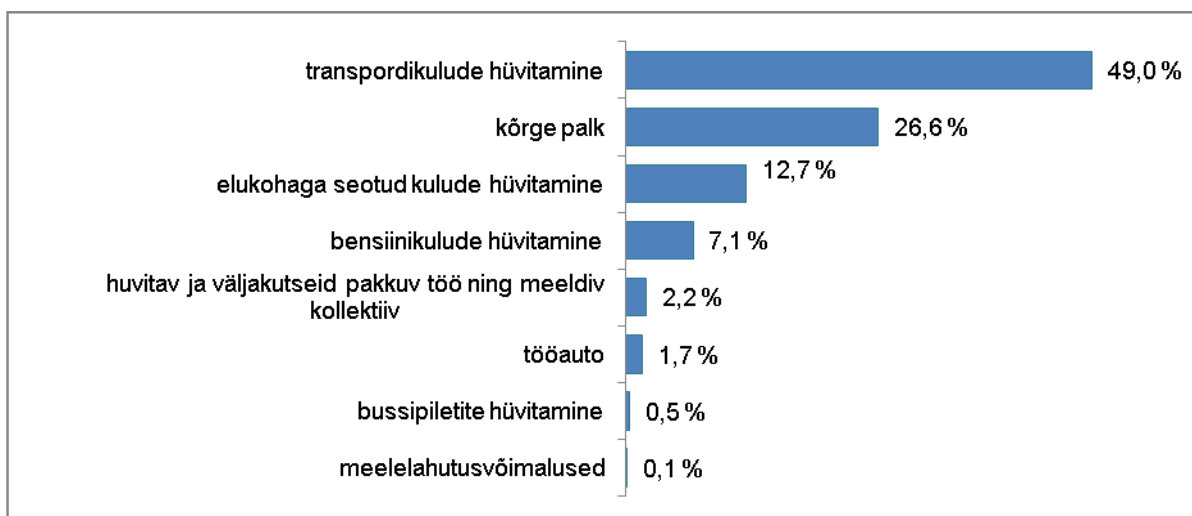
Ülejäänud ehk **ligikaudu 70% ehk 696 vastajat pakkusid välja erinevaid toetusvõimalusi**, mis mõjutaksid neid kaugemal asuvat tööd vastu võtma.



Joonis 3.30. Vastuste jaotus küsimusele „Milline toetus mõjutaks Teid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida Te muidu vastu ei võtaks?“, % kõigist vastanutest.

Kokku pakuti välja 861 abi/toetust/aspekti, mis saab jaotada **kõige laiemalt viide kategooriasse: transpordikulude hüvitamine, praegusest oluliselt kõrgem palk, elukohaga seotud kulude hüvitamine, väljakutseid pakkuv ja meeldiv töö, muud boonused** (tööauto, telefon jt).

Kõige enam välja pakutud toetusmeetmeks oli transpordikulude hüvitamine. Lisaks üldisele transpordikulude hüvitamisele (422 korda) oli eraldi välja toodud bensiinikulude hüvitamist (61 korral) ning ka bussipiletite hüvitamist (4 korral). Tähelepanuväärne on, et enamikel juhtudel märgiti transpordikulude hüvitamist täies mahus. Osalist sõidukulutuste hüvitamist märgiti kordades vähem.



Joonis 3.31. Vastajate poolt välja pakutud toetusvõimalused

Kõrget palka kui asjaolu, mis mõjutaks vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, toodi välja 229 korral ning elukohaga seotud kulude kompenseerimist 109 korral. Palga osas olid ootused suhteliselt erinevad, alates 400 eurost kuni 6000 euroni. Samuti oli mitmetes vastustes märgitud „euroopalik palk“ või ka „peaministri palk“. Kuigi palgasoovide varieeruvus oli suur, on siiski eristatav, et suhteliselt elukoha lähedal tööl käijate (kuni 20 km) palgasoovid olid mõnevõrra väiksemad (vastused jäid vahemikku 600-1000 eurot) kui inimestel, kelle praegune töökoht asub kaugemal (üle 20 km). Viimaste hulgas domineerisid vastused, kus sooviti palgaks 1500-2000 eurot ja enam. Samuti on mõningane erinevus palgasoovide ja praeguse ühe leibkonnaliikme kohta arvestatud netosissetuleku vahel – kõrgema sissetulekuga leibkondades on ka palgasoovid mõnevõrra suuremad. Samas ei ole

see erinevus suur, leidub palju vastajaid ka suhteliselt madalatest sissetulekugruppidest, kes on märkinud palgasooviks 2000 ja enam eurot. Samuti ilmnevad inimeste suured ootused – nii hetkel töötutel kui ka (üli)õpilase staatuses olevatel inimestel on palgasoovid sama suured kui hetkel hõivatud inimestel.

Kolmas olulisem vastuste kategooria lisaks transpordikulude hüvitamisele ja kõrgemale palgale oli eluasemega seonduvate kulude katmine. Ka elukohaga seotud kulude hüvitamise juures oli enamik vastajaid seda meelt, et tuleks hüvitada elamiskulud täies mahus, osalist kulude hüvitamist toodi välja märgatavalt vähem, seda sõltumata sissetulekust ja praeguse töökohta kaugusest.

Eelnevatest suhteliselt vähem oluliseks peeti huvitavat ja väljakutseid pakkuvat tööd ning meeldivat kollektiivi (mainiti 19 korral). Esinesid märksõnad „väljakutse”, „karjäärimuutus”, „minna tavaelust uude ellu”, „hea arenguvõimalus”, „ei ole seotud materiaalse hüvitusega, vaid kas töö meeldib või mitte”.

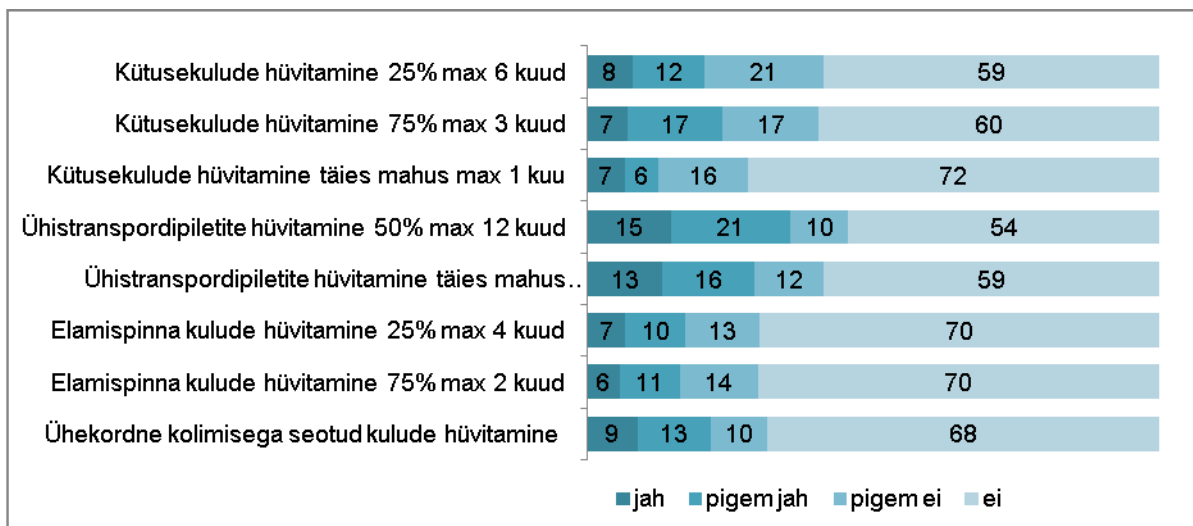
Tööautot kui olulist toetust toodi välja 15 korral. Üksikutes vastustes märgiti muudest toetavatest teguritest veel meelelahutusvõimalusi, tööandja poolt pakutavat telefoni, puhkusereise, tööaja sobivust, tööandja transporti, mis võtaks töötaja peale kodu ukse juurest ning ühel juhul ka invatransporti. Toodi välja ka laiemaid sotsiaalseid küsimusi „normaalse suurusega pension, et poleks vaja kaugemale töökohta otsida”.

Analüüsid **tulemusi eraldi töötute inimeste seas**, saab märkida, et töötute ootused on hetkel tööl käijatega võrreldes tihti isegi kõrgemad. Enamik töötutest peab motiveerivaks vaid transpordikulude täielikku hüvitamist. Ka palgaootused on töötutel väga suured – enamik toob välja, et kaugemal tööl käimiseks peaks palk olema Eesti keskmisest märkimisväärselt suurem. Lisaks väidab 9 töötut 69-st, et nad ei soovi kaugemal tööl käia ning neid ei motiveeriks selleks ka ükski toetus. Enamik (6) selliselt vastanud kuulub gruppi, kes ei ole ka varasemalt tööd otsinud väljastpoolt elukoha omavalitsust. Samuti on töötute inimeste seas keskmisest mõnevõrra rohkem neid, kes ei osanud öelda, milline toetus mõjutaks neid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta – sellele ei olda tihti mõeldud.

Selgitamaks elanikkonna suhtumist uuringu tellija poolt väljapakutud toetusmeetmetesse, paluti kõigil uuringus osalenutel hinnata (skaalal „jah”, „pigem jah”, „pigem ei” ja „ei“), kas järgnevas loetelus toodud toetused omavalitsuse või riigi poolt mõjutaksid neid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida nad muidu vastu ei võtaks:

- Kütusekulude hüvitamine 25% max 6 kuud
- Kütusekulude hüvitamine 75% max 3 kuud
- Kütusekulude hüvitamine täies mahus max 1 kuu
- Ühistranspordipiletite hüvitamine 50% max 12 kuud
- Ühistranspordipiletite hüvitamine täies mahus max 6 kuud
- Elamispinna kulude hüvitamine 25% max 4 kuud
- Elamispinna kulude hüvitamine 75% max 2 kuud
- Ühekordne kolimisega seotud kulude hüvitamine (va kulud elamispinnale, eeldab, et teise piirkonda kolimist)

Esmane järeldus on, et **väljatoodud toetusmeetmed pigem ei mõjutaks inimesi vastu võtma kaugemal asuvat töökohta**. Samas on inimeste hinnang erinevatesse välja pakutud meetmetesse suhteliselt erinev. Vastustest ilmneb, et pikemaajalistel toetustel on üldiselt suurem mõju kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele. Pigem eelistatakse väiksema toetusmääraga, kuid pikemat aega makstavaid meetmeid. Samas hinnang elamispinna kulude hüvitamisele ei sõltu toetuse maksmise ajalisest kestvusest. Võrreldes omavahel suhtumist kütusekulude ning ühistranspordipiletite hüvitamisse, selgub, et rohkem on inimesi, kelle jaoks ühistranspordipiletite toetusmeetme mõju kaugemal asuvat töökohta vastuvõtmisele on suurem.

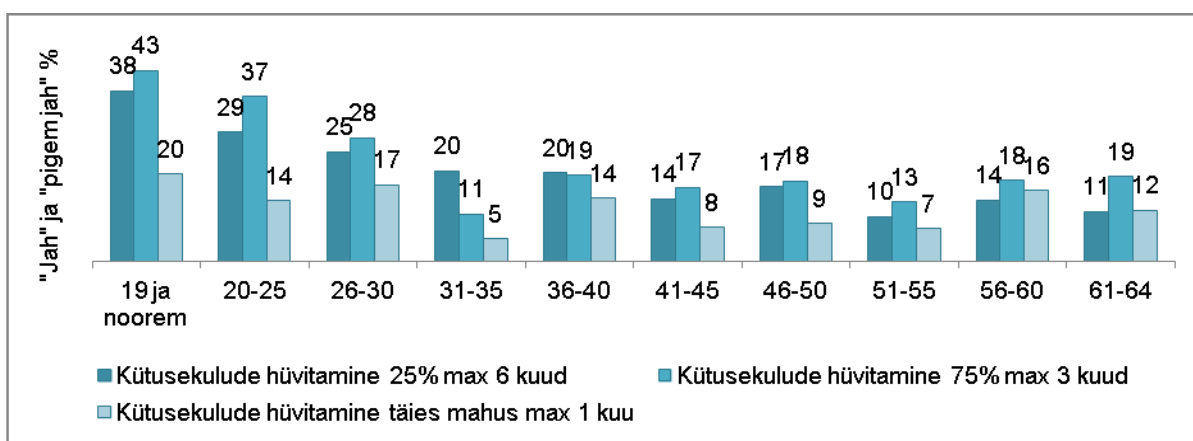


Joonis 3.32. Hinnang välja pakutud toetusmeetmete mõju kohta kaugemal asuva töökoha vastuvõtmisele, % kõigist vastanutest.

Suhtumine toetusmeetmetesse vanusegruppide lõikes

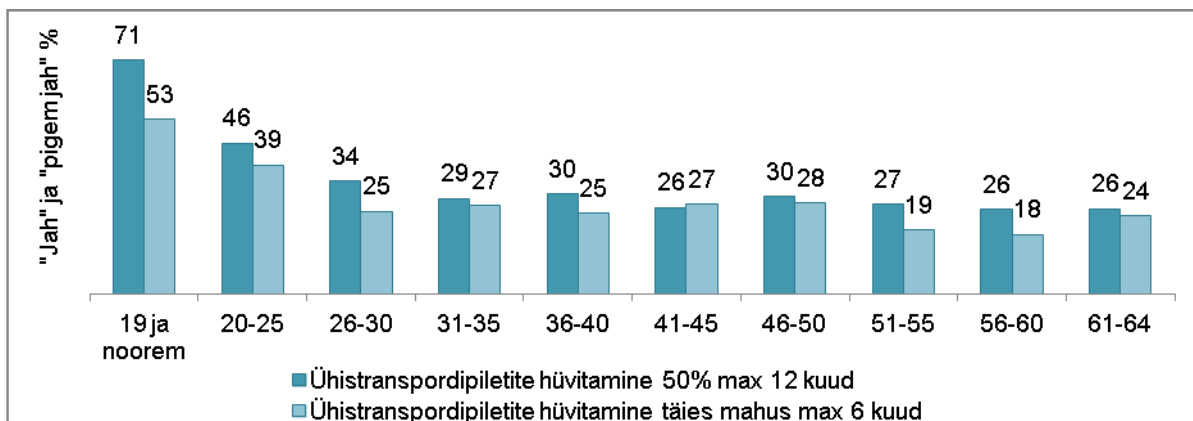
Märkimisväärselt **erineb suhtumine toetusmeetmetesse vanusegruppide lõikes**. Nooremates vanusegruppides on oluliselt suurem nende vastajate osakaal, kes tunnistavad, et väljapakutud meetmed mõjutaksid neid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida nad muidu vastu ei võtaks. See kehtib nii kütusekulude osalise hüvitamise, ühistranspordipiletite hüvitamise kui ka elamispinnaga seotud kulude osalise hüvitamise kohta.

Kütusekulude hüvitamise osas on enamikes vanusegruppides eelistatuimaks variandiks (suurim osakaal „jah“ ja „pigem jah“ vastuseid) kütusekulude hüvitamine 75% ulatuses maksimaalselt 3 kuu vältel. Vaid ühes vanusegrupis (31-35 aastased) on eelistatuimaks variandiks pikemaajaline, kuid väiksema ulatusega toetusmeede. Siinkohal on ilmselt põhjuseks, miks eelistatakse lühemat toetusmeedet, asjaolu, et summaarselt (liites toetussummad üle ajaperioodi) on toetuse suurus sellisel juhul kõige suurem.



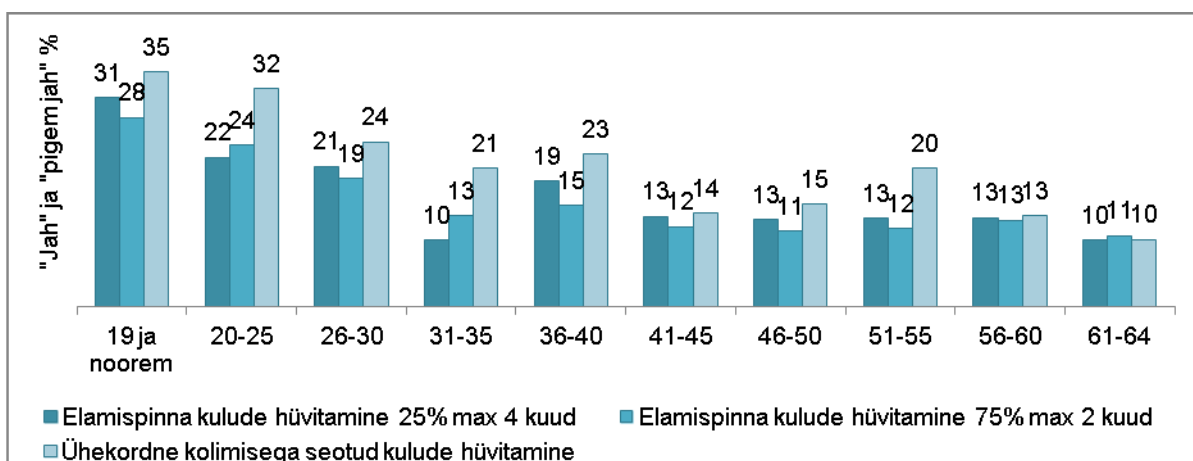
Joonis 3.33. Hinnang kütusekulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökoha vastuvõtmisele, % vastanutest vaadeldavas grupis.

Ühistranspordipiletite hüvitamise osas on kõigi vanusegruppide puhul eelistatuim ühistranspordikulude hüvitamine 50% ulatuses kuni 1 aasta jooksul (ehk pikemaajalisem, kuid väiksema ulatusega meede).



Joonis 3.34. Hinnang ühistranspordipiletite hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökoha vastuvõtmisele, % vastanutest vaadeldavas grupis.

Elamispinna seotud kulude kompenseerimiseks välja pakutud võimalustest pidas kõikides vanusegruppides suurim osakaal vastanutest **ühekordset kolimisega seotud kulude hüvitamist** selliseks meetmeks, mis mõjutaksid neid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida nad muudugi vastu ei võtaks.

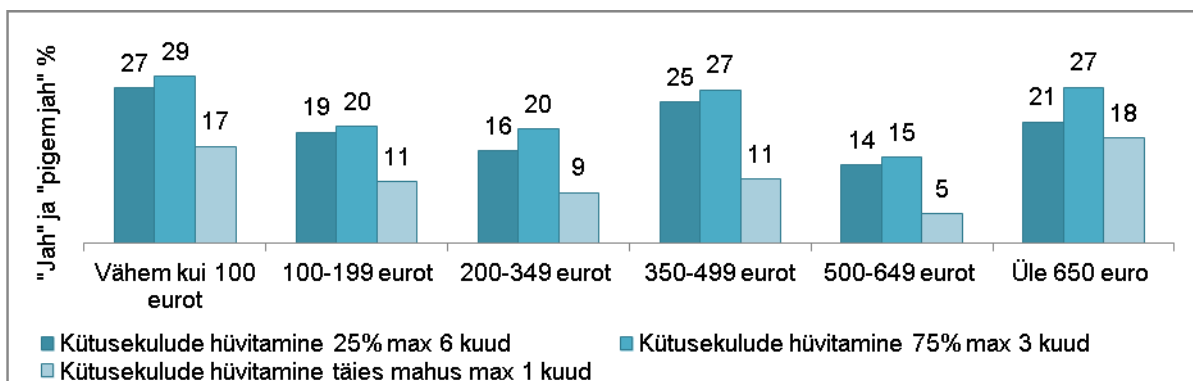


Joonis 3.35. Hinnang elamispinna seotud kulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökoha vastuvõtmisele, % vastanutest vaadeldavas grupis.

Suhtumine toetusmeetmetesse sissetuleku gruppide lõikes

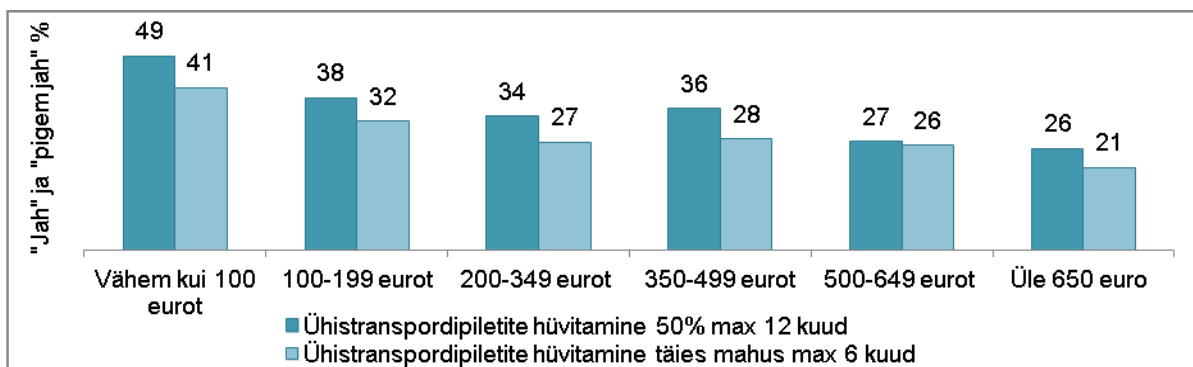
Suhtumine toetusmeetmetesse ei erine väga oluliselt erineva sissetulekuga leibkondade esindajate lõikes. Kuigi vastuste jaotumises esineb enamasti väga väike positiivne korrelatsioon (Pearsoni korrelatsioonikordaja väärtus 0,05-0,12) ehk **kõrgemasse sissetuleku kategooriasse kuuluvad** inimesed hindavad välja pakutud toetuste **mõju mõnevõrra kõrgemalt** kui madalamasse sissetuleku kategooriasse kuuluvad inimesed, siis erinevus on suhteliselt väike. Suurim erinevus on hinnangutes ühistranspordikulude hüvitamise mõju kohta, seda hindavad kõrgemalt madalatesse sissetuleku kategooriatesse kuuluvad inimesed.

Kütusekulude hüvitamisega seotud toetusvõimalustest on suurima mõjuga kütusekulude osaline hüvitamine 75% ulatuses 3 kuu jooksul (suurim osakaal „jah“ ja „pigem jah“ vastuseid). Väikseima mõjuga meede on kõikide sissetuleku gruppide hinnangul lühiajaline (1 kuu) kütusekulude hüvitamine täies mahus.



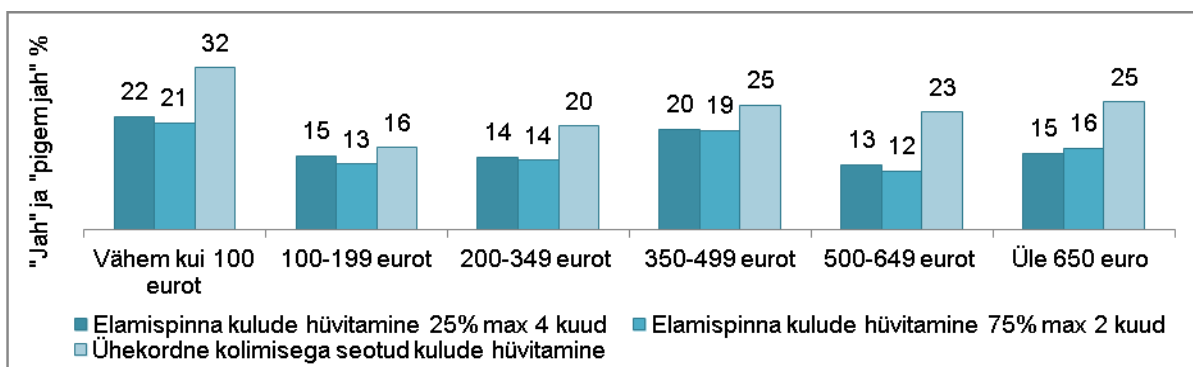
Joonis 3.36. Hinnang kütusekulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökoha vastuvõtmisele sissetuleku gruppide lõikes, % vastanutest vaadeldavas grupis.

Hinnang ühistranspordipiletite hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökoha vastuvõtmisele kahaneb leibkonna sissetuleku suurenedes ehk teisisõnu, inimesed, kes kuuluvad leibkonda, kus ühe leibkonnaliikme kohta arvestatud netosissetulek on suurem, hindavad välja pakutud ühistranspordipiletite hüvitamise meetmete mõju mõnevõrra madalamaks.



Joonis 3.37. Hinnang ühistranspordipiletite hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökoha vastuvõtmisele sissetuleku gruppide lõikes, % vastanutest vaadeldavas grupis.

Elamispinnaga seotud kulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste osas ei esine sissetuleku kategooriate lõikes olulist trendi, mõnevõrra eristuvad grupid, kus sissetulek leibkonnaliikme kohta on 100-199 eurot ning 200-349 eurot – nimetatud gruppide puhul on mõju hinnangud kõigi alternatiivide osas madalamad kui teistel gruppidel. Välja pakutud meetmete eelistamise järjekorra osas ei ole sissetuleku gruppide lõikes olulisi erinevusi.

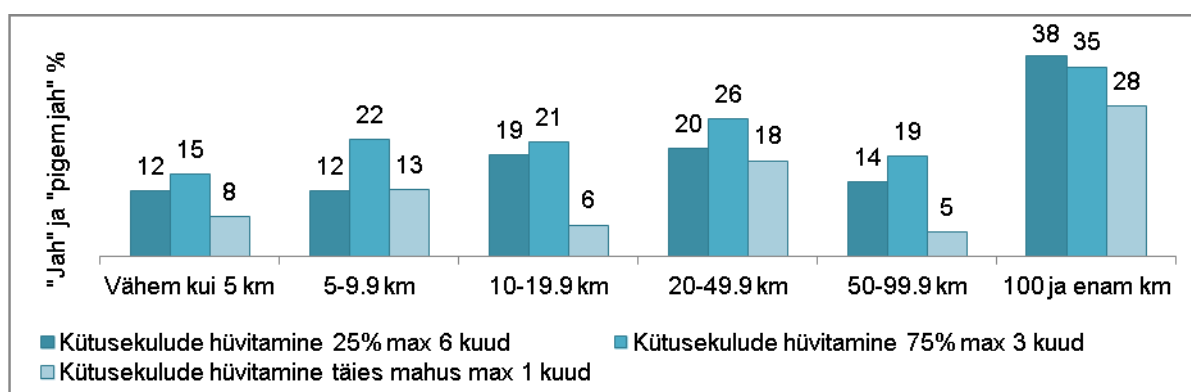


Joonis 3.38. Hinnang elamispinnaga seotud kulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökoha vastuvõtmisele sissetulekugruppide lõikes, % vastanutest vaadeldavas grupis.

Suhtumine toetusmeetmetesse sõltuvalt praeguse töö asukohast

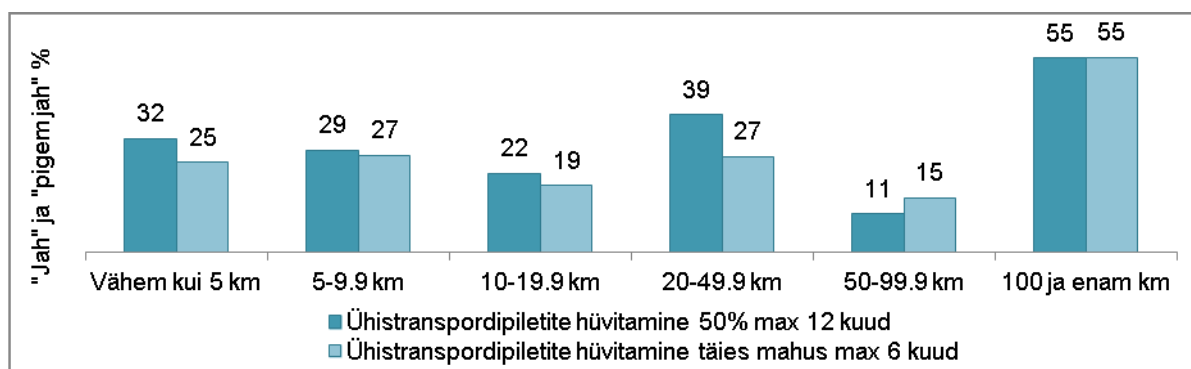
Toetusmeetmete mõju hinnangutes esineb **erisusi sõltuvalt praeguse töökohta kaugusest**. Eelkõige **eristub sihtgrupp, kelle praegune töökoht asub enam kui 100 kilomeetri kaugusel** – nimetatud gruppi kuuluvad inimesed hindavad kõigi välja pakutud alternatiivsete toetusvõimaluste mõju märgatavalt kõrgemaks kui ülejäänud grupid.

Hinnangute jaotus kütusekulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta on sarnane. Esineb nõrk positiivne korrelatsioon (Pearsoni korrelatsioonikordaja 0,06-0,09) ehk kaugemal tööl käijad hindavad kõigi kütusekulude hüvitamisele suunatud toetusmeetmete mõju kõrgemaks kui elukohale lähemal tööl käijad. Erandlikult kõrge on hinnang toetusmeetmete mõju kohta neil, kelle töökoht asub enam kui 100 km kaugusel.



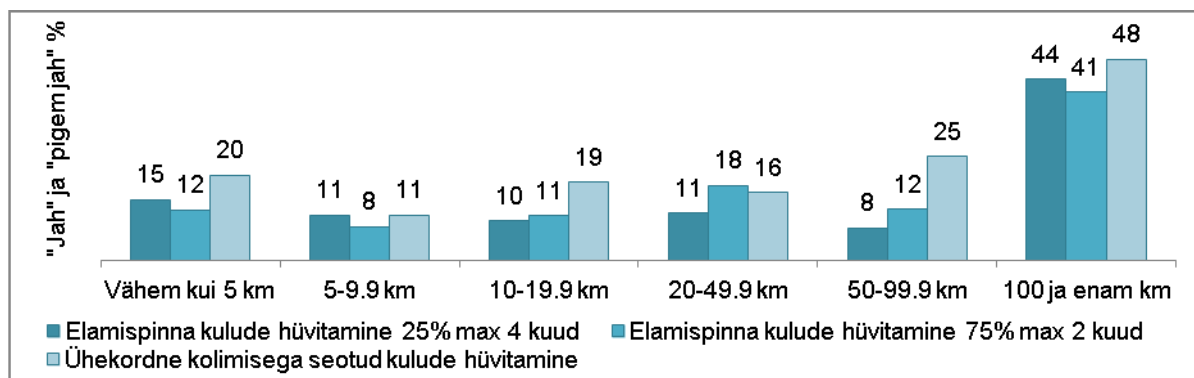
Joonis 3.39. Hinnang kütusekulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele sõltuvalt praeguse töökohta kaugusest, % vastanutest vaadeldavas grupis.

Ühistranspordipiletite hüvitamise alternatiivsete võimaluste hinnangute osas on suhteliselt keeruline selget seost tuvastada. Selgelt **eristub taas grupp, kelle töökoht asub kõige kaugemal** – nimetatud gruppi kuuluvad inimesed peavad ühistranspordipiletite hüvitamise mõju kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele kõige suuremaks. Samas praeguse töökohta kauguselt järgmine grupp (praeguse töökohta kaugus vahemikus 50-99,9 km), hindavad ühistranspordipiletite hüvitamise mõju kõige madalamalt. Ühe selgitusena võib siinkohal märkida, et kaugemal tööl käijad kasutavad suurema tõenäosusega tööl käimiseks sõiduautot ning seetõttu on ühistranspordipiletite hüvitamine neile suhteliselt vähemoluline. Erandi moodustab vaid sihtgrupp, kelle töökoht asub kõige kaugemal – ilmselt on vaadeldava grupi motivatsioon ja isikuomadused teistest gruppidest märgatavalt erinevad.



Joonis 3.40. Hinnang ühistranspordipiletite hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele sõltuvalt praeguse töökohta kaugusest, % vastanutest vaadeldavas grupis.

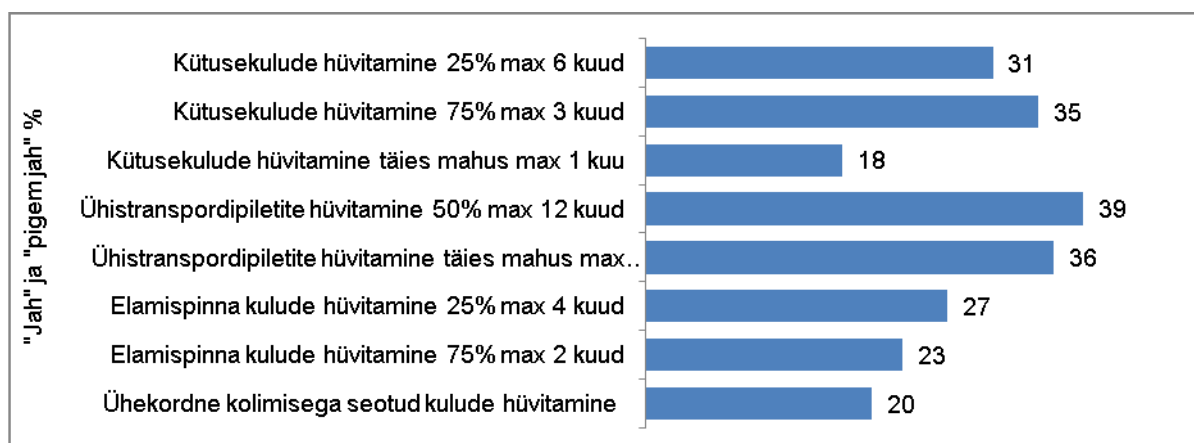
Ka elamispinnaga seotud kulude hüvitamise võimaluste puhul on erandlikuks grupiks inimesed, kelle töökoht asub kaugemal kui 100 km, kes hindavad meetmete mõju kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele oluliselt kõrgemalt kui ülejäänud grupid.



Joonis 3.41. Hinnang elamispinnaga seotud kulude hüvitamise alternatiivsete võimaluste mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele sõltuvalt praeguse töökohta kaugusest, % vastanustest vaadeldavas gruppis.

Suhtumine toetusmeetmetesse töötute seas

Üldiselt hinnatakse kõiki välja pakutud toetusmeetmeid töötute seas kõrgemalt kui vastajate seas tervikuna – see tähendab, välja pakutud toetusmeetmed mõjutaks suhteliselt suuremat osa töötutest vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida muidu vastu ei võetaks.



Joonis 3.42. Töötute hinnangud välja pakutud toetusmeetmete mõju kohta kaugemal asuva töökohta vastuvõtmisele, % kõigist töötutest.

Enam kui kaks kolmandikku töötutest (39%) peab ühistranspordikulude hüvitamist 50% kuni 12 kuu vältel selliseks meetmeks, mis mõjutaks neid kaugemal asuvat töökohta vastu võtma. Veidi madalamalt (36% töötutest) on hinnatud ühistranspordipiletite hüvitamist täies mahus maksimaalselt 6 kuu vältel. Kütusekulude hüvitamise erinevatest võimalustest peeti enim mõju omavaks 75% ulatuses hüvitamist 3 kuu vältel (35%), veidi väiksema mõjuga on meede, kus kütusekulud hüvitatakse 25% ulatuses 6 kuu vältel (31%). Meede, kus kütusekulud hüvitatakse täies mahus, kuid vaid ühe kuu ulatuses, ei leidnud poolehoidu (18%). Elamispinna kulude hüvitamise osas ei olnud väga suuri erinevusi väljapakutud võimaluste hinnangute osas. Kõige rohkem oli neid töötuid, kes pidasid suurima mõjuga meetmeks elamispinna kulude hüvitamist 25% ulatuses 4 kuu vältel (27%). Elamispinna kulude hüvitamist 75% ulatuses, kuid vaid 2 kuu vältel pidas oluliseks vähem töötuid (23%). Kõige väiksema mõjuga hinnati ühekordset kolimisega seotud kulude hüvitamist – ligikaudu 20% töötutest vastas selle puhul „jah“ või „pigem jah“. Väga selgelt eristuvad hinnagutes kaks gruppi

– need töötud, kes on ka varasemalt väljastpoolt elukoha omavalitsust tööd otsinud ning need töötud, kes seda teinud ei ole. Esimesse gruppi kuuluvate (on varasemalt kaugemalt tööd otsinud) töötute hinnangud kõigi toetusvõimaluste mõju kohta on kõrgemad kui teise gruppi kuuluvatel (ei ole varasemalt kaugemalt tööd otsinud). Seega neid töötuid, kes on juba varasemalt kaugemalt tööd otsinud, on ilmselt kergem toetuste kaudu mõjutada kaugemal asuvat töökohta vastu võtma.

4. KOKKUVÕTE JA PEAMISED TULEMUSED

4.1. Kohalikes omavalitsustes läbi viidud intervjuude tulemuste kokkuvõte

Käesolevasse uuringusse kaasatud 44 vallast enamikus ei ole väga suuri tööandjaid, sageli on peamiseks töökohtade pakkujaks vallavalitsus ise koos oma allasutustega. Omavalitsustes tegutsevad ettevõtted on enamasti seotud puidu- või metallitööstusega, aga ka turba- või toiduainetööstusega. Suhteliselt palju inimesi töötab ka teenuste valdkonnas (eelkõige jaekaubanduses). Arvestatav hulk inimesi on tegevad ka põllumajanduses.

Töötus on kõigis uuringusse kaasatud omavalitsustes küll oluline probleem, kuid üldiselt leiavad valdade esindajad, et need inimesed, kes realselt soovivad tööd teha, selle ka leiavad. Tuuakse näiteid, kuidas majandussurutise ajal koondatud inimesed on töö leidnud sageli ka oma koduvallast kaugemalt. Probleeme on eelkõige mitteaktiivse rahvastikuga, kes võivad olla ka töötuks registreeritud, kuid tegelikkuses tööle minna ei plaani. Tööandja jaoks on nad ebausaldusväärsed ja kui nad juhutöid leiavadki, siis pigem mitteametlikult. Lisaks sellele grupile on omavalitsuste esindajate arvates raskem tööd leida ka erioskusteta gümnaasiumilõpetajatel ning pensionieelikutel. Mitmetes omavalitsustes toodi välja, et pigem valitseb töøjõupuudus – ettevõtetel ei ole võtta piisaval hulgal sobilikku töøjõudu, vähemalt mitte kohapealt. Seepärast otsitakse töötajaid ka kaugemalt. Eriti raske on leida spetsialiste, ent samas ka häid oskustöölisi.

Pea igal pool tunnistavad omavalitsuste esindajad, et uusi ettevõtteid ja töökohti luuakse kahetsusväärsest vähe. Mõnevõrra paremas seisus on linnade lähedased vallad, kuid enamasti nenditakse, et ettevõtlus koguneb eelkõige Tallinna ümbrusesse. Maapiirkondades ei ole investore jaoks piisavalt atraktiivset infrastruktuuri ja sageli ei ole pakkuda ka vajaliku kvalifikatsiooniga töötajaid. Samuti puudub maapiirkondades piisav turg. Oma elanike seas on aga vähe ettevõtlikke inimesi. Ettevõtluse ja uute töökohtade teematikat lahates jõudsid paljude omavalitsuste esindajad tõdemuseni, et nende arvates puudub Eestis tõhus regionaalpoliitika.

Hinnangud selle kohta, kui suur osa valla elanikest käib väljaspool omavalitsust tööl, varieerusid omavalitsuste lõikes väga suures ulatuses, olles enamasti kõrgemad linnade kõrval asuvates valdades. Enamasti konkreetseid grupe, kes oleksid mobiilsemad, välja tuua ei osatud, kuid mõnes kohas oletati siiski, et pigem käivad väljapool valda nooremad inimesed. Ära märgiti ka Skandinaavias ehitamas käivad nooremapoolsed mehed. Enamasti on pendeldamise põhjuseks parem palk või see, et oma vallas ei ole erialast või üldse tööd leida. Valdade esindajate meelest ei ole eestlased väga altid elukohta vahetama, pealegi eelistatakse maapiirkonna rahulikku ja turvalist elukeskkonda – seepärast paljud inimesed valivadki pendeldamise. Siiski väljendati ka seisukohta, et mingil hetkel tõenäoliselt sõitmisest ikkagi väsitakse ja kolitakse töökohale lähemale.

4.2. Elanikkonna küsitluse kokkuvõte

Elanikkonna küsitlus viidi läbi valimisse sattunud KOVide 15-64 aastase elanikkonna seas. Enamus (ligikaudu 60%) uuringus osalenutest olid palgatööl, ettevõtjate (sh FIE-d) osakaal oli ligikaudu 7%. Sama suur proportsioon oli töötuid. Töötute osakaal oli kõige kõrgem vanusegrupis 20-30 aastat (36% kõigist valimisse sattunud töötutest). Palju töötutest jääb ka vanuserühma 41-50 aastat (26%).

Suurimal osal tööl käivatest inimestest asub töökoht elukohaga samas vallas (49%). Võrdlemisi palju on ka inimesi, kelle töökoht asub teises vallas, kuid elukohaga samas maakonnas (28%). Teises maakonnas käib tööl 17% töötajatest. Uuringu tulemusel on nooremad inimesed altimad kaugemal tööl käima - kuni 30-aastaste hulgas on väljaspool elukoha KOV-i tööl käijate osakaal üle 60%. Samuti ilmnes, et kõrgharidusega inimeste hulgas on võrreldes elukohaga teises maakonnas tööl käijate osatähtsus mõnevõrra suurem kui teiste haridustasemetel puhul. Esineb ka erisus rahvuste lõikes – kui eestlastest töötab 46% oma kodukoha omavalitsuses, siis muu rahvuse esindajate hulgas on vastav väärtus 64%. Kõigist palgatöötajatest ja ettevõtjatest/FIE-dest 41%-l asub töökoht vähem kui 5 kilomeetri kaugusel elukohast. Tööle jõudmiseks kasutatakse valdavalt sõiduautot (56%), kuid suhteliselt suur on ka jalgsi tööl käijate osa (17%). Tööle jõudmiseks kuluv aeg jääb ligikaudu poolel (46%) vastanutest alla 15 minuti.

Peamise põhjusena, miks inimesed töötavad elukoha omavalitsusest kaugemal, tuuakse välja erialase töö puudumist (39% vastanutest), kuid ka asjaolu, et elukoha omavalitsuses ei ole üldse tööd (34%). Töötutest inimestest on üle kahe kolmandiku (69%) otsinud sobivat tööd ka väljaspoolt elukohaks oleva omavalitsuse piire. Enamike vastajate jaoks kaasnevad väljaspool elukoha omavalitsust töötamisega erinevad takistused. Kõige rohkem on välja toodud kaugemal tööl käimisega seotud suuri rahalisi kulusi (41%). Tihti nähakse probleemina ka erinevaid tegureid koos (rahakulu, ajakulu, töö ja pereelu ühildamine jt). Samas tunnistas 87% vastanutest, et ei ole viimase viie aasta jooksul loobunud töökohast seetõttu, et see asus liiga kaugel. Need, kes seda siiski on teinud, töid peamise loobumise põhjusena välja suuri rahalisi väljaminekuid seoses kaugemal tööl käimisega. Tööleminekuga kaasnevat rahalist kulu oli respondentide sõnul suhteliselt keeruline hinnata. Suurim osa vastajaid (41%) pidas töölemineku transpordiga seotud kulusid ühes kuus väiksemaks kui 30 eurot.

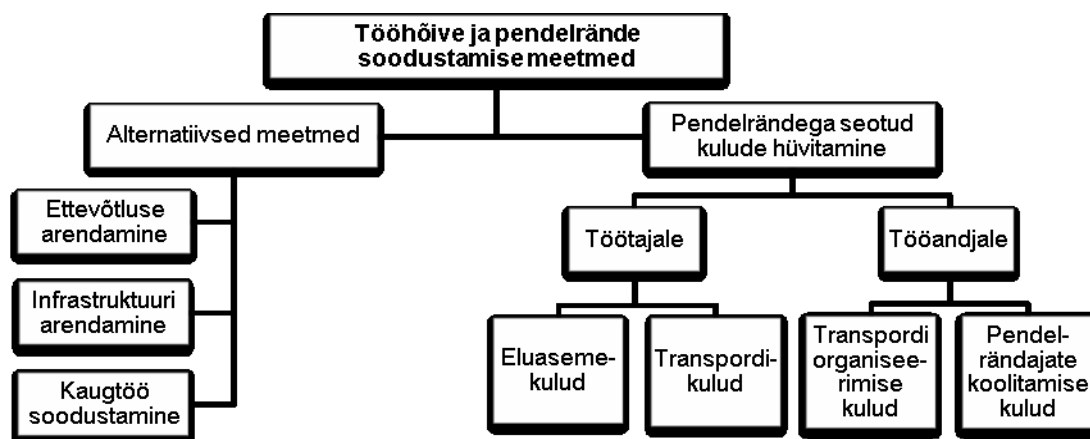
Uuringu tulemustel on töökoha kaugus Eesti inimeste jaoks oluline argument – 46% peab seda väga oluliseks ning 36% pigem oluliseks. Töökoha maksimaalne kaugus, mida ollakse nõus igapäevaselt läbima, jääb kõige suurema osa vastanute (37%) jaoks vahemikku 20-49,9 kilomeetrit. Meeste seas on vaadeldav väärtus oluliselt kõrgem kui naiste hulgas. Samuti leiab 41%, et igapäevaselt tööle jõudmiseks kuluv aeg peaks jääma 15-29 minuti piiridesse. Väljaspoolt oma elukoha omavalitsust tööl käijatest valdav enamik (85%) naaseb õhtuks koju. Vastanute motivatsioon töökoha läheduses ajutist elukohta üürida/osta on väga madal. 53% tunnistas, et ei eelistaks ajutise elukoha hankimist mitte mingil juhul. Samuti ei soovita alaliselt elukohta vahetada. Kõik see viitab, et valmisolek pendelrändeks ja kaugemal töötamiseks üldiselt on suhteliselt madal.

4.3. Võimalikud meetmed pendelrände soodustamiseks ning kohalike omavalitsuste ja elanikkonna suhtumine erinevatesse meetmetesse

Pendelränne ja selle soodustamine on nii omavalitsuste kui ka elanikkonna jaoks mõneti võõras teema. Väga sageli tunnistati omavalitsustes, et pendelrände teemale ei ole eraldi mõeldud. Pendelrändega seotud kulude rahalise hüvitamise asemel eelistaks suurem osa intervjuueeritud omavalitsustest suunata finantsvahendid mujale, näiteks ettevõtluse või infrastruktuuri arendamisse. Teede- ja ühistranspordivõrgustiku korrashoidu ja arendamist peetakse riigi ja omavalitsuste väga oluliseks ülesandeks ja võtmeteguriks mobiilsuse parandamisel. Riigilt oodatakse kesksemat transpordi planeerimist, et vähendada killustatust, mille puhul iga omavalitsus eeskätt ikkagi n-ö ajab oma asja. Bussi- ja rongiliikluse optimeerimisel tuleks arvesse võtta, millistes suundades ja millistel aegadel pendeldamine toimub. Selles suhtes tehakse ka KOV-ide vahel koostööd, kuid enamasti toodi välja, et arenguruumi on veel küllaltki palju ja planeerimine peaks olema laiemas vaates kui ühe omavalitsuse piirid. Oluline on märkida, et aega, mis inimestel kulub töökohta jõudmiseks, ei ole võimalik lõpmatult suurendada, seetõttu on oluline, et potentsiaalne raadius, kuhu inimesed piiratud ajaga oleksid võimelised jõudma, oleks võimalikult suur.

Kuigi üldiselt eelistaks vallad pendelrände otseste toetamise asemel hoopis soodustada töökohtade tekitamist kohapeale, võeti pendelrännet sageli kui paratamatust, mille vastu on võimatu võidelda ning seega tuleb see inimestele võimalikult hõlpsaks teha. Valla jaoks on väljapoole pendeldamise juures positiivne, et kõrgema palgatasemega piirkonda pendeldajatelt laekub rohkem maksutulu. Kuid negatiivselt poolelt oli põhiline hirm, et mingil hetkel kolitakse ikkagi minema, samuti see, et kaugel tööl käija võõrandub oma perest ja kogukonnast. Sissepoole pendeldajate osas toodi negatiivsena välja, et maksutulu ei laeku töökoha omavalitsusele; samas nõustuti, et mõne ettevõtte tegutsemiseks võib olla vajalik teatud töötajaid ka kaugemalt värvata.

Otseselt pendelrändega seotud kulude hüvitamise meetmed (vt joonis 4.1) saab kõige laiemalt jaotada kaheks – töandjatele suunatud toetused ning otsetoetused töötajatele. Üldiselt eelistasid omavalitsuste esindajad lähenemist, mille korral toetataks ettevõtteid, kes omakorda ise korraldaks kaugemalt tööl käijate tööle jõudmist. See eeldaks aga omavalitsuse poolset kinnitust, et inimene tõesti elab seal, kus ta väidab end elavat (sh reaalse ja tegeliku sissekirjutuse küsimus). Juhul, kui toetuste jaotamine korraldataks läbi omavalitsuse, peaks vallad saama ettevõtetelt infot selle kohta, kus inimese tegelik töökoht asub, kuna firma võib olla registreeritud ühte kohta ja omada tootmisüksusi mujal. Samas märkisid vallad, et napib inimressurssi, kes hakkaks toetuste jaotamist administreerima. Elanikkonna küsitluses ei peetud otstarbekaks jaotusküsimustel pikemalt peatuda ning uuriti eelkõige inimeste üldist suhtumist pendelrände soodustamisse ning hinnangut konkreetsetele meetmetele.



Joonis 4.1. Pendelrände ja üldise tööhõive soodustamise võimalused

Otseselt töötajatele suunatud kulude hüvitamise meetmete osas rõhutati mitmetes omavalitsustes, et hüvitiste määramisel peaks jälgima nii kaugust töökohast kui ka inimeste reaalses sissetulekut. Enamasti tekitas küsimusi meetmete ajutine iseloom – keeruline on prognoosida, mida töötajad pärast nende lõppemist edasi teeksid. Samuti kahtlustati, et mingi osa inimesi hakkaks otsima võimalusi nende meetmete ekspluateerimiseks ning soovitud pikaajalisemat mõju ei ilmneks.

Välja pakutud töötajatele suunatud toetusmeetmete mõju on küsitluse tulemustel suhteliselt tagasihoidlik. Suuremat osa inimesi ei mõjutaks need vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida nad ka muidu vastu ei võtaks. Samas ei saa väita, et välja pakutud meetmetel igasugune mõju puuduks. Ilmselt on olemas suhteliselt spetsiifiline sihtgrupp, kelle jaoks välja pakutud toetusmeetmetel oleks mõju. Üldiselt eelistati elanikkonna küsitluses väiksema toetusmääraga, kuid ajaliselt pikema perspektiiviga meetmeid. Suhtumine toetusmeetmetesse erineb oluliselt vanusegruppide lõikes – nooremate inimeste seas on oluliselt suurem nende vastajate osakaal, kes tunnustavad, et väljapakutud meetmed mõjutaksid neid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta. Suurem on meetmete võimalik mõju ka hetkel töötute inimeste jaoks.

Suhteliselt suur osa elanikkonna küsitluses osalenutest (16%) ei ole mõelnud, milline toetus mõjutaks neid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida nad muidu vastu ei võtaks. Elanikkonna küsitluses osalenute seas oli palju ka neid, kes väitsid, et toetustel ei ole mõju ning nad ei soovi kaugemal tööl käia (14%).

Transpordikulude hüvitamine

Elanikkonna küsitluse tulemustel on transpordikulude hüvitamine kõige populaarsem meede, seda pakkus välja kõige suurem osakaal inimestest. Samas on ootused toetuse ulatuse ja mahu osas suured – enamik vastanutest leiab, et hüvitada võiks transpordikulud täies mahus ning ajaliselt piiramatult. Uuringus välja pakutud transpordikulude toetuse võimalustest leidsid elanikkonna seas üldiselt rohkem poolehoidu ajaliselt pikemad, kuid ulatuselt väiksemad meetmed. Samal arvamusel on ka omavalitsuste juhid, kes pidasid oluliseks stabiilsust ja toetustega manipuleerimise võimaluste minimeerimist pikemaajaliste meetmete puhul. Elanikkonna seas kogus enim pooldajaid ühistranspordikulu osaline hüvitamine (50% ulatuses) 12 kuu vältel. Ühistranspordikulude osalist hüvitamist toetasid ka küsitletud omavalitsuste esindajad, pidades seda kuluefektiivsemaks. Samas on küsitav selle meetme praktiline tõhusus. Ühelt poolt seetõttu, et selgelt kõige enam kasutatakse tööl käimiseks sõiduautot (ühistransporti kasutab vaid 11% vastanutest) ning teisalt ei annaks nimetatud meede mingit efekti kohtades, kus ühistranspordiühendus on halb. Sõiduauto kasutamisega seonduvatest meetmetest peeti elanikkonna poolt mõjusaimaks kütusekulude hüvitamist 75% ulatuses 3 kuu vältel. Selle meetme suhteliselt suurem populaarsus võrreldes veelgi pikemaajalise (6 kuud 25% ulatuses) toetuse ees on ilmselt selgitatav summaarselt suurema toetussummaga. Samas töid omavalitsuste esindajad probleemkohana välja asjaolu, et autotranspordiga seotud reaalsete kulutuste ulatust on keerukam välja selgitada ning samuti nähti transpordikulude hüvitamises teatud mõttes konkurentsi moonutamist – turumajandus peaks ise hoolitsema selle eest, et pendelrändega seotud kulud töötaja ja/või tööandja poolt kaetaks (kas kõrgema palga või hüvitiste kaudu).

Eluasemekulude hüvitamine

Eluasemekulude hüvitamine on küsitluse tulemusena transpordikulude hüvitamisega võrreldes väiksemat mõju omav toetusmeede. Seda kinnitavad nii elanikkonna küsitluse tulemused, kus eluasemekulude hüvitamist pakuti võimaliku toetusmeetmena välja suhteliselt vähe, kui ka intervjuud omavalitsuste esindajatega. Põhjuseks on eelkõige elanikkonna vastumeelsus suurtele muutustele – 53% vastanutest ei eelistaks mingil tingimusel igapäevase tööle sõitmise asemel üürida/osta elukohta töökohta lähedusse ja sõita tööle kord nädalas või harvem. Inimeste suhtelist paiksust ja soovimatust elukohta vahetada illustreerib ka fakt, et 66% elanikkonna küsitluses osalenutest ei oleks mingil juhul nõus alaliselt teise kohta kolima. Ka omavalitsuste esindajad leidsid, et uue ajutise (või alalise) elukohta muretsemisega seotud otsused tehakse lühiajalistest toetustest sõltumatult. Küsitlusankeedis välja pakutud meetmetest on elanikkonna hinnangul mõjusaim ühekordne kolimisega seotud kulude hüvitus. See on vastavuses ka valdade esindajate arvamusel, kes samas toonitasid, et selline toetus võib mõjutada inimesi juba alaliselt elukohta vahetama.

Kohalike omavalitsuste ja tööandjate poolt käesoleval hetkel rakendatavad toetusmeetmed

Elanikkonna küsitluse vastustest selgus, et 23% väljaspool elukohta omavalitsust töötajate puhul on tööandja teinud erinevaid samme kaugemalt tööl käimise soodustamiseks. Peamiselt toodi välja transpordikulude kas osalist või täielikku hüvitamist. Vähem mainiti tööandja poolt organiseeritud bussi ning asutuse sõiduauto tööandjale kasutusse andmist. Rahalise hüvituse ülempiir on tööandjate lõikes mõnevõrra erinev, kuid jääb enamasti 65 euro piiridesse. Samuti kompenseeritakse mõningates ettevõtetes isikliku sõiduauto kasutamise kütusekulu teatud fikseeritud ulatuses.

Pendelrändajate transporti on suunatud ja sihipäraselt toetatud ka mõnes omavalitsuses, kas siis koostöös ettevõtetega busse organiseerides või otse töötajatele ühistranspordipileteid hüvitades.

Samas on tegemist pigem üksikjuhtude kui üldiste meetmetega. Pendelrännet toetavates omavalitsustes märgiti, et isegi töölibusside olemasolul eelistavad inimesed sageli autoga tööle käia ja koopereeruvad selles suhtes omavahel (nn *carpooling*). Siiski oldi nii mõneski vallas valmis edaspidigi kaaluma koostööd tööandjatega, organiseerimaks töötajate transporti tööle ja koju, kuid seda vaid juhul, kui on selgelt näha sellisest meetmest tõusev tulu (nt laekuva tulumaksu suurenemine).

5. SUMMARY AND MAIN RESULTS

5.1. Results of interviews with representatives of local governments

In most of the 44 local governments included in the sample of the study, there are not many large employers. Very often it is the rural municipality government itself with its institutions (schools, libraries, nursing homes etc.) that provide most of the jobs. The undertakings operating in the rural municipalities are usually involved with the wood or metal industry but also the peat or food industry. Quite a lot of people are also employed in the service sector (mainly retailing). A considerable part of employees are engaged in agriculture.

Unemployment is an important issue everywhere, but generally the interviewees found that the people who really want to work are able to find a job. There are numerous examples of people who have been made redundant during the recession and have found a new job, often outside their domiciliary local government. The most problematic contingent is the inactive. Some of them may be registered as unemployed, but in fact they have no intention of getting a permanent job. Employers consider them unreliable and even if they manage to find casual jobs, it is usually informal. The interviewees noted that in addition to the inactive, it is probably harder for young people with only general secondary education (without any specific skills) and older people either reaching or already in retirement age to find a job. Interviewees in several local governments reported labour shortages – employers are not able to find a sufficient amount of suitable workforce, at least not on spot. Therefore, they also seek employees from further away. It is especially challenging to find specialists, but at the same time also skilled labour.

Representatives of almost all local governments admitted regretfully that relatively few undertakings and jobs are being created. The rural municipalities near towns are in a somewhat better position, but most of the entrepreneurship concentrates around Tallinn. Rural areas lack the attractive infrastructure and qualified labour that entrepreneurs seek. Furthermore, there is no sufficient demand. In addition, there are few entrepreneurial people among the rural population itself. When discussing the topics of entrepreneurship and new jobs, many interviewees ended up noting that they think there is no efficient regional politics in Estonia.

Estimations of the share of people working outside the rural municipality varied greatly among local governments, usually being higher in those located near towns. Generally the interviewees were not able to highlight specific groups of people who are supposedly more mobile, but some of them still suggested it might be rather younger people. Specifically, younger men working in the building sector in Scandinavia were noted. The main reasons for commuting migration are higher salaries and a lack of (specialised) jobs in the domiciliary local government. The interviewees think Estonians are not particularly eager to move; besides they prefer the peaceful and safe rural living environment – this is why lots of people choose to commute. Nevertheless, many interviewees supposed that at some point people get tired of commuting and decide to move closer to the workplace.

5.2. Results of the poll of population

The poll was conducted among the 15- to 64-year-old population of the rural municipalities in the sample. The majority (approximately 60%) of the respondents were salaried employees. The share of entrepreneurs (including self-employed persons) was about 7%. The same proportion of respondents was unemployed. The share of unemployed people was the highest among 20- to 30-year-olds (36% of all the unemployed respondents). A lot of the unemployed also belong to the age group 41 to 50 years (26%).

Most of the employed (49%) live and work in the same local government. Quite a lot of people (28%) work in another local government but in the same county where they live. 17% of the employed works in another county. The results show that younger people are more prone to work further from home – more than 60% of the people aged 30 and under work outside their domiciliary rural municipality. Also, compared to other levels of education it is more common for people with a higher education to work in another county. Differences appear between nationalities, too – while 46% of Estonians work in their domiciliary local government, this proportion is 64% among respondents of other nationalities. Out of all the salaried employees, entrepreneurs and self-employed persons, 41% work within 5 km of where they live. Most people go to work by car (56%), but a considerable number travel to work on foot (17%). About half of the respondents spend less than 15 minutes to reach their workplace.

The main reason for working away from their domiciliary local government is the lack of specialised jobs (39% of the respondents), as well as a general lack of jobs (34%). More than two thirds of the unemployed have sought work from outside the rural municipality where they live. Most people find there are obstacles to working in another local government. First and foremost it is the large expenditures related to working further away from home (41% of the respondents). Often the problem comprises several factors at the same time (time and money issues, work-family balance etc.). Yet, 87% of the respondents admitted not having rejected a job in the past 5 years just because it was located too far. For those who have, the main reason for resignation was the large expenditure related to working further away. The costs of commuting were found to be hard to assess. Most respondents thought the monthly expenses for transport to work were less than 30€.

According to the poll, the distance to work is a significant argument for the people in Estonia – 46% consider it very important and 36% that it is rather important. The maximum distance most people would agree to travel daily falls between 20 and 49,9 km (37% of the respondents). Men are significantly more prone to travel longer distances. In addition, 41% of the respondents find that the maximum time for travelling to work every day should be between 12 and 19 minutes. The majority (85%) of people who work outside the local government where they live return to home every evening. The motivation to find temporary accommodation near the workplace is extremely low. 53% of the respondents would not prefer temporary quarters in any case. At the same time people do not want to permanently move either. All this indicates that the readiness for commuting and working further away is generally quite low.

5.3. Possible measures of facilitating commuting migration and attitudes towards them

Facilitating commuting migration is a rather unfamiliar topic for both the population and the representatives of local governments. Very often it was admitted by the representatives of rural municipalities that commuting migration has not been given any particular thought. Instead of reimbursing costs related to commuting, most of the interviewees would prefer to use the financial means elsewhere, e.g. in developing entrepreneurship or infrastructure. The maintenance and development of roads and public transport is considered to be an extremely important task of the

state and local governments, and a key factor in improving mobility. A more central planning of the transport system is expected from the state in order to reduce fragmentation (when each local government stands only for their own interests). When optimizing bus and train traffic, the direction and time of commuting should be taken into consideration. Local governments do cooperate but most interviewees stressed there is plenty of room for improvements and planning should have a wider view that expands beyond the borders of one local government. It has to be kept in mind that the time people need to reach their workplace cannot be prolonged without any limits, which is why it is important to increase the potential radius within which people are able to travel with a certain time.

Although local governments would generally prefer creating jobs on spot rather than directly reimbursing costs of travelling to work, commuting is often seen as an inevitability which cannot be striven against and therefore needs to be made as convenient as possible. The benefit of commuting from the rural municipality is higher income tax revenue when the commuter works in an area with a higher level of salaries. On the negative side there is the fear that at some point the person still decides to move away, or is alienated from his/her family and community. With regard to those commuting to the rural municipality, it is negative that the tax revenue is not received by the local government of the workplace, but at the same time it was agreed that it might be necessary to recruit some employees from further in order to operate an undertaking.

The measures for directly reimbursing commuting-related costs can roughly be divided in two – those targeted at employers and those directed to employees. Generally the representatives of local governments preferred supporting employers who in turn would arrange transportation to work for people from longer distances. This would require a confirmation from local governments about the real place of residence of employees (there are problems with differences between where people really live and where they have been registered). However, if the distribution of allowances was arranged through local governments, then the latter should receive information from the employer about the real workplace of employees, as a company can be registered in one place and physically operate in another. At the same time local governments do not have enough human resources to administrate the assignment of allowances. The poll of population did not concentrate on the matter of distribution, but explored people's general attitudes towards facilitating commuting migration and evaluations of specific measures.

With regard to directly reimbursing commuting-related expenditures, many interviewees stressed that both the distance between home and work and the real income of people should be considered. The temporary nature of the proposed measures evoked questions – it is difficult to forecast how employees would behave after the measures have been exploited. It was also argued that some people would try to find ways of abusing the measures, in which case the aspired long-term impact would not appear.

The impact of the proposed measures directed to employees is relatively modest according to the poll. They would not motivate the vast majority of people to accept a remote job that they would not normally accept. At the same time it cannot be said the measures would have no effect whatsoever. There seems to be a specific target group who would be influenced by the proposed supportive measures. Generally people preferred lower allowances that would be paid for a longer time period. Attitudes towards supportive measures differed significantly among different age groups. Younger respondents would be considerably more prone to accept a job further away if it was accompanied by the proposed measures. Secondly, the measures would possibly have a stronger effect on the unemployed.

A relatively large part (16%) of the respondents of the poll had not thought about which allowances would influence them to accept a remote job they would not normally accept. A lot of respondents (14%) also reported that such measures would have no effect and that they do not wish to commute to a longer distance.

Reimbursing transportation costs

According to the poll of population, reimbursing transportation costs is the most popular measure, which was proposed by the largest proportion of people. At the same time the expectations regarding the scope and volume of the measures are rather great – most respondents found that transportation costs should be fully reimbursed for an unlimited time period. Of the proposed measures of reimbursing transportation costs, those that were of a lower volume, but spanning a longer time period, were generally more popular both with respondents of the poll and the interviewees in local governments. The latter stressed the importance of stability and minimizing the opportunities of manipulating the long-term allowances. The residents were mainly in favour of the proposed measure of reimbursing 50% of the costs of public transport for 12 months. This was also supported by the representatives of rural municipalities, who considered this measure to be the most cost effective. At the same time, the practical efficiency of the measure is questionable – on the one hand due to the fact that the prevalent majority of people go to work by car (only 11% of the respondents use public transport) and on the other hand this measure would have no effect in areas where public transport is insufficient.

Of the measures linked to using a car, reimbursing 75% of fuel costs for 3 months was considered to be the most effective. The relative popularity of this measure compared to a longer-term reimbursement (25% of fuel costs for 6 months) can be explained with the larger total sum of the first measure. At the same time the representatives of local governments highlighted the difficulties of determining the real costs related to car transport and some of them proposed that in a way, it might distort competition – the market economy itself should be able to provide that either the employee or the employer covers the costs of commuting (e.g. through higher salaries or benefits).

Reimbursing accommodation costs

Reimbursing accommodation costs is a less effective measure in comparison with reimbursing transportation costs. This fact is supported both by the poll, where very few respondents suggested it could be used as a supportive measure, and by the interviews with representatives of rural municipalities. The main reason for this is people's reluctance to substantial changes – 53% of the respondents would never prefer letting/buying a place near their workplace and commuting to work once a week or even more rarely instead of daily travelling. The relative immobility of people is also illustrated by the fact that 66% of the respondents of the poll would on no condition agree to permanently move to another place. Accordingly, the representatives of local governments suggested that people make their decisions to move (either temporarily or permanently) independently of short-time allowances. However, when considering the proposed measures related to accommodation, the respondents of the poll suggested that the most effective is a one-time reimbursement of costs related to moving. This complies with the answers of the interviewees, albeit the latter were at the same time concerned that such a measure would conduce to people moving away permanently.

Measures currently being taken by local governments and employers

23% of the respondents of the poll who work outside their domiciliary local government reported that their employer has taken some kind of measures to facilitate commuting from a longer distance. Mainly it meant either partial or full reimbursement of transportation costs. Bus transport organized by the employer and the opportunity to use the company's car were somewhat less common. The maximum amount of a monthly allowance differs to some extent among employers, but most of the times it does not exceed 65€. Some companies also reimburse using the employee's personal car (within a fixed limit).

The transportation of commuters has deliberately been supported in some rural municipalities, too, either by cooperating with employers to organise workers' buses or by directly reimbursing public transport tickets. Yet, these are more individual cases than general measures. The representatives of

the local governments which were in favour of commuting noted that even when there are workers' buses, people often prefer to go to work by car and carpooling is quite common. Nevertheless, in some local governments there was still a readiness to possibly cooperate with employers henceforth in order to organize employees' transportation between home and work, but only on the condition that the benefits of such measure are clearly apparent (e.g. an increase in income tax revenues).

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Ahas, R., Silm, S., Leetmaa, K., Tammaru, T., Saluveer, E., Järv, O., Aasa, A., Tiru, M.** (2010). Regionaalne pendelrändeuring. Tartu Ülikool.
2. **Bartus, T.** (2004). Commuting. In Karoly Fazekas and Jenö Koltay, eds., *The Hungarian Labor Market 2004*. Budapest: Institute of Economics. Viidatud **Paci, P., Tiongson, E., R., Walewski, M., Liwinski, J., Stoilkova, M., M.** (2007) *Internal Labor Mobility in Central Europe and the Baltic Region*. World Bank Working Paper No 105 kaudu.
3. **Buscher, H., Lang, C., Hardt, G.** (2005) *The Performance of European Labour Markets on the Basis of Data Obtained From the June 2004 ad hoc Labour Market Survey*. Halle Institute for Economic Research.
4. Bureau of Transportation Statistics (2001): *National Household Transport survey*. http://www.bts.gov/publications/highlights_of_the_2001_national_household_travel_survey/html/section_03.html, accessed 2011-02-14.
5. *Commuter Options: The Complete Guide for Canadian Employers*. (2002) Transport Canada. ([http://www.noxonassociates.com/commuter_options_guide_-_co.pdf] 14.07.2011).
6. Department for Transport (2009): *National Travel Survey: 2009*. <http://www.dft.gov.uk/pgr/statistics/datatablespublications/nts/#factsheets>, accessed 2011-02-14.
7. *Employee Transportation Coordinators: A Best Practice for Addressing Commuters' Needs*. (2009) Community Transport Association. [<http://web1.ctaa.org/webmodules/webarticles/articlefiles/jlfactsheet4.pdf>]. 14.08.11
8. **Garmendia, M., Ureñaa, J. M., Coronadoa, J. M.** (2011) Long-distance trips in a sparsely populated region: The impact of high-speed infrastructures. *Journal of Transport Geography*, Article in press, pre-published online.
9. **Hazans, M.** (2003) *Commuting in the Baltic States: Patterns, Determinants, and Gains*. Center for European Integration Studies Working Paper, Bonn.
10. Integratsiooni- ja Migratsiooni Sihtasutus, rändealased mõisted (<http://www.meis.ee/randealased-moisted>)
11. **Sadow, E.** (2011) On the road: Social aspects of commuting long distances to work. *Gerum* 2011:2
12. **Sadow, E., Westin, K.** (2010) Preferences for commuting in sparsely populated areas. *Journal of Transport and Land Use* 2 (3/4), pp. 87–107
13. **Scheiner, J.** (2006): Housing mobility and travel behaviour: A process-oriented approach to spatial mobility. Evidence from a new research Weld in Germany. *Journal of Transport Geography*, 14, pp. 287–298
14. Scottish Household Survey (2006): *Long distance commuting in Scotland*. *Scottish household survey/Transport Research Planning Group Topic Report*. <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2006/07/31141549/0>, accessed 2011-04-11.

15. Swedish Institute for Transport and Communications Analysis (2007): *The national travel survey RES 2005/06*. Swedish Institute for Transport and Communications Analysis (SIKA), No. 2007:19.
16. Transportation-To-Work: Toolkit for the Business Community. (2009) Community Transport Association,
http://web1.ctaa.org/webmodules/webarticles/articlefiles/Toolkit_Searchable_Index.pdf.
17. **van Ham, M.** (2001): Workplace mobility and occupational achievement. *International Journal of Population Geography*, 7, pp. 295–306
18. **van Ommeren, J.** (1996): *Commuting and Relocation of Jobs and Residences. A search Perspective*. Dissertation, Vrije Universiteit Amsterdam.
19. **Wachs, M., Taylor, B. D., Levine, N., Ong, P.** (1993) The changing commute: a case study of the jobs-housing relationship over time, *Urban Studies*, 30 (10), pp. 1711-1730.
20. **Weiss, R.** (2009) How Do Germans React to the Commuting Allowance?
<http://www.econstor.eu/bitstream/10419/30852/1/611358476.pdf>

LISA 1. INTERVJUU KAVA KOHALIKE OMAVALITSUSTE ESINDAJATELE

1. Kes on Teie valla suuremad tööandjad? Milline on nendes ettevõtetes/asutustes vajatava tööjõu profiil (sugu, vanus, haridus, eriala)? Kas nendes ettevõtetes/asutustes töötavad valdavalt KOVi elanikud? Kui ei, siis mis põhjustel?
2. Kui oluline probleem on Teie KOVis töötus? Kui oluline probleem on Teie KOVis mitteaktiivsus (vajadusel selgitada mõistet)? Kellel, millistel inimestel (haridus, sugu, vanus jne) on raske tööd leida? Kas olukord erineb KOVi piires? Milline on olukord naaber-KOVides?
3. Kas viimastel aastatel (vajadusel täpsustada, et räägime viimasest 5 aastast) on KOVis tööturu aspektist toimunud olulisi muudatusi (nt suletud ettevõtte, mis andis tööd paljudele inimestele/kas on loodud ettevõtteid jms)? Kas naaber-KOVis on toimunud olulisi muudatusi? Mida need muutused inimeste mobiilsuse aspektist kaasa tõid?
4. Palun hinnake, kui levinud on KOVist väljaspool tööl käimine? Kes käivad Teie vallast väljaspool tööl (kas on erisusi järgmistes lõigetes: vanus, sugu, haridus, eriala, perekonniti)? Millised on selle peamised põhjused (siin vajadusel täpsustada, kas põhjuseks on ka teadmiste ja oskuste mittevastavus, parem palk teistes KOVides vms)?
5. Palju käib väljastpoolt KOV-i inimesi Teie KOVis tööl? Kes valdavalt kaugemalt tööl käivad (kas on erisusi järgmistes lõigetes: vanus, sugu, haridus, eriala, perekonniti)? Mis põhjustel?
6. Millised on Teie arvates peamised põhjused, miks erinevates KOVides eksisteerivad erinevused töökohade arvus, sh lisaks finantsilistele põhjustele?
7. Kui sagedane on uute ettevõtete tulemine või töökohtade loomine KOVi? Kas on esinenud juhtusid, kus on alguses näidatud üles huvi ettevõtte loomiseks KOVis, kuid lõppkokkuvõttes pole see teoks saanud? Milles seisnesid peamised probleemid (nt probleemid seoses vajalike oskustega tööjõu leidmisega, transpordiga vms)?
8. Kas Teie arvates oleks vaja inimeste sisserännet KOVi ja väljarännet KOVi (vajadusel täpsustada, et mõeldakse pendelrännet, st inimeste igapäevast tööl käimist oma elukohast kaugemal) soodustada? Miks? Millised positiivsed ja negatiivsed mõjud see Teie KOVile kaasa tooks?
9. Kas teate tuua häid näiteid teistest KOVidest/teistest riikidest, kuidas töötajate mobiilsust on soodustatud?
10. Kas ja miks on Teie arvates oluline soodustada KOVi elanike tööalast mobiilsust?
11. Millised meetmeid oleks Teie KOVis võimalik rakendada, et soodustada elanike mobiilsust? Kas Te olete neist midagi ellu viinud või plaaninud neid ellu viia? Kui ei, siis mis on olnud peamised takistused?
12. Kas ja kuidas Teie arvates võiksid KOVid mobiilsuse parandamise osas koostööd teha? (sh aidata ettevõtetel koostööd teha). Kas olete teinud teiste KOVidega koostööd mobiilsuse parandamiseks? Millised probleemid on esinenud KOVide koostöös, millised tegurid takistavad koostööd?
13. Kas ja millistel tingimustel leiaks KOV ressursse mobiilsuse parandamiseks panustamiseks (rahalisi, tööjõud)?
14. Kuidas riik saaks aidata KOVidel elanike mobiilsust suurendada? (lisaks rahaliste vahendite suurendamisele)

LISA 2. VALIMI KOOSTAMISE METOODIKA

Valimi koostamisel kitsendati üldkogumit järgmiste kriteeriumite järgi:

1. Tellija poolt kehtestatud tingimused
 - a. Välistada Harjumaa ja saared
 - b. Kaasata kõik regioonid (Lääne-, Kesk-, Ida- ja Lõuna - Eesti).
2. Pakkujate poolt kehtestatud tingimused
 - a. Välistada linnalised asulad, kuna need on uuringu seisukohast vähem huvipakkuvad
 - b. Välistada põhivalikust Tartu maakond, kuna Tartu on Lõuna-Eesti suurim tömbekeskus ja mobiilsuse näidikud ei varieeru väga oluliselt maakonna lõikes võrreldes teiste maakondadega.
 - c. Tagada, et kaasatud oleksid kõik maakonnad (va Harjumaa ja Tartu maakond).
 - d. Kaasata nii tömbekeskuste läheduses kui ka äärealadel asuvad omavalitsused.

Valimi koostamisel võeti aluseks järgmised näidikud:

1. Mobiilsusega seonduvad näitajad (Pendelrände uuring 2010)
 - a. Omavalitsusse ja sealt välja liikuvate inimeste arvu erinevus
 - b. Elu- ja töökoha ankurpunktide arvu erinevus omavalitsustes²
2. Registreeritud töötute osakaal tööealisest rahvastikust omavalitsuses (Statistikaamet)³

Muutujad 1a ja 1b olid algallikas esitatud kuue grupina. Registreeritud töötute osakaalu väljendavad andmed teisendati samuti kuueks grupiks. Kuna eesmärgiks on välja valida omavalitsused, mis on mobiilsuse mõistes vähemaktiivsemad ning kõrgema töötute osakaaluga, siis koondindeksi arvutamiseks anti igale grupile väärtus nii, et suurem väärtus omistati väiksemat mobiilsust väljendavatele gruppidele, suuremat elukohtade ülekaalu väljendavatele gruppidele⁴ ja suuremat töötuse osakaalu väljendavatele gruppidele (vt ka tabel 1). Koondindeks leiti kolme muutuja kaalutud keskmisena (omavalitsusse ja sealt välja liikuvate inimeste arvu saldole ja töötuse osakaalule kaal 0.4 ja elu- ja töökoha ankurpunktide arvu saldole kaal 0.2 lähtuvalt muutujate olulisusest Pakkujate arvates).

Tabel 1. Kaasatud muutujatele antud kaalud

Omavalitsusse ja sealt välja liikuvate inimeste arvu erinevus (1a)		Elu- ja töökoha ankurpunktide arvu erinevus* (1b)		Registreeritud töötute osatähtsus (2)	
Grupid	Väärtus	Grupid	Väärtus	Grupid	Väärtus
<1000 (domineerib väljaränne)	1	EAÜ >500	3	Üle 8.97	3
-999 kuni -100	2	EAÜ 100-499	2.6	7.56-8.96	2.6
-99 kuni -1	3	EAÜ 1-99	2.2	6.63-7.55	2.2
1 kuni 99	3	TAÜ 1-99	1.8	5.89-6.62	1.8
100-999	2	TAÜ 100-499	1.4	4.99-5.86	1.4
>1000 (domineerib sisseränne)	1	TAÜ >500	1	2.89-4.96	1

Märkus: *EAÜ – elukoha ankurpunktide ülekaal, TAÜ – töökoha ankurpunktide ülekaal.
Eesmärgiks oli kõigile muutujatele anda väärtus skaalal 1...3.

² Muutujate 1a ja 1b puhul tuleb arvestada, et algallikas on andmed toodud absoluutarvudena ja saldona, mis võib anda mõnevõrra moonutatud tulemuse.

³ Registreeritud töötute arv ei pruugi alati peegeldada tegelikku töötust, kuid töötute kohta puuduvad omavalitsuste lõikes andmed. Lisaks võib registreeritud töötutel olla suurem motivatsioon tööd leida ning nad on seetõttu uuringu seisukohast huvipakkuvad.

⁴ Eesmärgiks on pigem mitte keskenduda rohkete töökohtadega omavalitsustele, kuna sel juhul on väljaränne loomulikult madalam

Iga regiooni lõikes valiti välja omavalitsused, mis saavutasid kõrgeima koordineksi. Lisaks jälgiti, et kaasatud oleksid kõik maakonnad (va Harju ja Tartu maakond). Kokku oli selliseid huvipakkuvaid omavalitsusi 28. Baseerudes samadele muutujatele, valiti lisaks valimisse mõne esimesse valikuvooru sattunud omavalitsuse läheduses asuvad suhteliselt hea positsiooniga omavalitsused, et luua võrdlusbaas kehvema taustaga omavalitsustele. Pakkuja teeb ettepaneku jätta välja viis esimesse vooru sattunud omavalitsust, kuna kahe puhul on tegemist väga väikeste omavalitsustega (Lavassaare, Kohtla-Nõmme) ja kolme puhul on sarnase taustanäitajatega omavalitsused piirkonnas juba olemas (Ambla, Mooste, Roosna-Alliku). Eemaldamise eesmärk on kaasata rohkem inimeste suure sissevoolu või väljavooluga omavalitsusi. Kokku on uuringusse kaasatud omavalitsusi 45 (vt joonis 1), sealjuures mobiilsuse ja töötuse mõttes problemaatiliste omavalitsuste osakaal on ligikaudu kaks kolmandikku. Valimi lõppsuurus on taotluslikult veidi suurem pakkumuses toodust, et olla valmis selleks, et mõne omavalitsusega ei saada kontakti või keeldutakse intervjuust. Sellisel juhul otsustatakse koostöös Tellijaga, kas omavalitsus jäetakse kõrvale (piisavalt suure grupi puhul) või asendatakse samaväärsega (võimalusel).

Tabel 2. Omavalitsused, kus planeeriti teha intervjuud

Jrk nr	Maakond	Haldusüksus
1.	Ida-Viru	Kohtla vald
2.	Ida-Viru	Maidla vald
3.	Ida-Viru	Aseri vald
4.	Ida-Viru	Vaivara vald
5.	Ida-Viru	Alajõe vald
6.	Ida-Viru	Toila vald
7.	Ida-Viru	Jõhvi vald
8.	Ida-Viru	Mäetaguse vald
9.	Lääne-Viru	Tapa vald
10.	Lääne-Viru	Tamsalu vald
11.	Lääne-Viru	Rakvere vald
12.	Jõgeva	Pajusi vald
13.	Jõgeva	Kasepää vald
14.	Järva	Türi vald
15.	Järva	Paide vald
16.	Järva	Imavere vald
17.	Järva	Koeru vald
18.	Viljandi	Kõpu vald
19.	Viljandi	Saarepeedi vald
20.	Viljandi	Kõo vald
21.	Viljandi	Tarvastu vald
22.	Viljandi	Viiratsi vald
23.	Lääne	Risti vald
24.	Lääne	Hanila vald
25.	Lääne	Oru vald
26.	Lääne	Noarootsi vald
27.	Pärnu	Koonga vald
28.	Pärnu	Surju vald
29.	Pärnu	Tahkuranna vald
30.	Pärnu	Varbla vald
31.	Pärnu	Sauga vald
32.	Pärnu	Tõstamaa vald
33.	Rapla	Raikküla vald
34.	Rapla	Rapla vald
35.	Põlva	Vastse-Kuuste vald
36.	Põlva	Mikitamäe vald
37.	Põlva	Ahja vald

Jrk nr	Maakond	Haldusüksus
38.	Põlva	Kõlleste vald
39.	Põlva	Valgjärve vald
40.	Põlva	Värska vald
41.	Valga	Taheva vald
42.	Valga	Õru vald
43.	Valga	Puka vald
44.	Võru	Varstu vald
45.	Võru	Antsla vald

LISA 3. ANKEET KOHALIKE OMAVALITSUSTE ELANIKELE

Hetkeolukord

1. Kas Te töötate?
 - Jah, olen palgatöötaja → K4
 - Jah, olen FIE/ettevõtja → K4
 - Jah, muu → K4
 - Ei, olen töötu → K2
 - Ei, olen pensionär → K14
 - Ei, olen õpilane/üliõpilane → K14
 - Ei, olen kodune → K14
 - Ei, muu → K14
2. Kas Te olete otsinud tööd ka koduga võrreldes väljaspool omavalitsust?
 - Jah → K14
 - Ei
3. Miks?..... → jätkka K14
4. Kus asub Teie töökoht? *Juhul, kui inimesel on mitu töökohta, valida põhitöökoht*
 - Kodus → K14
 - Samas vallas, kus elan (va kodus) → K7
 - Teises vallas võrreldes elukohaga, aga samas maakonnas
 - Teises vallas võrreldes elukohaga ja teises maakonnas
 - Teises riigis võrreldes elukohaga
 - Liikuv töö → K14
5. Mis peamised põhjused, miks Te töötate kaugemal, aga mitte kodu läheduses? *Tinglikult lahtine, võib vastata mitu varianti*
 - Elukohaga samas omavalitsuses pole üldse tööd
 - Elukohaga samas omavalitsuses pole erialast tööd
 - Elukohaga samas omavalitsuses pole sobiva palgaga tööd
 - Muu põhjus.....
6. Milline on Teie jaoks kõige olulisem probleem seoses kaugemal töötamisega? *Tinglikult lahtine*
 - Tööle minekule kulub palju aega
 - Tööle minekule kulub palju raha
 - Pole head ühistranspordiühendust
 - Saab vähem perega koos olla
 - Muu
7. Mitu kilomeetrit Te ligikaudu läbite tavaliselt tööle jõudmiseks?
 - Vähem kui 5 km
 - 5-9.9 km
 - 10-19.9 km
 - 20-49.9 km
 - 50-99.9 km
 - 100 ja enam km
8. Millist transpordivahendit Te tavaliselt kasutate tööle jõudmiseks?
 - Jalgsi
 - Ühistransport
 - Auto
 - Jalgratas
 - Muu
 - Erinevaid
9. Kui kaua võtab Teil tööle minek tavaliselt aega (kodust töökohta)?
 - Vähem kui 15 min
 - 15-29 min
 - 45-59 min
 - Tund ja enam

- 30-44 min

10. Palun hinnake, kui suur kulu kaasneb Teil tööleminekuiga transpordile kuus (kütusekulu, parkimine, bussipiletid)?

- 0-29 eurot (0-454 krooni)
- 30-64 eurot (455-1002 krooni)
- 65-129 eurot (1003-2019 krooni)
- 130-199 eurot (2020-3114 krooni)
- 200-249 eurot (3114-3897 krooni)
- Üle 250 euro (üle 3897 krooni)

11. Kas Te tavaliselt kasutate tööl käimisel teisi ööbimiskohti peale kodu?

- Ei→K13
- Jah, ööbin töökoha läheduses ja käin kodus tavaliselt kord nädalas
- Jah, ööbin töökoha läheduses ja käin kodus tavaliselt kord kuus
- Jah, muu

12. Palun hinnake, kui suur kulu kaasneb Teil tööl käimisega elamispiinnale kuus (üür+kommunaalid)?

- 0-29 eurot (0-454 krooni)
- 30-64 eurot (455-1002 krooni)
- 65-129 eurot (1003-2019 krooni)
- 130-199 eurot (2020-3114 krooni)
- 200-249 eurot (3114-3897 krooni)
- Üle 250 euro (üle 3897 krooni)

13. Kas ja kuidas ettevõtte, kus Te töötate, soodustab kaugemalt tööl käimist (hüvitab transpordikulud, elamispiinna, ettevõtte organiseeritud buss)?

- Ei soodusta
- Soodustab (täpsustada, kuidas)

Varasem kogemus

14. Kas Te olete viimase viie aasta jooksul loobunud töökohast seetõttu, et see asus Teie jaoks liiga kaugel?

- Jah, ma kaalusin sellist töökohta, kuid otsustasin, ei võta seda töökohta vastu
- Jah, ma võtsin töökoha vastu, kuid loobusin sellest hiljem
- Ei → K16

15. Mis oli peamine põhjus, miks Te sellest töökohast loobusite?

- Tööle minekule kulus/oleks kulunud palju aega
- Tööle minekule kulus/oleks kulunud palju raha
- Polnud/poleks olnud head ühistranspordiühendust
- Sai/oleks saanud vähem perega koos olla
- Muu

Valmisolek ja suhtumine

16. Palun hinnake, kui oluline on Teie jaoks töökoha valikul töö kaugus elukohast?

- Väga oluline
- Pigem oluline
- Pigem ei ole oluline
- Ei ole oluline

17. Kui Te peaksite valima kahe töökohta vahel, siis kumba Te eelistaksite: a) 30% kõrgem palk, kuid tuleb sõita igapäevaselt 50 km kaugusele, b) 30% madalam palk, kuid töötate 15 km kaugusel?
- Kindlasti a
 - Pigem a
 - Pigem b
 - Kindlasti b
18. Kui kaugele (km-tes) töökohta Te maksimaalselt nõustuksite igapäevaselt sõitma (ühel suunal)?
- Vähem kui 5 km
 - 5-9.9 km
 - 10-19.9 km
 - 20-49.9 km
 - 50-99.9 km → K20
 - 100 ja enam km → K20
19. Mis on peamine põhjus, miks Te ei oleks valmis kaugemal töötama?
- Suur rahakulu
 - Suur ajakulu
 - Raske ühildada tööd pereeluga
 - Muu.....
20. Kui palju aega töökohta jõudmiseks Te maksimaalselt nõustuksite igapäevaselt kulutama (ühel suunal, kodust töökohta)?
- Vähem kui 15 min
 - 15-29 min
 - 30-44 min
 - 45-59 min
 - 1-1.5 tundi
 - Rohkem kui 1.5 tundi
21. Kui kaugel peaks Teie jaoks asuma töökoht, et te eelistaksite igapäevase tööle sõitmise asemel üürida/osta elukoht ja sõita tööle kord nädalas või harvem (aga mitte asuda püsivalt elama)?
- Vähem kui 25 km
 - 25-50 km
 - 50-99 km
 - 100-199 km
 - 200 ja enam km
 - Ma ei eelistaks seda mingil juhul
22. Kui kaugel peaks Teie jaoks asuma töökoht, et te eelistaksite igapäevase tööle sõitmise asemel kolida töökohta lähedusse?
- Vähem kui 25 km
 - 25-50 km
 - 50-99 km
 - 100-199 km
 - 200 ja enam km
 - Ma ei eelistaks seda mingil juhul
23. Milline toetus mõjutaks Teid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida Te muidu vastu ei võtaks?
24. Kas järgmised toetused omavalitsuse või riigi poolt mõjutaksid Teid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida Te muidu vastu ei võtaks?
- | | | | | |
|--|------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| a) Transpordikulude katmine 25% | <input type="checkbox"/> jah | <input type="checkbox"/> pigem jah | <input type="checkbox"/> pigem ei | <input type="checkbox"/> ei |
| b) Transpordikulude katmine 75% | <input type="checkbox"/> jah | <input type="checkbox"/> pigem jah | <input type="checkbox"/> pigem ei | <input type="checkbox"/> ei |
| c) Bussipiletite kompenseerimine täies mahus | <input type="checkbox"/> jah | <input type="checkbox"/> pigem jah | <input type="checkbox"/> pigem ei | <input type="checkbox"/> ei |
| d) Elamispinna kulude katmine 25% | <input type="checkbox"/> jah | <input type="checkbox"/> pigem jah | <input type="checkbox"/> pigem ei | <input type="checkbox"/> ei |
| e) Elamispinna kulude katmine 75% | <input type="checkbox"/> jah | <input type="checkbox"/> pigem jah | <input type="checkbox"/> pigem ei | <input type="checkbox"/> ei |
| f) Tasuta elamispind | <input type="checkbox"/> jah | <input type="checkbox"/> pigem jah | <input type="checkbox"/> pigem ei | <input type="checkbox"/> ei |
| g) Kolimistoetus (eeldab, et kolite teise piirkonda) | <input type="checkbox"/> jah | <input type="checkbox"/> pigem jah | <input type="checkbox"/> pigem ei | <input type="checkbox"/> ei |

Demograafilised tunnused

25. Teie sugu

- Mees
- Naine

26. Teie vanus

- 24 ja noorem
- 25-34
- 35-39
- 40-49
- 50-59
- 60-64

27. Teie haridus

- Algharidus
- Põhiharidus
- Kutseharidus põhihariduse baasil
- Keskkharidus
- Keskeriharidus
- Kutseharidus keskkhariduse baasil
- Tehnikum
- Rakenduskõrgharidus
- Kõrgharidus
- Muu

28. Teie ametikoht

- juht
- tippspetsialist, spetsialist
- ametnik
- teenindus-, müügi või oskustöötaja
- lihttöeline

29. Teie perekonnaseis

- Üksik
- Abielus, kooselus

30. Alla 18a laste arv leibkonnas

31. Alla 6 a laste arv leibkonnas

32. Teie rahvus

- Eestlane
- Muu rahvus

33. Eesti keele oskus (märkida küsitluse keel)

34. Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta

- Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)
- 100-199 eurot (1565-3114 krooni)
- 200-349 eurot (3113-5462 krooni)
- 350-499 eurot (5463-7809 krooni)
- 500-649 eurot (7810-10157 krooni)
- Üle 650 euro (üle 10157 krooni)

LISA 4. ELANIKKONNA KÜSITLUSE TULEMUSED

1. Kas Te töötate?

			<i>Jah, olen palga- töötaja</i>	<i>Jah, olen FIE/ ettevõtja</i>	<i>Jah, muu</i>	<i>Ei, olen töötu</i>	<i>Ei, olen pensionil</i>	<i>Ei, olen õpilane/ üliõpilane</i>	<i>Ei, olen kodune</i>	<i>Ei, muu</i>
		n=	%	%	%	%	%	%	%	%
KÕIK		1000	59	7	0	7	8	14	5	0
Sugu	Mees	498	62	9	0	7	8	12	1	1
	Naine	502	57	4	0	6	9	15	8	0
Vanus	19 ja noorem	97	6	0	0	2	0	91	1	1
	20-25	143	43	4	0	15	0	32	4	1
	26-30	128	73	7	0	5	0	2	12	0
	31-35	60	86	6	0	1	1	0	6	0
	36-40	79	71	8	0	11	3	0	6	1
	41-45	104	75	15	0	6	3	0	2	0
	46-50	126	77	7	1	9	2	0	3	0
	51-55	106	74	4	0	7	11	0	2	1
	56-60	78	54	5	2	4	27	0	7	0
	61-64	80	35	7	0	2	53	0	3	0
Elukoht	Ida-Viru	204	67	4	0	8	7	10	3	0
	Lääne-Viru	141	70	4	0	3	5	13	5	0
	Jõgeva	25	39	14	0	7	21	18	2	0
	Järva	151	51	11	0	8	11	19	0	0
	Viljandi	104	54	4	2	9	11	10	9	1
	Lääne	37	71	5	0	2	3	10	8	0
	Pärnu	86	54	13	0	12	4	8	9	1
	Rapla	107	64	4	0	3	8	13	8	0
	Põlva	65	44	9	0	10	14	18	4	0
	Valga	29	47	8	0	11	11	17	1	6
	Võru	51	59	3	0	3	9	25	1	0
Haridus	Algharidus	5	0	0	0	0	0	100	0	0
	Põhiharidus	118	24	4	0	5	7	56	3	1
	Kutseharidus põhihariduse baasil	15	82	4	8	4	0	0	2	0
	Keskharidus	257	48	6	0	6	11	22	7	1

			<i>Jah, olen palga- töötaja</i>	<i>Jah, olen FIE/ ettevõtja</i>	<i>Jah, muu</i>	<i>Ei, olen töötu</i>	<i>Ei, olen pensionil</i>	<i>Ei, olen õpilane/ üliõpilane</i>	<i>Ei, olen kodune</i>	<i>Ei, muu</i>
	Keskeriharidus	337	68	8	0	9	9	1	4	0
	Kutseharidus keskhariduse baasil	31	59	4	0	11	14	2	10	0
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	44	74	0	0	6	12	5	4	0
	Kõrgharidus	191	77	9	0	5	3	2	3	0
Ametikoht (juhul, kui inimene töötab)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	58	47	53	0	0	0	0	0	0
	tippspetsialist	103	97	2	0	0	1	0	0	0
	keskastme spetsialist, tehnik	149	94	3	0	0	2	0	1	0
	kontoriametnik, klienditeenindaja	55	87	8	0	0	0	0	6	0
	teenindus-, müügitöötaja	62	95	0	0	0	0	0	5	0
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	25	71	29	0	0	0	0	0	0
	oskus-, käsitööline	81	94	4	1	0	0	1	0	0
	seadme-, masinaoperaator	72	96	1	0	0	0	0	3	0
	lihttööline	28	100	0	0	0	0	0	0	0
	muu	367	7	3	0	19	22	37	10	1
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	352	42	1	0	8	9	37	2	1
	Abielus, kooselus	648	68	9	0	6	8	1	6	0
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	609	55	5	0	8	14	13	3	1
	1	221	66	7	0	6	1	15	5	1
	2	128	69	10	0	2	0	11	7	0
	3+	42	46	9	2	4	0	19	19	0
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	852	58	6	0	7	10	15	3	1
	1	120	64	9	1	7	0	6	13	0
	2	28	62	11	0	1	0	10	17	0
Rahvus	Eestlane	854	57	7	0	7	8	15	5	1
	Muu rahvus	146	70	4	0	7	13	4	2	0
Keel	Eesti	858	58	7	0	7	8	15	5	1
	Vene	142	68	4	0	7	13	6	2	0
Elukoha tüüp	linn	246	70	3	0	7	8	10	2	0
	vald	754	56	8	0	7	9	15	5	1
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	43	34	7	0	46	1	2	10	0
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	148	54	9	1	10	12	3	10	0
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	278	63	6	0	6	19	4	3	0
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	146	80	7	0	5	4	2	3	0
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	76	87	8	0	0	0	3	2	0
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	88	81	4	0	3	4	6	2	0
	ei oska öelda	221	30	6	0	4	2	50	6	2

2.Kas Te olete otsinud tööd ka koduga võrreldes väljaspool omavalitsust?

		n=	Jah %	Ei %
KÕIK		69	69	31
Sugu	Mees	37	74	26
	Naine	32	63	37
Vanus	19 ja noorem	2	100	0
	20-25	21	82	18
	26-30	7	67	33
	31-35	1	100	0
	36-40	8	47	53
	41-45	6	47	53
	46-50	12	78	22
	51-55	8	45	55
	56-60	3	78	22
	61-64	2	76	24
Elukoht	Ida-Viru	17	73	27
	Lääne-Viru	4	100	0
	Jõgeva	2	76	24
	Järva	11	67	33
	Viljandi	10	56	44
	Lääne	1	65	35
	Pärnu	10	59	41
	Rapla	3	100	0
	Põlva	7	77	23
	Valga	3	61	39
	Võru	1	0	100
Haridus	Algharidus			
	Põhiharidus	6	50	50
	Kutseharidus põhihariduse baasil	1	100	0
	Keskharidus	15	49	51
	Keskeriharidus	30	72	28
	Kutseharidus keskhariduse baasil	3	62	38
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	3	75	25
	Kõrgharidus	10	100	0
Ametikoht (juhul, kui inimene töötab)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht			
	tippspetsialist			
	keskastme spetsialist, tehnik			
	kontoriametnik, klienditeenindaja			

			<i>Jah</i>	<i>Ei</i>
	teenindus-, müügitöötaja			
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline			
	oskus-, käsitööline	0	100	0
	seadme-, masinaoperaator			
	lihttööline			
	muu	68	69	31
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	29	75	25
	Abielus, kooselus	40	64	36
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	51	76	24
	1	13	53	47
	2	3	53	47
	3+	2	14	86
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	60	72	28
	1	9	49	51
	2	0	100	0
Rahvus	Eestlane	59	65	35
	Muu rahvus	10	94	6
Keel	Eesti	59	65	35
	Vene	10	94	6
Elukoha tüüp	linn	16	82	18
	vald	52	65	35
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	20	79	21
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	15	72	28
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	16	69	31
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	7	41	59
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)			
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	2	52	48
	ei oska öelda	8	64	36

4.Kus asub Teie töökoht?

			<i>Kodus</i>	<i>Samas vallas, kus elan (va kodus)</i>	<i>Teises vallas võrreldes elukohaga, aga samas maakonnas</i>	<i>Teises vallas võrreldes elukohaga ja teises maakonnas</i>	<i>Teises riigis võrreldes elukohaga</i>	<i>Liikuv töö</i>
		n=	%	%	%	%	%	%
KÕIK		659	3	49	28	17	1	2
Sugu	Mees	354	3	44	26	21	1	4
	Naine	305	3	54	30	13	0	0
Vanus	19 ja noorem	6	0	26	12	62	0	0
	20-25	68	4	20	39	36	0	1
	26-30	102	3	37	30	30	0	0
	31-35	55	3	57	28	12	0	1
	36-40	63	0	59	27	11	0	3
	41-45	94	2	48	25	15	2	8
	46-50	108	5	55	21	15	2	2
	51-55	83	3	66	21	7	1	3
	56-60	48	7	57	29	8	0	0
	61-64	33	1	49	47	3	0	0
Elukoht	Ida-Viru	147	2	53	35	9	0	1
	Lääne-Viru	104	2	50	20	24	0	4
	Jõgeva	13	0	49	33	13	0	5
	Järva	93	4	62	11	18	1	4
	Viljandi	62	3	38	44	15	0	0
	Lääne	29	0	40	40	15	2	2
	Pärnu	57	8	31	48	6	2	5
	Rapla	73	3	50	16	28	3	0
	Põlva	35	5	40	27	24	0	4
	Valga	16	4	51	22	23	0	0
	Võru	31	0	54	23	23	0	0
Haridus	Algharidus							
	Põhiharidus	33	4	45	27	17	1	7
	Kutseharidus põhihariduse baasil	14	9	39	42	6	0	5
	Keskharidus	137	1	50	23	21	1	4
	Keskeriharidus	257	3	54	28	11	1	2
	Kutseharidus keskhariduse baasil	20	7	35	44	14	0	0
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	32	0	54	29	17	0	0
	Kõrgharidus	165	4	43	28	24	0	1

					Teises vallas võrreldes elukohaga, aga samas maakonnas	Teises vallas võrreldes elukohaga ja teises maakonnas	Teises riigis võrreldes elukohaga	Liikuv töö
			Kodus	Samas vallas, kus elan (va kodus)				
Ametikoht (juhul, kui inimene töötab)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	58	11	52	20	11	0	6
	tippspetsialist	102	2	47	31	19	0	0
	keskastme spetsialist, tehnik	145	2	48	29	18	0	3
	kontoriametnik, klienditeenindaja	52	0	32	48	20	0	0
	teenindus-, müügitöötaja	59	0	45	26	28	0	0
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	25	4	73	19	0	0	4
	oskus-, käsitööline	80	2	62	20	8	6	3
	seadme-, masinaoperaator	70	0	36	35	22	1	5
	lihttööline	28	0	65	27	6	0	2
	muu	40	15	52	8	24	0	0
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	154	4	43	30	21	1	1
	Abielus, kooselus	505	3	51	27	16	1	3
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	372	3	46	28	20	1	2
	1	161	4	51	28	13	1	2
	2	102	3	56	24	14	0	3
	3+	25	1	52	30	16	0	0
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	550	3	50	27	17	1	2
	1	89	1	40	35	22	0	2
	2	20	11	57	21	7	0	4
Rahvus	Eestlane	551	3	46	28	19	1	3
	Muu rahvus	108	1	64	28	8	0	0
Keel	Eesti	558	3	46	28	19	1	3
	Vene	101	1	67	25	8	0	0
Elukoha tüüp	linn	181	2	59	21	14	1	2
	vald	478	3	45	30	18	1	2
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	18	0	70	11	19	0	0
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	95	5	55	23	12	0	5
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	191	1	59	22	16	0	1
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	127	5	40	39	13	1	2
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	72	1	45	26	27	0	1
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	75	1	22	35	33	5	4
	ei oska öelda	82	6	55	27	8	1	2

5. Mis peamised põhjused, miks Te töötate kaugemal, aga mitte kodu läheduses?

			<i>Elukohaga samas omavalitsuses pole üldse tööd</i>	<i>Elukohaga samas omavalitsuses pole erialast tööd</i>	<i>Elukohaga samas omavalitsuses pole sobiva palgaga tööd</i>	<i>Muu põhjus</i>
		n=	%	%	%	%
KÕIK		301	34	39	26	22
Sugu	Mees	171	28	42	27	19
	Naine	130	42	35	24	27
Vanus	19 ja noorem	4	45	84	29	0
	20-25	51	30	45	23	34
	26-30	62	27	37	41	13
	31-35	22	44	40	16	37
	36-40	24	23	44	22	27
	41-45	40	36	47	27	17
	46-50	41	38	30	18	23
	51-55	24	33	38	25	24
	56-60	17	22	37	32	23
	61-64	17	66	17	4	12
Elukoht	Ida-Viru	65	28	37	23	30
	Lääne-Viru	45	19	47	45	21
	Jõgeva	6	30	57	20	11
	Järva	28	46	30	25	22
	Viljandi	36	41	33	17	22
	Lääne	16	44	24	26	14
	Pärnu	32	32	44	19	21
	Rapla	34	36	37	29	27
	Põlva	18	31	48	25	5
	Valga	7	44	50	14	15
Võru	14	55	49	17	25	
Haridus	Algharidus					
	Põhiharidus	15	35	16	35	18
	Kutseharidus põhihariduse baasil	7	52	29	5	14
	Keskharidus	62	48	46	19	28
	Keskeriharidus	105	39	30	27	21
	Kutseharidus keskhariduse baasil	12	31	35	40	0
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	15	7	55	10	38
	Kõrgharidus	86	21	48	29	23
Ametikoht (juhul, kui inimene	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	18	27	58	16	17
	tippspetsialist	52	18	48	19	31

			<i>Elukohaga samas omavalitsuses pole üldse tööd</i>	<i>Elukohaga samas omavalitsuses pole erialast tööd</i>	<i>Elukohaga samas omavalitsuses pole sobiva palgaga tööd</i>	<i>Muu põhjus</i>
töötab)	keskastme spetsialist, tehnik	69	23	48	34	20
	kontoriametnik, klienditeenindaja	35	40	49	25	15
	teenindus-, müügitöötaja	32	59	13	26	37
	põllumajanduse, kalanduse oskustöölise	5	37	0	13	50
	oskus-, käsitöölise	27	50	24	36	11
	seadme-, masinaoperaator	41	45	31	20	24
	lihttöölise	9	42	32	5	21
	muu	13	9	46	39	5
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	81	34	42	32	19
	Abielus, kooselus	221	34	38	23	24
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	182	34	39	24	24
	1	68	40	43	29	15
	2	39	25	32	28	30
	3+	11	30	42	26	12
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	245	37	38	24	22
	1	51	23	48	31	19
	2	6	16	0	31	59
Rahvus	Eestlane	263	33	41	26	22
	Muu rahvus	39	40	27	23	26
Keel	Eesti	268	33	41	26	23
	Vene	33	44	27	25	18
Elukoha tüüp	linn	66	31	29	34	36
	vald	235	35	42	23	19
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	5	28	64	0	8
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	33	29	38	30	31
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	74	47	37	30	14
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	66	30	38	17	27
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	38	34	40	16	21
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	55	15	49	42	22
	ei oska öelda	30	51	23	17	31

6. Milline on Teie jaoks kõige olulisem probleem seoses kaugemal töötamisega?

			Tööle minekule kulub palju aega	Tööle minekule kulub palju raha	Pole head ühis- transpordi- ühendust	Saab vähem perega koos olla	Raske ühildada töö ja pereelu	Muu	ei ole probleemi
		n=	%	%	%	%	%	%	%
KÕIK		301	14	41	9	8	6	4	18
Sugu	Mees	171	17	41	6	8	8	4	17
	Naine	130	11	41	13	8	5	3	19
Vanus	19 ja noorem	4	0	84	0	0	16	0	0
	20-25	51	4	44	5	12	5	5	26
	26-30	62	15	36	3	18	11	3	13
	31-35	22	13	56	3	5	15	4	3
	36-40	24	10	33	16	5	0	4	33
	41-45	40	18	37	15	0	13	5	11
	46-50	41	14	57	14	6	0	3	6
	51-55	24	33	15	11	2	3	5	32
	56-60	17	21	32	5	11	0	0	32
61-64	17	15	43	14	0	0	4	23	
Elukoht	Ida-Viru	65	23	32	5	13	2	0	24
	Lääne-Viru	45	13	37	5	10	22	1	12
	Jõgeva	6	9	23	23	36	0	0	9
	Järva	28	15	33	11	3	2	8	27
	Viljandi	36	18	47	8	8	0	2	18
	Lääne	16	9	44	7	16	8	0	16
	Pärnu	32	10	43	12	5	5	14	10
	Rapla	34	17	47	13	0	6	7	10
	Põlva	18	0	57	11	3	2	4	23
	Valga	7	0	36	0	6	18	0	40
Võru	14	3	56	13	8	3	0	17	
Haridus	Algharidus								
	Põhiharidus	15	30	29	4	0	7	8	22
	Kutseharidus põhihariduse baasil	7	0	76	0	10	0	14	0
	Keskharidus	62	10	49	4	5	10	6	16
	Keskeriharidus	105	15	36	9	13	6	2	19
	Kutseharidus keskhariduse baasil	12	3	57	4	0	0	12	24
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	15	8	18	17	0	15	0	42
	Kõrgharidus	86	18	42	12	9	4	2	13
Ametikoht (juhul, kui inimene)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	18	11	40	15	6	8	0	20
	tippspetsialist	52	19	36	20	0	7	3	14

			Tööle minekule kulub palju aega	Tööle minekule kulub palju raha	Pole head ühis- transpordi- ühendust	Saab vähem perega koos olla	Raske ühildada töö ja pereelu	Muu	ei ole probleemi
töötab)	keskastme spetsialist, tehnik	69	14	36	7	9	5	3	25
	kontoriametnik, klienditeenindaja	35	8	57	7	22	0	2	4
	teenindus-, müügitöötaja	32	11	35	3	11	10	3	28
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	5	25	62	0	0	0	13	0
	oskus-, käsitööline	27	23	48	2	10	1	0	16
	seadme-, masinaoperaator	41	16	39	5	4	7	8	21
	lihttööline	9	0	43	0	11	8	18	20
	muu	13	5	38	17	9	26	0	5
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	81	16	37	8	13	4	5	19
	Abielus, kooselus	221	14	42	9	7	7	3	17
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	182	17	38	8	8	4	4	22
	1	68	13	41	12	4	8	3	17
	2	39	10	50	6	15	13	1	4
	3+	11	0	54	11	9	15	5	6
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	245	15	41	9	8	4	4	19
	1	51	12	42	9	3	21	0	14
	2	6	0	30	0	53	0	11	6
Rahvus	Eestlane	263	12	43	10	9	6	4	16
	Muu rahvus	39	32	27	3	2	7	0	29
Keel	Eesti	268	11	44	9	9	6	4	16
	Vene	33	37	18	4	3	8	0	30
Elukoha tüüp	linn	66	17	45	3	11	7	1	15
	vald	235	14	40	10	7	6	4	19
Leibkonna keskmise kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	5	0	74	8	0	18	0	0
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	33	13	56	3	11	13	2	3
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	74	19	38	13	4	11	3	11
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	66	10	45	10	2	3	5	24
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	38	16	40	3	9	6	1	25
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	55	18	23	11	20	2	1	25
	ei oska öelda	30	7	48	7	8	0	13	16

7.Mitu kilomeetrit Te ligikaudu läbite tavaliselt tööle jõudmiseks?

			Vähem kui 5 km	5-9.9 km	10-19.9 km	20-49.9 km	50-99.9 km	100 ja enam km	Erinev
		n=	%	%	%	%	%	%	%
KÕIK		625	41	12	14	17	10	5	2
Sugu	Mees	329	36	9	13	18	17	5	3
	Naine	296	46	14	15	16	3	5	1
Vanus	19 ja noorem	6	26	12	0	21	41	0	0
	20-25	65	24	8	10	28	19	10	0
	26-30	100	26	12	15	15	22	7	4
	31-35	53	50	4	21	14	8	3	0
	36-40	61	53	11	9	14	8	1	4
	41-45	85	36	20	11	16	10	4	3
	46-50	100	47	15	10	11	8	6	3
	51-55	79	52	6	19	16	3	4	0
	56-60	44	45	14	12	22	0	6	0
	61-64	33	39	11	23	22	4	1	0
Elukoht	Ida-Viru	143	44	11	17	17	3	7	0
	Lääne-Viru	97	42	9	5	19	16	8	1
	Jõgeva	13	48	3	16	26	6	0	0
	Järva	86	40	23	7	5	12	5	7
	Viljandi	60	35	13	20	18	10	1	3
	Lääne	28	30	7	28	21	11	2	0
	Pärnu	50	33	15	17	28	4	4	0
	Rapla	71	42	7	14	7	27	3	0
	Põlva	32	39	9	14	29	4	2	4
	Valga	15	45	7	11	22	9	7	0
	Võru	31	48	5	12	23	3	9	0
Haridus	Algharidus								
	Põhiharidus	29	34	10	23	17	13	2	0
	Kutseharidus põhihariduse baasil	13	29	18	26	26	0	0	1
	Keskharidus	131	44	10	12	15	14	6	0
	Keskeriharidus	244	44	14	13	14	8	3	3
	Kutseharidus keskhariduse baasil	19	22	13	7	38	4	4	11
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	32	51	8	15	10	0	16	0
	Kõrgharidus	157	35	10	13	20	15	7	0
Ametikoht (juhul, kui inimene töötab)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	48	49	14	8	14	9	6	0
	tippspetsialist	100	43	10	14	15	15	3	0
	keskastme spetsialist, tehnik	139	41	9	16	15	13	4	3
	kontoriametnik, klienditeenindaja	52	21	13	18	29	12	1	5

			Vähem kui 5 km	5-9.9 km	10-19.9 km	20-49.9 km	50-99.9 km	100 ja enam km	Erinev
	teenindus-, müügitöötaja	59	46	8	8	12	5	17	4
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	23	54	14	14	18	0	0	0
	oskus-, käsitööline	77	44	14	12	20	3	7	0
	seadme-, masinaoperaator	66	29	8	20	23	14	5	2
	lihttööline	27	43	32	14	8	3	0	0
	muu	34	47	15	3	12	17	5	0
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	147	43	5	13	20	10	9	0
	Abielus, kooselus	478	40	14	14	16	10	4	2
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	353	36	12	15	18	10	8	1
	1	151	44	10	13	14	13	2	5
	2	96	52	12	12	13	9	1	1
	3+	24	48	10	3	33	6	0	1
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	521	40	12	14	17	9	6	2
	1	86	37	8	15	18	20	0	2
	2	17	67	23	0	5	0	5	0
Rahvus	Eestlane	517	39	11	14	17	11	5	2
	Muu rahvus	107	49	13	13	16	5	4	0
Keel	Eesti	524	39	12	14	17	11	5	2
	Vene	101	51	11	11	16	5	4	0
Elukohta tüüp	linn	173	51	7	7	19	6	7	2
	vald	452	36	13	16	16	12	4	2
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	18	39	2	16	11	0	17	14
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	86	49	15	11	14	8	1	1
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	187	47	15	7	17	9	4	1
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	117	38	8	22	20	6	5	2
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	71	32	12	21	12	16	7	0
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	71	22	5	9	24	24	14	1
	ei oska öelda	75	45	15	16	13	7	1	3

8. Millist transpordivahendit Te tavaliselt kasutate tööle jõudmiseks?

		n=	Jalgsi %	Ühistransport %	Auto %	Jalgratas %	Muu %	Erinev %
KÕIK		625	17	11	56	4	3	9
Sugu	Mees	329	10	5	71	3	5	7
	Naine	296	26	17	39	5	0	12
Vanus	19 ja noorem	6	0	21	67	12	0	0
	20-25	65	8	11	74	1	1	5
	26-30	100	9	7	73	0	8	2
	31-35	53	12	12	53	8	0	14
	36-40	61	16	2	70	7	2	3
	41-45	85	18	7	58	4	1	13
	46-50	100	24	17	40	5	2	13
	51-55	79	32	14	36	5	2	11
	56-60	44	15	9	41	6	11	18
	61-64	33	19	17	50	3	0	11
Elukoht	Ida-Viru	143	17	16	48	4	5	10
	Lääne-Viru	97	24	20	51	0	2	3
	Jõgeva	13	11	0	73	0	4	11
	Järva	86	13	3	51	8	4	21
	Viljandi	60	8	8	62	4	5	14
	Lääne	28	16	3	72	9	0	1
	Pärnu	50	12	8	66	9	3	2
	Rapla	71	16	6	67	6	1	3
	Põlva	32	22	8	58	0	2	10
	Valga	15	27	12	58	0	0	2
	Võru	31	33	12	39	0	0	16
Haridus	Algharidus							
	Põhiharidus	29	12	0	65	3	9	11
	Kutseharidus põhihariduse baasil	13	26	3	67	0	0	4
	Keskharidus	131	22	8	57	6	4	2
	Keskeriharidus	244	16	10	54	5	3	13
	Kutseharidus keskhariduse baasil	19	15	24	57	5	0	0
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	32	17	13	52	8	0	10
	Kõrgharidus	157	16	14	55	2	3	11
Ametikoht (juhul, kui inimene töötab)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	48	17	2	66	1	1	14
	tippspetsialist	100	24	16	37	5	3	15
	keskastme spetsialist, tehnik	139	18	9	58	4	1	9
	kontoriametnik, klienditeenindaja	52	11	12	68	0	5	3
	teenindus-, müügitöötaja	59	15	21	44	9	1	10

			<i>Jalgsi</i>	<i>Ühistransport</i>	<i>Auto</i>	<i>Jalgratas</i>	<i>Muu</i>	<i>Erinev</i>
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	23	11	5	54	5	6	18
	oskus-, käsitööline	77	19	10	51	7	4	10
	seadme-, masinaoperaator	66	12	4	74	1	7	2
	lihttööline	27	19	2	56	5	3	14
	muu	34	19	16	61	1	2	0
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	147	21	19	52	3	2	4
	Abielus, kooselus	478	16	8	57	5	3	11
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	353	16	12	54	3	3	12
	1	151	22	11	54	5	2	6
	2	96	17	6	60	9	4	5
	3+	24	14	6	70	0	0	9
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	521	18	11	53	4	3	11
	1	86	12	10	71	4	1	2
	2	17	16	3	47	17	18	0
Rahvus	Eestlane	517	16	9	59	5	3	9
	Muu rahvus	107	22	20	40	2	4	13
Keel	Eesti	524	16	9	59	5	3	8
	Vene	101	23	18	40	2	4	14
Elukoha tüüp	linn	173	24	15	38	7	4	11
	vald	452	15	9	62	3	2	9
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	18	8	0	63	4	14	10
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	86	16	11	51	8	4	10
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	187	17	14	50	6	2	11
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	117	19	18	51	5	1	7
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	71	17	6	58	1	4	14
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	71	9	4	73	2	8	5
	ei oska öelda	75	27	3	63	1	1	7

9. Kui kaua võtab Teil tööle minek tavaliselt aega (kodust töökohta)?

			Vähem kui 15 min	15-29 min	30-44 min	45-59 min	Tund ja enam	Erinev
		n=	%	%	%	%	%	%
KÕIK		625	46	25	11	8	9	2
Sugu	Mees	329	43	21	11	11	11	2
	Naine	296	48	29	11	5	7	1
Vanus	19 ja noorem	6	26	12	0	62	0	0
	20-25	65	35	19	16	8	22	0
	26-30	100	37	21	17	9	14	3
	31-35	53	44	37	6	9	3	2
	36-40	61	62	18	6	8	2	5
	41-45	85	54	19	11	8	5	3
	46-50	100	50	25	7	6	12	0
	51-55	79	50	30	7	7	6	0
	56-60	44	33	38	19	1	6	4
	61-64	33	41	24	18	14	3	0
Elukoht	Ida-Viru	143	46	29	13	4	7	1
	Lääne-Viru	97	48	13	9	7	21	1
	Jõgeva	13	47	26	21	6	0	0
	Järva	86	50	21	8	9	8	3
	Viljandi	60	39	31	14	6	6	5
	Lääne	28	40	45	2	6	7	0
	Pärnu	50	38	35	13	7	6	1
	Rapla	71	48	12	12	23	4	0
	Põlva	32	45	20	18	9	2	7
	Valga	15	51	23	13	1	9	2
	Võru	31	44	36	4	4	12	0
Haridus	Algharidus							
	Põhiharidus	29	43	28	10	7	11	2
	Kutseharidus põhihariduse baasil	13	39	53	1	3	0	4
	Keskharidus	131	50	19	8	11	10	2
	Keskeriharidus	244	49	26	12	7	5	3
	Kutseharidus keskhariduse baasil	19	18	45	14	7	12	4
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	32	55	19	9	1	16	0
	Kõrgharidus	157	39	23	15	10	12	1
Ametikoht (juhul, kui inimene töötab)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	48	59	20	3	9	8	1
	tippspetsialist	100	43	20	17	10	10	1
	keskastme spetsialist, tehnik	139	40	26	13	13	6	2
	kontoriametnik, klienditeenindaja	52	32	36	12	4	9	6

			Vähem kui 15 min	15-29 min	30-44 min	45-59 min	Tund ja enam	Erinev
	teenindus-, müügitöötaja	59	51	15	13	2	17	2
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	23	68	20	8	4	0	0
	oskus-, käsitööline	77	49	33	2	6	10	0
	seadme-, masinaoperaator	66	39	27	16	8	9	2
	lihttööline	27	50	44	1	3	0	2
	muu	34	55	6	17	9	13	0
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	147	40	26	10	8	16	1
	Abielus, kooselus	478	47	24	12	8	6	2
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	353	40	25	12	9	12	1
	1	151	51	25	10	5	6	3
	2	96	56	22	10	9	1	1
	3+	24	56	24	7	6	6	0
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	521	44	26	11	7	10	2
	1	86	47	19	17	13	4	1
	2	17	86	2	0	3	5	4
Rahvus	Eestlane	517	45	25	9	9	10	2
	Muu rahvus	107	47	26	19	3	4	0
Keel	Eesti	524	45	25	10	9	10	2
	Vene	101	48	25	19	4	5	0
Elukohta tüüp	linn	173	48	22	16	4	10	0
	vald	452	45	26	9	9	8	2
Leibkonna keskmise kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	18	40	20	2	0	17	21
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	86	54	23	14	6	3	1
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	187	52	18	13	8	7	2
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	117	38	35	9	10	5	2
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	71	36	33	7	8	16	0
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	71	31	17	17	12	22	0
	ei oska öelda	75	56	28	8	6	3	0

10. Palun hinnake, kui suur kulu kaasneb Teil tööleminekuga transpordile kuus (kütusekulu, parkimine, bussipiletid)?

		n=	0-29 eurot (0-454 krooni)	30-64 eurot (455-1002 krooni)	65-129 eurot (1003- 2019 krooni)	130-199 eurot (2020- 3114 krooni)	200-249 eurot (3114- 3897 krooni)	Üle 250 euro (üle 3897 krooni)	ei oska öelda
			%	%	%	%	%	%	%
KÕIK		625	41	22	12	6	3	1	15
Sugu	Mees	329	37	20	14	9	6	1	12
	Naine	296	45	23	10	3	0	1	18
Vanus	19 ja noorem	6	47	0	0	0	41	0	12
	20-25	65	31	24	20	9	4	6	6
	26-30	100	39	24	19	9	4	0	5
	31-35	53	40	25	7	11	0	1	15
	36-40	61	54	9	12	8	1	2	15
	41-45	85	36	21	12	4	8	0	18
	46-50	100	38	31	12	3	2	1	14
	51-55	79	46	17	9	2	0	0	26
	56-60	44	39	22	2	10	3	0	24
	61-64	33	49	19	13	1	3	0	14
Elukoht	Ida-Viru	143	42	22	7	8	0	1	21
	Lääne-Viru	97	43	19	18	3	3	2	13
	Jõgeva	13	50	27	5	0	0	0	18
	Järva	86	43	27	10	1	5	0	14
	Viljandi	60	43	28	17	4	4	0	4
	Lääne	28	33	28	19	13	0	4	3
	Pärnu	50	41	19	17	8	2	0	13
	Rapla	71	38	12	8	10	13	3	16
	Põlva	32	31	26	15	8	0	0	20
	Valga	15	52	18	16	5	3	1	5
	Võru	31	35	21	9	10	0	1	24
Haridus	Algharidus								
	Põhiharidus	29	41	17	18	10	0	2	12
	Kutseharidus põhihariduse baasil	13	49	35	7	1	0	0	8
	Keskharidus	131	37	23	10	6	5	0	19
	Keskeriharidus	244	44	21	10	4	4	1	15
	Kutseharidus keskhariduse baasil	19	43	15	37	0	0	0	5
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	32	67	32	2	0	0	0	0
	Kõrgharidus	157	34	20	16	10	2	1	16
Ametikoht (juhul,	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	48	56	13	10	3	6	1	12

			0-29 eurot (0-454 krooni)	30-64 eurot (455-1002 krooni)	65-129 eurot (1003-2019 krooni)	130-199 eurot (2020-3114 krooni)	200-249 eurot (3114-3897 krooni)	Üle 250 euro (üle 3897 krooni)	ei oska öelda
kui inimene töötab)	tippspetsialist	100	33	21	9	9	4	0	25
	keskastme spetsialist, tehnik	139	43	21	12	7	5	1	11
	kontoriametnik, klienditeenindaja	52	32	31	21	8	0	4	3
	teenindus-, müügitöötaja	59	57	14	13	6	0	0	10
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	23	35	34	2	0	4	0	24
	oskus-, käsitööline	77	31	15	17	7	1	3	26
	seadme-, masinaoperaator	66	36	35	13	4	3	0	9
	lihttööline	27	50	31	6	2	0	0	11
muu	34	53	13	8	5	7	1	13	
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	147	45	20	18	6	2	1	10
	Abielus, kooselus	478	40	22	11	6	4	1	16
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	353	41	23	13	5	3	1	15
	1	151	39	23	12	8	5	1	11
	2	96	45	13	11	7	3	0	21
	3+	24	37	31	16	5	0	0	11
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	521	42	23	12	5	3	1	14
	1	86	36	13	18	15	3	2	12
	2	17	29	28	0	0	5	0	38
Rahvus	Eestlane	517	39	22	14	6	3	1	14
	Muu rahvus	107	52	18	3	6	2	0	19
Keel	Eesti	524	39	22	14	6	3	1	14
	Vene	101	53	19	3	6	2	0	17
Elukoha tüüp	linn	173	40	15	7	7	3	1	27
	vald	452	41	24	14	6	3	1	10
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	18	72	11	11	3	0	0	3
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	86	45	19	4	2	8	0	21
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	187	43	22	13	6	2	0	13
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	117	40	23	13	5	2	2	14
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	71	44	24	14	3	2	0	12
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	71	24	20	16	16	3	5	15
	ei oska öelda	75	38	24	12	4	3	0	17

11. Kas Te tavaliselt kasutate tööl käimisel teisi ööbimiskohti peale kodu?

			<i>Ei</i>	<i>Jah, ööbin töökoha läheduses ja käin kodus tavaliselt kord</i>	<i>Jah, ööbin töökoha läheduses ja käin kodus tavaliselt kord</i>	<i>Jah, muu</i>
		n=	%	%	%	%
KÕIK		625	85	5	2	7
Sugu	Mees	329	83	7	3	7
	Naine	296	88	3	2	7
Vanus	19 ja noorem	6	79	21	0	0
	20-25	65	70	8	9	13
	26-30	100	81	12	4	3
	31-35	53	88	2	0	11
	36-40	61	86	2	1	11
	41-45	85	89	6	3	3
	46-50	100	86	4	3	7
	51-55	79	91	1	1	7
	56-60	44	85	6	0	8
	61-64	33	96	2	0	2
Elukoht	Ida-Viru	143	88	5	2	6
	Lääne-Viru	97	83	7	3	6
	Jõgeva	13	85	10	5	0
	Järva	86	81	4	4	11
	Viljandi	60	83	10	1	6
	Lääne	28	90	3	0	7
	Pärnu	50	87	3	2	7
	Rapla	71	86	3	3	7
	Põlva	32	84	3	3	9
	Valga	15	89	7	0	4
	Võru	31	83	11	3	4
Haridus	Algharidus					
	Põhiharidus	29	92	6	1	2
	Kutseharidus põhihariduse baasil	13	100	0	0	0
	Keskharidus	131	81	5	3	11
	Keskeriharidus	244	92	3	3	2
	Kutseharidus keskhariduse baasil	19	74	8	4	14
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	32	65	7	0	29
	Kõrgharidus	157	82	9	2	7
Ametikoht (juhul, kui inimene	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	48	86	11	0	3
	tippspetsialist	100	87	4	3	6

			<i>Ei</i>	<i>Jah, õöbin töökoha läheduses ja käin kodus tavaliselt kord</i>	<i>Jah, õöbin töökoha läheduses ja käin kodus tavaliselt kord</i>	<i>Jah, muu</i>
töötab)	keskastme spetsialist, tehnik	139	85	10	2	4
	kontoriametnik, klienditeenindaja	52	86	3	3	8
	teenindus-, müügitöötaja	59	70	2	7	21
	põllumajanduse, kalanduse oskustöölise	23	89	0	0	11
	oskus-, käsitöölise	77	91	1	4	5
	seadme-, masinaoperaator	66	82	6	2	10
	lihttöölise	27	95	5	0	0
	muu	34	90	8	0	2
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	147	81	10	5	4
	Abielus, kooselus	478	87	4	2	8
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	353	80	8	3	9
	1	151	92	2	3	3
	2	96	91	1	1	8
	3+	24	98	2	0	0
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	521	84	7	3	7
	1	86	94	0	2	3
	2	17	92	0	0	8
Rahvus	Eestlane	517	84	6	2	7
	Muu rahvus	107	90	2	4	5
Keel	Eesti	524	84	6	2	7
	Vene	101	90	1	4	5
Elukoha tüüp	linn	173	87	1	4	8
	vald	452	85	7	2	6
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	18	83	17	0	0
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	86	96	1	1	3
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	187	86	2	3	8
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	117	87	4	3	6
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	71	82	8	0	10
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	71	63	16	7	14
	ei oska öelda	75	93	5	1	1

12. Palun hinnake, kui suur kulu kaasneb Teil tööl käimisega elamispinnaale kuus (üür+kommunaalid)?

			0-29 eurot (0-454 krooni)	30-64 eurot (455-1002 krooni)	65-129 eurot (1003- 2019 krooni)	130-199 eurot (2020- 3114 krooni)	200-249 eurot (3114- 3897 krooni)	Üle 250 euro (üle 3897 krooni)	ei oska öelda
		n=	%	%	%	%	%	%	%
KÕIK		92	22	7	27	10	13	6	15
Sugu	Mees	56	21	7	22	12	17	1	19
	Naine	37	23	6	34	7	8	13	10
Vanus	19 ja noorem	1	100	0	0	0	0	0	0
	20-25	19	7	13	38	16	6	16	3
	26-30	19	0	12	15	28	42	0	4
	31-35	7	18	0	48	0	34	0	0
	36-40	9	67	0	0	3	0	0	31
	41-45	10	13	0	22	10	0	16	39
	46-50	14	24	4	53	0	7	0	13
	51-55	7	50	6	2	0	0	8	34
	56-60	7	43	0	21	0	0	0	36
	61-64	1	0	41	59	0	0	0	0
Elukoht	Ida-Viru	17	17	12	26	1	18	18	7
	Lääne-Viru	16	16	0	9	29	23	10	13
	Jõgeva	2	0	0	0	0	34	29	37
	Järva	16	21	3	39	11	6	0	20
	Viljandi	10	24	11	5	14	20	0	26
	Lääne	3	0	20	0	31	0	0	49
	Pärnu	6	25	7	36	0	17	0	15
	Rapla	10	30	0	70	0	0	0	0
	Põlva	5	37	11	14	11	0	0	28
	Valga	2	0	35	0	0	40	0	25
	Võru	5	45	9	47	0	0	0	0
Haridus	Algharidus								
	Põhiharidus	2	0	23	68	9	0	0	0
	Kutseharidus põhihariduse baasil								
	Keskharidus	25	28	2	33	7	21	0	9
	Keskeriharidus	21	24	18	32	5	0	0	22
	Kutseharidus keskhariduse baasil	5	30	0	15	11	15	0	30
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	11	13	0	6	0	0	40	41
	Kõrgharidus	28	19	6	26	21	22	2	5
Ametikoht (juhul,	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	7	18	14	3	0	46	8	10

			0-29 eurot (0-454 krooni)	30-64 eurot (455-1002 krooni)	65-129 eurot (1003-2019 krooni)	130-199 eurot (2020-3114 krooni)	200-249 eurot (3114-3897 krooni)	Üle 250 euro (üle 3897 krooni)	ei oska öelda
kui inimene töötab)	tippspetsialist	13	35	9	33	6	17	0	0
	keskastme spetsialist, tehnik	21	1	10	35	29	8	7	11
	kontoriametnik, klienditeenindaja	7	14	8	32	8	31	0	8
	teenindus-, müügitöötaja	18	27	0	31	10	7	17	8
	põllumajanduse, kalanduse oskustöoline	3	0	0	0	0	0	0	100
	oskus-, käsitöoline	7	14	15	31	3	14	0	23
	seadme-, masinaoperaator	12	46	5	14	0	6	0	30
	lihttöoline	1	55	0	0	0	0	0	45
muu	4	32	0	47	0	0	0	21	
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	29	20	4	32	19	26	0	0
	Abielus, kooselus	64	23	8	25	6	7	8	22
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	71	20	5	26	12	17	7	13
	1	12	31	25	22	0	0	0	22
	2	9	23	0	39	9	0	0	30
	3+	1	0	0	100	0	0	0	0
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	86	23	5	26	10	14	6	16
	1	5	17	41	43	0	0	0	0
	2	1	0	0	60	40	0	0	0
Rahvus	Eestlane	81	19	4	30	9	15	6	16
	Muu rahvus	11	42	24	8	16	0	0	11
Keel	Eesti	82	19	4	29	9	15	6	17
	Vene	10	44	25	8	17	0	0	6
Elukoha tüüp	linn	23	6	0	53	8	10	13	11
	vald	69	27	9	18	11	14	3	17
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	3	0	0	0	0	100	0	0
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	3	100	0	0	0	0	0	0
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	25	21	2	40	7	9	0	22
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	16	23	24	23	0	4	10	16
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	13	13	0	40	2	0	24	21
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	26	24	4	14	26	24	0	8
	ei oska öelda	5	0	18	43	10	0	10	19

13. Kas ja kuidas ettevõtte, kus Te töötate, soodustab kaugemalt tööl käimist (hüvitab transpordikulud, elamispinna, ettevõtte organiseeritud buss)?

		n=	<i>Ei soodusta</i>	<i>Soodustab</i>
			%	%
KÕIK		625	77	23
Sugu	Mees	329	72	28
	Naine	296	83	17
Vanus	19 ja noorem	6	79	21
	20-25	65	84	16
	26-30	100	77	23
	31-35	53	80	20
	36-40	61	74	26
	41-45	85	69	31
	46-50	100	83	17
	51-55	79	75	25
	56-60	44	70	30
	61-64	33	81	19
Elukoht	Ida-Viru	143	73	27
	Lääne-Viru	97	79	21
	Jõgeva	13	80	20
	Järva	86	72	28
	Viljandi	60	80	20
	Lääne	28	75	25
	Pärnu	50	83	17
	Rapla	71	76	24
	Põlva	32	89	11
	Valga	15	76	24
	Võru	31	80	20
Haridus	Algharidus			
	Põhiharidus	29	72	28
	Kutseharidus põhihariduse baasil	13	72	28
	Keskharidus	131	79	21
	Keskeriharidus	244	74	26
	Kutseharidus keskhariduse baasil	19	81	19
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	32	90	10
	Kõrgharidus	157	79	21
Ametikoht (juhul, kui inimene töötab)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	48	79	21
	tippspetsialist	100	79	21
	keskastme spetsialist, tehnik	139	78	22
	kontoriametnik, klienditeenindaja	52	90	10

			<i>Ei soodusta</i>	<i>Soodustab</i>
	teenindus-, müügitöötaja	59	88	12
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	23	74	26
	oskus-, käsitööline	77	68	32
	seadme-, masinaoperaator	66	66	34
	lihttööline	27	78	22
	muu	34	72	28
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	147	82	18
	Abielus, kooselus	478	75	25
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	353	76	24
	1	151	78	22
	2	96	79	21
	3+	24	88	12
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	521	77	23
	1	86	80	20
	2	17	74	26
Rahvus	Eestlane	517	77	23
	Muu rahvus	107	78	22
Keel	Eesti	524	77	23
	Vene	101	77	23
Elukoha tüüp	linn	173	81	19
	vald	452	76	24
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	18	93	7
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	86	80	20
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	187	76	24
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	117	80	20
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	71	70	30
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	71	60	40
	ei oska öelda	75	92	8

14. Kas Te olete viimase viie aasta jooksul loobunud töökohast seetõttu, et see asus Teie jaoks liiga kaugel?

			<i>Jah, ma kaalusin sellist töökohta, kuid otsustasin, ei võta</i>	<i>Jah, ma võtsin töökohta vastu, kuid loobusin sellest hiljem</i>	<i>Ei</i>
		n=	%	%	%
KÕIK		1000	8	5	87
Sugu	Mees	498	8	6	86
	Naine	502	7	4	89
Vanus	19 ja noorem	97	5	1	94
	20-25	143	7	6	87
	26-30	128	3	6	91
	31-35	60	9	5	86
	36-40	79	9	12	80
	41-45	104	17	10	73
	46-50	126	9	0	90
	51-55	106	9	2	89
	56-60	78	3	4	94
	61-64	80	6	6	89
Elukoht	Ida-Viru	204	3	4	93
	Lääne-Viru	141	12	6	82
	Jõgeva	25	3	3	95
	Järva	151	10	3	87
	Viljandi	104	7	9	85
	Lääne	37	9	6	85
	Pärnu	86	8	3	89
	Rapla	107	7	7	87
	Põlva	65	7	3	90
	Valga	29	4	3	93
	Võru	51	16	6	78
Haridus	Algharidus	5	0	0	100
	Põhiharidus	118	6	5	89
	Kutseharidus põhihariduse baasil	15	8	12	80
	Keskharidus	257	8	6	86
	Keskeriharidus	337	9	4	87
	Kutseharidus keskhariduse baasil	31	17	2	81
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	44	12	4	84
	Kõrgharidus	191	4	5	91
Ametikoht (juhul, kui inimene	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	58	11	5	84
	tippspetsialist	103	7	3	89

			<i>Jah, ma kaalusin sellist töökohta, kuid otsustasin, ei võta</i>	<i>Jah, ma võtsin töökohta vastu, kuid loobusin sellest hiljem</i>	<i>Ei</i>
töötab)	keskastme spetsialist, tehnik	149	8	5	86
	kontoriametnik, klienditeenindaja	55	6	6	89
	teenindus-, müügitöötaja	62	4	11	85
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	25	2	7	91
	oskus-, käsitööline	81	8	2	90
	seadme-, masinaoperaator	72	6	11	83
	lihttööline	28	14	8	77
	muu	367	8	3	89
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	352	5	3	92
	Abielus, kooselus	648	9	6	85
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	609	6	3	91
	1	221	9	6	84
	2	128	12	7	81
	3+	42	11	13	76
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	852	7	5	88
	1	120	13	6	80
	2	28	1	4	95
Rahvus	Eestlane	854	8	5	87
	Muu rahvus	146	4	5	91
Keel	Eesti	858	9	5	87
	Vene	142	3	6	91
Elukoha tüüp	linn	246	4	4	92
	vald	754	9	5	86
Leibkonna keskmise kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	43	4	6	90
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	148	9	6	85
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	278	12	4	84
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	146	5	7	88
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	76	6	1	94
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	88	4	9	87
	ei oska öelda	221	6	3	90

15. Mis oli peamine põhjus, miks Te sellest töökohast loobusite?

			Tööle minekule kulus/oleks kulunud palju aega	Tööle minekule kulus/oleks kulunud palju raha	Põlnud/poleks olnud head ühis-transporti-ühendust	Sai/oleks saanud vähem perega koos olla	Oli /oleks olnud raske ühildada töö ja pereelu	Muu
		n=	%	%	%	%	%	%
KÕIK		126	13	45	14	8	9	11
Sugu	Mees	69	13	44	5	12	11	15
	Naine	58	14	46	24	2	8	6
Vanus	19 ja noorem	6	16	40	45	0	0	0
	20-25	18	18	40	19	4	5	14
	26-30	12	24	32	12	23	0	9
	31-35	8	18	51	5	6	0	19
	36-40	16	4	64	17	4	6	5
	41-45	28	19	55	8	3	9	5
	46-50	12	7	56	0	5	27	4
	51-55	12	12	24	12	29	19	6
	56-60	5	0	6	29	0	17	47
	61-64	9	0	35	14	0	14	37
Elukoht	Ida-Viru	14	24	26	14	5	9	23
	Lääne-Viru	26	15	45	21	6	7	5
	Jõgeva	1	100	0	0	0	0	0
	Järva	20	13	39	13	0	17	17
	Viljandi	16	3	62	10	19	6	0
	Lääne	5	17	32	26	0	0	25
	Pärnu	10	10	39	16	21	15	0
	Rapla	14	0	75	4	16	0	5
	Põlva	7	0	35	6	0	17	42
	Valga	2	34	29	0	0	37	0
	Võru	11	25	40	13	0	10	12
Haridus	Algharidus							
	Põhiharidus	13	36	31	21	0	3	9
	Kutseharidus põhihariduse baasil	3	0	42	0	0	27	31
	Keskharidus	35	8	46	19	5	2	20
	Keskeriharidus	44	9	43	13	9	17	8
	Kutseharidus keskhariduse baasil	6	44	47	0	0	9	0
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	7	9	71	10	0	0	10
	Kõrgharidus	18	12	46	7	20	11	4
Ametikoht (juhul,	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	9	21	53	0	18	8	0

			Tööle minekule kulus/oleks kulunud palju aega	Tööle minekule kulus/oleks kulunud palju raha	Polnud/poleks olnud head ühis-transporti-ühendust	Sai/oleks saanud vähem perega koos olla	Oli /oleks olnud raske ühildada töö ja pereelu	Muu
kui inimene töötab)	tippspetsialist	11	6	65	0	23	6	0
	keskaste spetsialist, tehnik	20	2	69	6	3	6	13
	kontoriametnik, klienditeenindaja	6	39	43	0	0	18	0
	teenindus-, müügitöötaja	9	0	34	45	14	0	7
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	2	0	56	0	22	0	22
	oskus-, käsitööline	8	32	29	8	0	31	0
	seadme-, masinaoperaator	12	16	23	0	0	38	23
	lihttööline	6	6	70	0	10	0	15
	muu	41	16	33	27	5	2	16
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	29	30	19	24	2	6	19
	Abielus, kooselus	97	8	53	10	9	10	9
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	57	17	35	10	10	10	17
	1	34	9	54	24	4	2	7
	2	25	10	58	9	2	18	3
	3+	10	16	38	10	15	7	13
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	102	14	43	14	7	10	12
	1	23	10	54	10	11	3	11
	2	1	17	16	28	0	38	0
Rahvus	Eestlane	113	14	45	13	8	10	9
	Muu rahvus	13	7	46	14	5	0	28
Keel	Eesti	114	14	45	13	8	10	9
	Vene	12	8	43	15	5	0	29
Elukoha tüüp	linn	19	0	73	0	0	20	7
	vald	107	16	40	16	9	8	12
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	4	0	73	0	0	0	27
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	21	0	72	16	0	3	10
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	45	15	44	15	5	8	13
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	17	29	27	8	15	9	12
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	5	19	53	13	0	15	0
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	11	6	46	0	31	0	17
	ei oska öelda	21	15	25	24	6	24	6

16. Palun hinnake, kui oluline on Teie jaoks töökoha valikul töö kaugus elukohast?

			Väga oluline	Pigem oluline	Pigem ei ole oluline	Ei ole oluline
		n=	%	%	%	%
KÕIK		1000	46	36	12	7
Sugu	Mees	498	38	36	15	10
	Naine	502	54	35	8	3
Vanus	19 ja noorem	97	25	51	17	7
	20-25	143	36	47	12	5
	26-30	128	34	42	19	5
	31-35	60	48	31	12	8
	36-40	79	50	33	14	4
	41-45	104	45	36	10	10
	46-50	126	53	31	8	7
	51-55	106	50	33	8	9
	56-60	78	61	19	10	9
	61-64	80	70	19	6	5
Elukoht	Ida-Viru	204	42	34	14	11
	Lääne-Viru	141	40	40	15	5
	Jõgeva	25	54	32	5	9
	Järva	151	46	35	10	9
	Viljandi	104	47	39	11	4
	Lääne	37	52	33	9	6
	Pärnu	86	45	36	16	3
	Rapla	107	53	33	7	6
	Põlva	65	53	31	11	6
	Valga	29	43	37	12	8
	Võru	51	45	42	11	2
Haridus	Algharidus	5	25	75	0	0
	Põhiharidus	118	44	36	13	8
	Kutseharidus põhihariduse baasil	15	57	33	5	5
	Keskharidus	257	45	38	10	7
	Keskeriharidus	337	52	29	12	7
	Kutseharidus keskhariduse baasil	31	56	34	10	0
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	44	53	27	14	7
	Kõrgharidus	191	34	47	13	6
Ametikoht (juhul, kui inimene töötab)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	58	40	33	16	11
	tippspetsialist	103	43	42	10	5
	keskastme spetsialist, tehnik	149	40	35	17	9
	kontoriametnik, klienditeenindaja	55	49	38	13	0

			<i>Väga oluline</i>	<i>Pigem oluline</i>	<i>Pigem ei ole oluline</i>	<i>Ei ole oluline</i>
	teenindus-, müügitöötaja	62	43	39	10	8
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	25	54	39	8	0
	oskus-, käsitööline	81	54	25	19	3
	seadme-, masinaoperaator	72	38	39	15	8
	lihttööline	28	44	48	3	5
	muu	367	50	35	8	8
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	352	42	40	12	5
	Abielus, kooselus	648	48	33	11	7
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	609	48	35	10	6
	1	221	38	36	15	11
	2	128	45	40	13	2
	3+	42	55	28	16	2
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	852	47	35	11	7
	1	120	41	33	21	6
	2	28	33	55	11	1
Rahvus	Eestlane	854	45	38	11	6
	Muu rahvus	146	50	24	15	12
Keel	Eesti	858	46	38	11	6
	Vene	142	47	24	15	13
Elukoha tüüp	linn	246	47	34	15	4
	vald	754	46	36	11	7
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	43	53	20	20	7
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	148	54	32	6	7
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	278	55	31	8	6
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	146	38	41	13	8
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	76	43	36	16	5
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	88	35	44	15	6
	ei oska öelda	221	38	40	15	7

17. Kui Te peaksite valima kahe töökoha vahel, siis kumba Te eelistaksite: a) 30% kõrgem palk, kuid tuleb sõita igapäevaselt 50 km kaugusele, b) 30% madalam palk, kuid töotate 15 km kaugusel?

		n=	Kindlasti a %	Pigem a %	Pigem b %	Kindlasti b %
KÕIK		1000	37	25	21	17
Sugu	Mees	498	30	23	24	23
	Naine	502	44	27	19	10
Vanus	19 ja noorem	97	25	30	21	24
	20-25	143	25	27	26	22
	26-30	128	31	32	20	17
	31-35	60	27	35	25	14
	36-40	79	34	25	21	20
	41-45	104	39	22	25	13
	46-50	126	35	22	27	16
	51-55	106	50	25	14	12
	56-60	78	46	18	16	19
61-64	80	67	11	14	8	
Elukoht	Ida-Viru	204	29	26	18	27
	Lääne-Viru	141	36	20	26	19
	Jõgeva	25	27	26	33	14
	Järva	151	37	20	27	17
	Viljandi	104	45	26	18	11
	Lääne	37	42	27	21	10
	Pärnu	86	34	31	20	15
	Rapla	107	48	26	19	7
	Põlva	65	39	24	24	14
	Valga	29	44	27	16	13
Võru	51	32	34	12	21	
Haridus	Algharidus	5	54	21	25	0
	Põhiharidus	118	37	23	18	22
	Kutseharidus põhihariduse baasil	15	51	26	17	5
	Keskharidus	257	38	22	23	17
	Keskeriharidus	337	39	26	18	16
	Kutseharidus keskhariduse baasil	31	38	27	21	13
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	44	31	15	35	19
	Kõrgharidus	191	31	31	23	16
Ametikoht (juhul, kui inimene töötab)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	58	26	28	24	22
	tippspetsialist	103	22	40	23	15
	keskastme spetsialist, tehnik	149	35	19	30	15
	kontoriametnik, klienditeenindaja	55	45	30	16	9

			<i>Kindlasti a</i>	<i>Pigem a</i>	<i>Pigem b</i>	<i>Kindlasti b</i>
	teenindus-, müügitöötaja	62	44	22	21	14
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	25	50	19	17	15
	oskus-, käsitööline	81	30	32	22	16
	seadme-, masinaoperaator	72	35	23	23	19
	lihttööline	28	50	19	20	11
	muu	367	41	22	17	19
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	352	35	25	22	18
	Abielus, kooselus	648	38	25	21	16
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	609	41	24	19	16
	1	221	30	23	29	18
	2	128	31	32	17	21
	3+	42	40	24	24	12
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	852	39	23	22	16
	1	120	23	39	20	18
	2	28	37	28	8	27
Rahvus	Eestlane	854	40	25	22	14
	Muu rahvus	146	23	24	19	35
Keel	Eesti	858	40	25	22	13
	Vene	142	21	23	19	38
Elukoha tüüp	linn	246	30	26	21	22
	vald	754	39	25	21	15
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	43	38	28	20	14
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	148	43	27	18	12
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	278	42	23	20	15
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	146	29	20	29	21
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	76	43	27	11	19
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	88	30	29	24	17
	ei oska öelda	221	33	26	22	19

18. Kui kaugele (kilomeetrites) töökohta Te maksimaalselt nõustuksite igapäevaselt sõitma (ühel suunal)?

			Vähem kui 5 km	5-9.9 km	10-19.9 km	20-49.9 km	50-99.9 km	100 ja enam km
		n=	%	%	%	%	%	%
KÕIK		1000	9	13	23	37	14	3
Sugu	Mees	498	6	10	20	38	20	5
	Naine	502	13	15	26	36	9	1
Vanus	19 ja noorem	97	1	8	33	47	12	0
	20-25	143	2	8	23	38	24	5
	26-30	128	5	9	18	47	18	2
	31-35	60	6	8	25	49	4	8
	36-40	79	11	9	22	44	12	2
	41-45	104	12	10	17	44	16	1
	46-50	126	8	12	23	35	19	4
	51-55	106	15	13	30	26	14	3
	56-60	78	21	25	20	25	6	2
	61-64	80	23	29	24	15	5	5
Elukoht	Ida-Viru	204	11	13	28	33	13	2
	Lääne-Viru	141	9	11	12	45	21	2
	Jõgeva	25	10	6	34	30	17	3
	Järva	151	9	18	22	29	18	4
	Viljandi	104	9	10	32	33	14	2
	Lääne	37	9	3	21	49	16	3
	Pärnu	86	8	15	27	39	10	1
	Rapla	107	9	14	18	37	17	7
	Põlva	65	13	10	20	42	11	4
	Valga	29	11	12	24	41	8	4
	Võru	51	5	11	28	52	2	3
Haridus	Algharidus	5	13	0	54	20	12	0
	Põhiharidus	118	5	9	30	45	10	1
	Kutseharidus põhihariduse baasil	15	11	17	15	49	4	5
	Keskharidus	257	10	14	22	32	15	6
	Keskeriharidus	337	11	16	23	33	15	3
	Kutseharidus keskhariduse baasil	31	19	5	13	54	4	5
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	44	10	10	30	29	21	1
	Kõrgharidus	191	6	9	21	47	17	0
Ametikoht (juhul, kui inimene töötab)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	58	6	12	16	46	17	2
	tippspetsialist	103	5	10	22	40	23	0
	keskastme spetsialist, tehnik	149	6	16	18	42	11	6
	kontoriametnik, klienditeenindaja	55	7	16	23	43	11	0

			Vähem kui 5 km	5-9.9 km	10-19.9 km	20-49.9 km	50-99.9 km	100 ja enam km
	teenindus-, müügitöötaja	62	11	18	24	40	7	1
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	25	12	13	34	36	5	0
	oskus-, käsitööline	81	14	5	17	46	16	1
	seadme-, masinaoperaator	72	9	15	19	31	23	3
	lihttööline	28	8	6	32	48	6	0
	muu	367	12	12	28	30	14	4
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	352	11	9	24	37	17	2
	Abielus, kooselus	648	8	15	23	37	13	4
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	609	12	15	25	35	12	2
	1	221	7	8	19	38	22	6
	2	128	5	12	18	44	18	4
	3+	42	6	7	34	49	4	0
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	852	11	13	24	36	14	3
	1	120	3	11	19	42	19	7
	2	28	3	21	31	40	4	1
Rahvus	Eestlane	854	8	13	23	38	14	3
	Muu rahvus	146	17	7	23	33	17	3
Keel	Eesti	858	8	14	24	38	14	3
	Vene	142	17	6	21	34	19	3
Elukoha tüüp	linn	246	12	14	21	33	18	2
	vald	754	9	12	24	39	13	3
Leibkonna keskmise kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	43	14	8	27	39	10	2
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	148	12	24	25	28	10	1
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	278	15	13	22	31	14	4
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	146	7	8	22	48	14	2
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	76	7	17	22	24	28	2
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	88	6	5	18	52	16	3
	ei oska öelda	221	4	10	26	43	14	4

19. Mis on peamine põhjus, miks Te ei oleks valmis kaugemal töötama?

		n=	Suur rahakulu %	Suur ajakulu %	Raske ühildada tööd pereeluga %	Muu %
KÕIK		970	32	37	22	9
Sugu	Mees	472	33	36	20	10
	Naine	498	31	38	24	7
Vanus	19 ja noorem	97	29	49	16	7
	20-25	136	39	45	11	5
	26-30	125	32	32	32	4
	31-35	55	21	28	44	7
	36-40	78	25	36	34	5
	41-45	104	32	32	29	7
	46-50	121	37	37	18	8
	51-55	103	33	38	12	18
	56-60	76	23	39	24	13
	61-64	76	39	27	14	20
Elukoht	Ida-Viru	200	31	37	24	7
	Lääne-Viru	138	27	32	32	8
	Jõgeva	24	30	21	40	10
	Järva	146	25	45	17	13
	Viljandi	102	40	34	18	8
	Lääne	36	32	30	19	19
	Pärnu	85	33	39	21	7
	Rapla	100	35	40	19	6
	Põlva	62	41	29	12	17
	Valga	28	18	52	24	5
	Võru	49	35	43	20	2
Haridus	Algharidus	5	50	37	0	13
	Põhiharidus	117	29	39	21	11
	Kutseharidus põhihariduse baasil	15	34	19	29	18
	Keskharidus	241	32	38	21	9
	Keskeriharidus	328	33	35	23	9
	Kutseharidus keskhariduse baasil	30	37	20	26	17
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	43	36	40	10	13
	Kõrgharidus	190	28	42	25	6
Ametikoht (juhul, kui inimene töötab)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	56	14	53	29	4
	tippspetsialist	103	23	51	21	5
	keskastme spetsialist, tehnik	140	39	33	19	10
	kontoriametnik, klienditeenindaja	55	25	29	38	8

			<i>Suur rahakulu</i>	<i>Suur ajakulu</i>	<i>Raske ühildada tööd pereeluga</i>	<i>Muu</i>
	teenindus-, müügitöötaja	62	46	27	25	2
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	25	73	6	13	8
	oskus-, käsitööline	80	20	42	31	8
	seadme-, masinaoperaator	70	32	34	19	15
	lihttööline	28	40	35	16	10
	muu	351	32	37	19	11
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	346	30	43	16	11
	Abielus, kooselus	624	33	34	26	8
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	597	32	42	15	11
	1	208	37	29	26	8
	2	123	22	32	44	2
	3+	42	33	24	38	5
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	830	32	39	19	10
	1	112	33	27	38	2
	2	28	14	24	59	3
Rahvus	Eestlane	828	32	38	21	9
	Muu rahvus	142	30	35	27	8
Keel	Eesti	832	32	38	22	9
	Vene	137	32	35	25	8
Elukoha tüüp	linn	242	26	42	25	7
	vald	728	34	36	21	10
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	43	27	51	21	2
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	146	30	25	35	10
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	266	34	35	20	10
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	142	35	37	18	11
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	74	37	41	20	2
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	85	31	47	16	7
	ei oska öelda	213	28	41	22	10

20. Kui palju aega töökohta jõudmiseks Te maksimaalselt nõustuksite igapäevaselt kulutama (ühel suunal, kodust töökohta)?

			Vähem kui 15 min	15-29 min	30-44 min	45-59 min	1-1.5 tundi	Rohkem kui 1.5 tundi
		n=	%	%	%	%	%	%
KÕIK		1000	7	41	21	23	6	1
Sugu	Mees	498	6	37	20	26	9	2
	Naine	502	9	46	23	19	3	1
Vanus	19 ja noorem	97	2	41	28	25	4	0
	20-25	143	2	32	22	32	9	2
	26-30	128	2	40	28	20	8	2
	31-35	60	10	34	28	20	7	0
	36-40	79	9	37	24	28	1	0
	41-45	104	4	50	13	24	6	2
	46-50	126	5	37	18	28	7	5
	51-55	106	14	41	23	15	6	0
	56-60	78	16	51	16	15	3	0
61-64	80	17	56	14	9	4	0	
Elukoht	Ida-Viru	204	4	46	24	18	7	1
	Lääne-Viru	141	7	33	21	28	8	4
	Jõgeva	25	9	39	20	32	0	0
	Järva	151	11	36	23	19	11	0
	Viljandi	104	6	47	24	18	4	1
	Lääne	37	11	37	22	24	4	2
	Pärnu	86	11	40	22	23	3	0
	Rapla	107	7	39	11	37	4	3
	Põlva	65	8	43	19	25	5	1
	Valga	29	5	41	26	19	7	2
Võru	51	4	59	23	8	2	3	
Haridus	Algharidus	5	0	41	52	7	0	0
	Põhiharidus	118	6	45	22	21	6	0
	Kutseharidus põhihariduse baasil	15	5	46	41	8	0	0
	Keskharidus	257	9	39	16	25	8	3
	Keskeriharidus	337	9	41	22	22	5	1
	Kutseharidus keskhariduse baasil	31	14	46	18	8	9	5
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	44	1	42	26	29	2	1
	Kõrgharidus	191	3	41	24	26	6	0
Ametikoht (juhul, kui inimene töötab)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	58	9	53	12	16	10	0
	tippspetsialist	103	3	38	20	29	9	0
	keskastme spetsialist, tehnik	149	3	41	24	24	7	2
	kontoriametnik, klienditeenindaja	55	5	34	40	13	3	5

			Vähem kui 15 min	15-29 min	30-44 min	45-59 min	1-1.5 tundi	Rohkem kui 1.5 tundi
	teenindus-, müügitöötaja	62	9	43	20	21	7	1
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	25	2	61	24	8	5	0
	oskus-, käsitööline	81	8	42	27	21	2	0
	seadme-, masinaoperaator	72	8	36	18	33	5	1
	lihttööline	28	4	49	27	16	4	0
	muu	367	10	40	18	23	6	2
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	352	6	38	23	24	7	2
	Abielus, kooselus	648	8	43	21	22	6	1
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	609	8	44	21	20	5	1
	1	221	5	36	16	30	10	3
	2	128	6	36	26	26	5	1
	3+	42	4	45	36	11	4	0
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	852	8	42	21	23	5	2
	1	120	5	36	23	23	11	1
	2	28	3	55	25	10	6	1
Rahvus	Eestlane	854	8	41	21	22	6	2
	Muu rahvus	146	5	41	21	26	7	1
Keel	Eesti	858	8	41	22	22	5	2
	Vene	142	5	40	19	26	10	1
Elukohta tüüp	linn	246	4	38	21	28	8	1
	vald	754	8	42	22	21	5	2
Leibkonna keskmise kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	43	3	44	24	28	0	2
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	148	11	45	21	17	6	0
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	278	10	42	19	21	7	1
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	146	6	42	24	20	6	1
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	76	5	42	17	20	10	5
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	88	1	32	30	30	7	0
	ei oska öelda	221	5	39	21	27	5	2

21. Kui kaugel peaks Teie jaoks asuma töökoht, et te eelistaksite igapäevase tööle sõitmise asemel üürida/osta elukoht ja sõita tööle kord nädalas või harvem (aga mitte asuda püsivalt elama)?

			Vähem kui 25 km	25-50 km	50-99 km	100-199 km	200 ja enam km	Ma ei eelistaks seda mingil juhul
		n=	%	%	%	%	%	%
KÕIK		1000	2	6	15	18	6	53
Sugu	Mees	498	1	6	16	21	10	47
	Naine	502	3	7	14	14	3	59
Vanus	19 ja noorem	97	1	10	16	23	5	46
	20-25	143	2	7	24	26	13	28
	26-30	128	0	7	20	19	9	45
	31-35	60	2	5	6	9	11	66
	36-40	79	4	4	15	21	2	55
	41-45	104	2	6	14	15	4	58
	46-50	126	6	2	11	24	4	53
	51-55	106	1	5	15	15	3	61
	56-60	78	2	7	10	6	4	71
	61-64	80	3	10	4	5	5	73
Elukoht	Ida-Viru	204	4	3	11	21	9	53
	Lääne-Viru	141	0	4	19	23	5	49
	Jõgeva	25	2	2	25	13	8	50
	Järva	151	3	7	22	14	7	46
	Viljandi	104	3	10	11	17	4	55
	Lääne	37	0	3	8	23	5	60
	Pärnu	86	1	9	10	13	9	58
	Rapla	107	3	7	13	12	3	62
	Põlva	65	2	9	12	14	6	57
	Valga	29	3	12	12	11	12	50
	Võru	51	2	11	15	25	5	42
Haridus	Algharidus	5	0	29	0	20	14	38
	Põhiharidus	118	1	11	15	18	5	50
	Kutseharidus põhihariduse baasil	15	0	0	21	12	6	62
	Keskharidus	257	1	6	14	22	7	50
	Keskeriharidus	337	3	7	12	13	5	60
	Kutseharidus keskhariduse baasil	31	8	11	5	18	3	55
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	44	0	1	29	19	6	44
	Kõrgharidus	191	4	3	17	19	8	49
Ametikoht (juhul,	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	58	1	5	19	16	6	53

			Vähem kui 25 km	25-50 km	50-99 km	100-199 km	200 ja enam km	Ma ei eelistaks seda mingil juhul
kui inimene töötab)	tippspetsialist	103	8	1	14	16	7	54
	keskaste spetsialist, tehnik	149	2	6	14	19	8	50
	kontoriametnik, klienditeenindaja	55	2	8	18	18	5	48
	teenindus-, müügitöötaja	62	0	12	13	20	5	51
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	25	10	3	21	13	0	52
	oskus-, käsitööline	81	2	5	15	16	2	60
	seadme-, masinaoperaator	72	0	2	11	27	9	51
	lihttööline	28	0	12	25	8	6	49
	muu	367	2	7	13	17	7	54
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	352	2	8	15	23	6	46
	Abielus, kooselus	648	2	6	14	15	7	56
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	609	3	7	17	17	6	50
	1	221	2	6	9	16	10	57
	2	128	1	3	14	22	3	58
	3+	42	0	12	12	12	2	62
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	852	2	7	15	17	7	52
	1	120	3	4	7	15	6	65
	2	28	0	8	21	30	1	39
Rahvus	Eestlane	854	2	7	16	18	6	52
	Muu rahvus	146	5	3	6	16	11	60
Keel	Eesti	858	2	7	16	18	6	52
	Vene	142	4	3	8	16	11	58
Elukoha tüüp	linn	246	1	5	15	18	9	51
	vald	754	3	7	15	17	5	53
Leibkonna keskmise kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	43	0	4	18	30	1	47
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	148	1	8	12	13	3	62
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	278	3	7	14	11	6	60
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	146	3	4	12	23	8	49
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	76	5	8	15	18	6	48
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	88	3	4	22	19	5	47
	ei oska öelda	221	0	7	14	22	10	47

22. Kui kaugel peaks Teie jaoks asuma töökoht, et te eelistaksite igapäevase tööle sõitmise asemel kolida töökohta lähedusse?

			Vähem kui 25 km	25-50 km	50-99 km	100-199 km	200 ja enam km	Ma ei eelistaks seda mingil juhul
		n=	%	%	%	%	%	%
KÕIK		1000	2	2	5	10	15	66
Sugu	Mees	498	1	1	4	10	17	66
	Naine	502	2	3	7	10	13	65
Vanus	19 ja noorem	97	0	1	3	27	21	48
	20-25	143	1	2	8	13	37	38
	26-30	128	3	3	9	12	14	59
	31-35	60	0	4	6	8	17	66
	36-40	79	4	3	6	10	10	68
	41-45	104	0	2	4	10	9	75
	46-50	126	3	2	6	4	10	74
	51-55	106	0	2	3	4	13	78
	56-60	78	1	2	4	5	4	86
61-64	80	1	0	2	7	6	85	
Elukoht	Ida-Viru	204	4	1	2	9	20	63
	Lääne-Viru	141	2	1	6	14	20	57
	Jõgeva	25	0	3	10	11	12	64
	Järva	151	0	1	7	7	21	64
	Viljandi	104	0	5	6	9	11	69
	Lääne	37	0	2	6	8	8	76
	Pärnu	86	1	2	6	12	8	71
	Rapla	107	2	1	3	9	5	81
	Põlva	65	2	5	8	11	12	62
	Valga	29	0	4	4	8	12	72
Võru	51	0	2	7	15	20	55	
Haridus	Algharidus	5	0	0	16	0	27	58
	Põhiharidus	118	1	1	4	13	16	65
	Kutseharidus põhihariduse baasil	15	0	3	8	5	6	77
	Keskharidus	257	0	2	4	13	19	62
	Keskeriharidus	337	1	2	7	7	9	74
	Kutseharidus keskhariduse baasil	31	2	3	4	15	5	71
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	44	0	3	3	11	17	65
	Kõrgharidus	191	5	2	5	10	23	56
Ametikoht (juhul, kui inimene)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	58	0	7	3	11	8	71
	tippspetsialist	103	6	3	7	7	23	53

			Vähem kui 25 km	25-50 km	50-99 km	100-199 km	200 ja enam km	Ma ei eelistaks seda mingil juhul
töötab)	keskastme spetsialist, tehnik	149	4	2	2	8	16	68
	kontoriametnik, klienditeenindaja	55	1	2	11	12	12	61
	teenindus-, müügitöötaja	62	0	0	7	13	12	68
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	25	0	0	2	7	6	85
	oskus-, käsitööline	81	1	0	4	6	15	73
	seadme-, masinaoperaator	72	0	0	4	12	15	70
	lihttööline	28	0	4	15	10	0	70
	muu	367	0	2	5	12	16	64
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	352	1	2	5	14	20	57
	Abielus, kooselus	648	2	2	5	8	13	71
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	609	2	2	5	12	13	66
	1	221	1	2	4	6	21	67
	2	128	1	2	7	8	17	66
	3+	42	0	5	9	13	13	60
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	852	1	2	5	11	15	67
	1	120	2	3	6	6	17	66
	2	28	0	4	18	18	18	43
Rahvus	Eestlane	854	1	2	6	11	15	65
	Muu rahvus	146	4	1	3	6	17	69
Keel	Eesti	858	1	2	6	11	14	66
	Vene	142	4	1	3	6	20	66
Elukoha tüüp	linn	246	1	0	4	12	17	66
	vald	754	2	3	6	10	15	66
Leibkonna keskmise kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	43	0	7	1	13	12	67
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	148	1	2	12	7	6	72
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	278	2	1	5	6	13	74
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	146	2	2	5	16	18	57
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	76	1	2	2	9	20	65
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	88	7	1	5	9	16	62
	ei oska öelda	221	0	2	4	14	21	59

24.Kas järgmised toetused omavalitsuse või riigi poolt mõjutaksid Teid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida Te muidu vastu ei võtaks?
(kütusekulud)

		n=	Kütusekulude hüvitamine 25% max 6 kuud				Kütusekulude hüvitamine 75% max 3 kuud				Kütusekulude hüvitamine täies mahus max 1 kuud			
			jah %	pigem jah %	pigem ei %	ei %	jah %	pigem jah %	pigem ei %	ei %	jah %	pigem jah %	pigem ei %	ei %
KÕIK		1000	8	12	21	59	7	17	17	60	7	6	16	72
Sugu	Mees	498	9	13	21	58	9	19	16	56	8	6	17	69
	Naine	502	7	12	21	60	5	14	18	63	5	6	14	75
Vanus	19 ja noorem	97	13	26	29	33	16	27	22	35	10	9	26	55
	20-25	143	9	20	37	34	10	28	18	45	10	4	25	61
	26-30	128	8	17	21	54	11	17	25	47	11	6	23	60
	31-35	60	10	11	22	57	2	8	26	63	0	5	22	73
	36-40	79	8	11	20	60	2	18	16	64	7	7	15	71
	41-45	104	7	7	12	74	2	14	14	69	4	4	10	82
	46-50	126	7	10	12	71	6	12	15	67	6	3	11	81
	51-55	106	5	5	24	66	5	8	19	67	2	5	14	78
	56-60	78	9	4	15	71	7	11	7	75	4	12	1	83
	61-64	80	5	6	7	81	4	15	2	79	6	6	4	84
Elukoht	Ida-Viru	204	8	16	20	56	7	16	16	61	7	7	13	74
	Lääne-Viru	141	7	12	26	56	5	21	18	56	8	4	19	68
	Jõgeva	25	10	10	21	59	18	18	13	50	7	10	21	61
	Järva	151	6	10	21	63	1	21	14	64	8	4	15	74
	Viljandi	104	9	13	17	62	7	16	16	60	6	8	19	68
	Lääne	37	2	15	18	65	5	12	20	63	3	4	18	75
	Pärnu	86	5	16	23	57	3	20	18	58	2	7	19	72
	Rapla	107	12	8	20	60	8	12	21	59	5	7	13	75
	Põlva	65	13	9	22	55	12	10	19	59	8	4	14	73
	Valga	29	4	16	20	60	9	13	12	67	6	1	12	82
Võru	51	11	14	16	59	22	11	17	50	10	7	16	68	
Haridus	Algharidus	5	29	12	13	46	13	26	16	46	26	0	0	74
	Põhiharidus	118	16	20	20	44	16	25	16	43	12	10	17	60
	Kutseharidus põhihariduse baasil	15	12	5	4	79	12	13	4	71	0	8	12	79
	Keskharidus	257	5	8	24	63	5	13	18	63	6	4	17	73
	Keskeriharidus	337	7	13	18	62	5	16	19	61	5	5	14	75
	Kutseharidus keskhariduse baasil	31	16	6	8	70	13	10	10	67	12	0	14	74
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	44	20	14	16	50	8	27	11	54	3	3	15	80
	Kõrgharidus	191	5	14	26	55	6	16	17	61	6	8	17	69
Ametikoht (juhul,	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	58	8	9	15	68	7	10	12	72	10	1	10	79

			Kütusekulude hüvitamine 25% max 6 kuud				Kütusekulude hüvitamine 75% max 3 kuud				Kütusekulude hüvitamine täies mahus max 1 kuud			
			jah	pigem jah	pigem ei	ei	jah	pigem jah	pigem ei	ei	jah	pigem jah	pigem ei	ei
kui inimene töötab)	tippspetsialist	103	4	11	25	60	2	12	21	65	1	9	10	80
	keskastme spetsialist, tehnik	149	1	10	22	67	1	9	19	71	0	3	20	77
	kontoriametnik, klienditeenindaja	55	3	16	27	53	10	8	23	59	9	2	21	68
	teenindus-, müügitöötaja	62	17	17	19	47	7	25	19	49	9	2	11	77
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	25	11	9	31	49	0	19	21	60	0	2	23	75
	oskus-, käsitööline	81	10	9	24	56	6	28	15	51	11	8	17	64
	seadme-, masinaoperaator	72	6	12	12	70	1	24	20	56	7	6	8	79
	lihttööline	28	5	2	7	86	9	9	8	74	4	0	13	82
	muu	367	11	15	20	54	12	18	15	55	9	8	18	65
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	352	10	17	24	50	11	19	17	53	8	6	20	66
	Abielus, kooselus	648	7	10	19	64	5	15	17	63	6	6	14	75
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	609	6	12	22	60	8	16	16	60	6	6	15	73
	1	221	10	13	16	61	5	17	18	60	4	6	17	72
	2	128	9	13	24	53	5	20	19	56	9	4	19	67
	3+	42	20	13	15	52	16	16	14	53	16	4	14	66
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	852	8	13	21	59	7	16	17	60	6	6	15	73
	1	120	9	12	19	60	6	19	17	58	11	2	20	66
	2	28	13	15	15	57	10	18	8	65	9	4	13	75
Rahvus	Eestlane	854	8	12	21	59	8	15	17	60	7	5	17	71
	Muu rahvus	146	10	13	19	58	3	24	15	59	3	9	11	76
Keel	Eesti	858	8	13	21	59	8	15	17	60	7	5	16	71
	Vene	142	10	12	20	58	3	24	15	58	3	9	11	77
Elukoha tüüp	linn	246	7	12	24	56	4	22	17	57	7	5	17	71
	vald	754	8	13	20	60	8	15	17	60	6	6	15	72
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	43	22	5	8	65	21	8	9	62	15	2	15	68
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	148	9	10	14	67	9	12	21	59	3	7	12	77
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	278	8	8	18	66	5	15	14	67	5	4	12	79
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	146	3	22	22	53	3	24	18	55	5	6	20	69
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	76	3	10	28	59	0	14	23	62	3	2	9	86
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	88	7	14	28	51	8	19	16	57	9	9	20	62
	ei oska öelda	221	9	16	25	50	11	18	17	53	10	8	21	61

24.Kas järgmised toetused omavalitsuse või riigi poolt mõjutaksid Teid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida Te muidu vastu ei võtaks?
(ühistranspordikulud)

			Ühistranspordipiletite hüvitamine 50% max 12 kuud				Ühistranspordipiletite hüvitamine täies mahus max 6 kuud			
			<i>jah</i>	<i>pigem jah</i>	<i>pigem ei</i>	<i>ei</i>	<i>jah</i>	<i>pigem jah</i>	<i>pigem ei</i>	<i>ei</i>
		n=	%	%	%	%	%	%	%	
KÕIK		1000	15	21	10	54	13	16	12	59
Sugu	Mees	498	12	16	9	63	13	15	8	64
	Naine	502	17	26	12	46	13	18	16	53
Vanus	19 ja noorem	97	30	41	10	19	29	24	24	23
	20-25	143	19	27	13	41	13	26	12	48
	26-30	128	15	19	11	54	16	9	15	60
	31-35	60	11	18	18	52	11	16	9	64
	36-40	79	16	14	9	61	16	9	7	69
	41-45	104	7	19	7	66	10	18	3	69
	46-50	126	13	16	7	63	9	19	10	62
	51-55	106	9	18	15	58	7	12	17	64
	56-60	78	11	15	8	67	14	4	14	68
61-64	80	11	15	4	70	7	17	7	69	
Elukoht	Ida-Viru	204	15	23	13	49	11	18	18	53
	Lääne-Viru	141	15	23	12	50	17	16	10	56
	Jõgeva	25	33	23	9	35	27	15	9	49
	Järva	151	12	21	9	59	12	17	10	61
	Viljandi	104	13	19	9	58	10	21	8	61
	Lääne	37	9	6	10	76	10	3	10	78
	Pärnu	86	16	20	8	56	14	12	8	66
	Rapla	107	12	22	9	58	11	19	10	59
	Põlva	65	14	20	10	55	16	9	14	60
	Valga	29	12	12	11	66	14	4	16	66
Võru	51	24	24	10	42	15	19	16	49	
Haridus	Algharidus	5	63	14	7	16	26	51	0	23
	Põhiharidus	118	27	29	10	35	23	21	16	40
	Kutseharidus põhihariduse baasil	15	13	17	3	67	13	16	0	71
	Keskharidus	257	9	17	11	63	10	11	10	69
	Keskeriharidus	337	11	21	11	56	12	17	12	59
	Kutseharidus keskhariduse baasil	31	30	20	1	49	25	9	2	64
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	44	34	19	3	43	20	19	15	47
	Kõrgharidus	191	13	21	12	54	9	17	15	58
Ametikoht (juhul,	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	58	8	12	2	78	8	11	3	78

			Ühistranspordipiletite hüvitamine 50% max 12 kuud				Ühistranspordipiletite hüvitamine täies mahus max 6 kuud			
			<i>jah</i>	<i>pigem jah</i>	<i>pigem ei</i>	<i>ei</i>	<i>jah</i>	<i>pigem jah</i>	<i>pigem ei</i>	<i>ei</i>
kui inimene töötab)	tippspetsialist	103	14	22	18	46	7	13	22	57
	keskastme spetsialist, tehnik	149	7	16	11	66	8	15	12	64
	kontoriametnik, klienditeenindaja	55	16	21	10	52	9	11	24	56
	teenindus-, müügitöötaja	62	27	25	8	40	29	19	7	44
	põllumajanduse, kalanduse oskustööline	25	15	6	9	70	11	13	8	69
	oskus-, käsitööline	81	9	24	9	57	9	17	11	63
	seadme-, masinaoperaator	72	2	18	10	70	8	17	4	72
	lihttööline	28	14	26	3	57	5	18	0	76
	muu	367	20	24	10	46	18	18	13	51
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	352	23	28	11	38	19	22	16	43
	Abielus, kooselus	648	10	17	10	63	10	13	10	67
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	609	15	22	9	54	13	16	13	57
	1	221	15	20	10	55	14	17	10	59
	2	128	10	19	20	51	11	15	11	63
	3+	42	17	17	5	61	11	11	9	69
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	852	15	22	9	53	13	17	12	57
	1	120	8	16	15	61	10	9	12	69
	2	28	16	14	12	57	18	15	3	64
Rahvus	Eestlane	854	14	21	10	55	13	16	11	60
	Muu rahvus	146	17	22	11	50	14	16	17	54
Keel	Eesti	858	14	20	10	55	13	16	12	60
	Vene	142	17	24	9	50	13	19	15	54
Elukoha tüüp	linn	246	14	29	9	48	11	27	15	48
	vald	754	15	18	10	57	14	13	11	62
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	43	30	19	6	45	23	18	12	47
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	148	15	24	12	50	15	18	10	57
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	278	16	17	9	58	14	13	10	63
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	146	14	22	15	49	12	16	20	52
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	76	5	22	4	69	1	25	4	70
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	88	10	16	4	70	6	15	13	66
	ei oska öelda	221	15	24	13	47	16	16	13	54

24.Kas järgmised toetused omavalitsuse või riigi poolt mõjutaksid Teid vastu võtma kaugemal asuvat töökohta, mida Te muidu vastu ei võtaks?
(eluasemekulud)

		n=	Elamispinna kulude hüvitamine 25% max 4 kuud				Elamispinna kulude hüvitamine 75% max 2 kuud				Ühekordne kolimisega seotud kulude hüvitamine (va kulud elamispinnale, eeldab, et kolitakse teise piirkonda)			
			jah %	pigem jah %	pigem ei %	ei %	jah %	pigem jah %	pigem ei %	ei %	jah %	pigem jah %	pigem ei %	ei %
KÕIK		1000	7	10	13	70	6	11	14	70	9	13	10	68
Sugu	Mees	498	7	12	13	68	7	11	15	68	8	10	11	70
	Naine	502	7	9	13	71	5	10	12	73	9	15	9	67
Vanus	19 ja noorem	97	18	13	24	45	10	18	21	51	19	15	18	48
	20-25	143	5	17	27	51	5	19	25	51	14	19	21	46
	26-30	128	10	11	13	66	7	12	12	69	7	17	18	57
	31-35	60	6	3	13	77	9	4	15	72	9	12	4	76
	36-40	79	2	17	11	70	2	13	14	71	7	16	10	68
	41-45	104	9	5	6	81	5	7	5	84	7	7	8	78
	46-50	126	4	8	6	81	3	8	8	81	8	7	4	80
	51-55	106	6	7	12	75	6	5	16	72	7	14	5	74
	56-60	78	2	11	9	78	4	9	8	79	3	10	1	86
	61-64	80	3	7	3	88	5	6	5	85	4	6	0	90
Elukoht	Ida-Viru	204	6	14	14	66	4	13	14	69	9	17	11	64
	Lääne-Viru	141	8	13	16	63	7	12	17	64	10	13	10	66
	Jõgeva	25	11	5	13	71	9	2	7	81	15	5	10	69
	Järva	151	6	9	13	71	9	9	14	68	10	14	11	64
	Viljandi	104	7	6	18	69	6	16	9	69	10	14	6	70
	Lääne	37	6	9	7	78	2	9	14	75	5	3	13	80
	Pärnu	86	4	11	13	72	2	11	19	69	3	12	9	76
	Rapla	107	5	7	10	78	3	7	10	79	8	12	10	70
	Põlva	65	7	13	15	66	9	9	14	68	10	10	8	72
	Valga	29	8	1	0	91	4	1	0	95	10	11	0	79
	Võru	51	10	14	9	67	6	13	19	62	8	5	20	67
Haridus	Algharidus	5	0	26	7	67	0	12	0	88	0	12	68	20
	Põhiharidus	118	17	11	17	54	11	20	15	54	16	10	9	65
	Kutseharidus põhihariduse baasil	15	5	8	17	71	13	3	8	75	8	17	4	71
	Keskharidus	257	4	8	15	72	5	8	17	70	7	10	14	70
	Keskeriharidus	337	5	12	11	72	5	11	9	75	7	13	7	73
	Kutseharidus keskhariduse baasil	31	19	5	3	73	13	4	12	72	20	9	7	64
	Tehnikum/rakenduskõrgharidus	44	1	20	10	68	0	14	18	67	19	14	4	62

	Kõrgharidus	191	6	8	15	72	4	9	15	72	6	18	12	64
Ametikoht (juhul, kui inimene töötab)	seadusandja, kõrgem ametnik, juht	58	6	5	4	85	5	3	9	84	2	12	8	78
	tippspetsialist	103	4	7	19	70	3	9	17	71	7	19	9	66
	keskastme spetsialist, tehnik	149	2	11	10	78	1	8	12	79	6	15	4	75
	kontoriametnik, klienditeenindaja	55	5	5	10	81	8	6	6	80	6	25	7	62
	teenindus-, müügitöötaja	62	13	12	14	61	10	12	21	58	10	13	6	72
	põllumajanduse, kalanduse oskustöölaine	25	0	16	7	77	0	5	18	77	15	3	10	71
	oskus-, käsitöölaine	81	7	11	12	70	10	8	12	70	8	11	9	72
	seadme-, masinaoperaator	72	3	6	10	82	3	16	10	71	3	6	21	70
	lihttöölaine	28	18	2	6	74	3	4	10	83	11	7	0	81
	muu	367	9	14	16	61	7	14	15	64	13	11	13	63
Perekonnaseis	Üksik (vallaline, lesk, lahus elav)	352	11	13	18	57	9	13	19	60	14	15	16	55
	Abielus, kooselus	648	4	9	10	77	4	10	11	76	6	11	7	76
Alla 18a laste arv leibkonnas	0	609	7	12	12	69	6	10	13	70	8	12	10	70
	1	221	6	6	15	73	4	13	11	72	9	16	5	69
	2	128	2	13	16	69	1	11	20	68	7	11	19	63
	3+	42	16	9	4	70	15	8	10	66	20	5	9	66
Alla 6 a laste arv leibkonnas	0	852	7	10	14	69	6	10	14	70	8	13	10	69
	1	120	4	10	12	73	3	14	11	72	9	13	9	68
	2	28	10	15	1	75	9	1	13	77	23	13	15	49
Rahvus	Eestlane	854	7	10	13	70	6	10	13	71	9	12	11	69
	Muu rahvus	146	3	14	14	69	2	16	14	68	10	18	6	66
Keel	Eesti	858	7	9	13	70	6	10	13	70	9	12	10	69
	Vene	142	3	17	13	67	1	16	14	69	10	18	8	63
Elukoha tüüp	linn	246	4	15	13	68	1	16	15	68	10	15	10	65
	vald	754	7	9	13	71	7	9	13	71	9	12	10	70
Leibkonna keskmine kuine netosissetulek leibkonnaliikme kohta	Vähem kui 100 eurot (vähem kui 1565 krooni)	43	15	8	4	74	16	5	1	78	21	11	10	58
	100-199 eurot (1565-3114 krooni)	148	8	6	6	80	5	7	11	77	7	9	16	68
	200-349 eurot (3113-5462 krooni)	278	6	9	9	76	7	7	10	76	10	11	5	74
	350-499 eurot (5463-7809 krooni)	146	7	13	18	62	4	16	19	62	7	17	9	66
	500-649 eurot (7810-10157 krooni)	76	1	12	15	73	1	10	14	74	4	19	3	74
	Üle 650 euro (üle 10157 krooni)	88	3	12	16	69	4	12	15	69	8	17	8	67
ei oska öelda	221	9	13	20	59	5	15	18	62	10	11	16	64	